



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores  
en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022

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

**AUTORA:**

More Saavedra, Emixy Marily (orcid.org/0000-0003-1786-6081)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

a mis padres, mi hijo, mi esposo y todas aquellas personas q estuvieron allí apoyándome constantemente para poder lograr otro meta más en mi vida profesional para poder desempeñar esta loable vocación.

### **Agradecimiento**

a dios por darme vida y salud, y a toda mi familia amigos compañeros que me dieron la oportunidad y el soporte para poder escalar un peldaño más en mi vida profesional.

## 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. MÉTODOLÓGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población.....	17
3.4. Procedimientos.....	19
3.5. Métodos de análisis de datos.....	19
3.6. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1 Datos agrupados de gestión por competencias y dimensiones .....	21
Tabla 2 Datos agrupados de desempeño laboral y dimensiones .....	22
Tabla 3 Gestión por competencias y el desempeño laboral .....	23
Tabla 4 Proceso de selección de personal y el desempeño laboral .....	24
Tabla 5 Formación y desarrollo con el desempeño laboral.....	25
Tabla 6 Sistema de compensación y el desempeño laboral .....	26
Tabla 7 Evaluación del desempeño y el desempeño laboral.....	27
Tabla 8 Correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral ..	28
Tabla 9 Correlación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral .....	29
Tabla 10 Correlación entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral ..	30
Tabla 11 Correlación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral	31
Tabla 12 Correlación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral .....	32

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar si la gestión por competencias permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022. La investigación fue básica, cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. Se utilizó como técnica la encuesta, el instrumento el cuestionario para ambas variables. La población fue finita, por lo tanto, se asumió aplicar la encuesta a un tamaño muestral de 70 colaboradores, representativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 5%. Se analizó mediante la estadística descriptiva inferencial, con el Software Estadístico SPSS versión 27. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para la contrastación y análisis de la hipótesis. Teniendo como principal conclusión que el análisis de correlación muestra que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo que conduce aceptar la hipótesis H1 de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,521\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la gestión por competencias, mejora el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Colaboradores, desempeño laboral, gestión por competencias.

## Abstract

The objective of the study was to determine if competency management allows improving the job performance of employees in a public entity in Querecotillo - Sullana, 2022. The research was basic, quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional. The survey was used as the technique, the instrument the questionnaire for both variables. The population was finite; therefore, it was assumed to apply the survey to a sample size of 70 employees, representative with a confidence level of 95% and a maximum margin of error of 5%. It was analyzed using inferential descriptive statistics, with the SPSS Statistical Software version 27. Spearman's Rho test was applied for the contrasting and analysis of the hypothesis. Having as main conclusion that the correlation analysis shows that management by competencies is significantly related to job performance, which leads to accept the H1 hypothesis of the investigation. Therefore, the correlation coefficient is  $.521^{**}$ , which has a moderate positive correlation. The positive sign of the correlation indicates that as competency-based management improves, job performance improves.

**Keywords:** Employees, job performance, competency management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día se encuentra frente a un entorno totalmente globalizado, a diario las unidades económicas están utilizando una gran cantidad de trabajadores que tengan habilidades competitivas para que ayuden a hacer frente a los obstáculos, pero también que colaboren para identificarlos antes de que se presenten. Frente a esta situación, los empleados dentro de las entidades deben ser visto como un elemento esencial para lograr el cumplimiento de objetivos. Conforme el recurso humano se desempeñe eficazmente, del mismo modo que sus habilidades y conocimientos esto beneficiará a la organización para que pueda llegar a la cima del éxito. Se necesitará tener un buen equipo de trabajo que se pueda adaptar al cambio y que sobre todo se encuentre siempre motivado para conseguir resultados efectivos (Torres, 2019).

A nivel internacional las compañías que tienen la tarea de ofrecer servicios al público, piden la ayuda de colaboradores que al instante de ejecutar una selección cuenten con las habilidades necesarias para el empleo. Sin embargo, la mayoría de estos no tienen idea de cómo hacer frente a cualquier problema y esto no es nada beneficioso al momento de evaluar el desenvolvimiento laboral. Por otro lado, hay compañías que consideran la selección de los trabajadores la cual es la primera elección, la capacitación y la evaluación, pero como tales no se encuentran sujetadas a las competencias, ocasiona que el individuo no sea eficiente al laborar (Bedoya, 2018).

En el Perú, las empresas públicas no tienen diferencias a las de otros países, por lo cual cabe resaltar que dentro de la organización pública del país. Las instituciones públicas tienen como meta primordial ofrecer un servicio de calidad, las cuales también necesitan de recursos que les permitan elegir adecuadamente a los empleados, posibilitando así la detección de posibles fallas en las competencias y de esa forma puedan ser fortalecidas. Se indica también que varias empresas de este tipo se encuentran faltas de estas competencias pues no tienen al alcance las herramientas necesarias que les ayudan a potenciarse muchas veces por la escasa decisión a nivel estado y llegando al nivel gerencial.

En cuanto a las municipalidades peruanas se puede ver que el proceso para elegir a un trabajador apto no es adecuado, pese a que este corresponde al primer



paso, de esa manera en cómo se vienen desarrollando las cosas y los diversos incumplimientos, lo único que se lograría es contratar a alguien que no estaría siendo eficiente en su labor del día a día, pues puede que se le presenten algunos tropiezos y este no sabría cómo hacerles frente, lo cual hace que los objetivos organizacionales no se cumplan como se tenía previsto (Armijos, 2019).

Por otra parte, en las municipalidades distritales, cuentan con un sistema nada eficiente, situación que provoca el hecho de no poder alcanzar los objetivos planteados. Del mismo modo el proceso de identificación para la selección del personal es escaso, y se debe hacer mucho para lograr el crecimiento eficiente de los empleados pues ellos no logran un alto nivel de desempeño, lo cual no beneficia para nada. Así pues, la gestión de recursos humanos que no se sustenta en el entendimiento y conocimiento de las competencias que se necesitan ocasiona graves problemas al momento de llevar a cabo los diferentes procesos (Díaz, 2019).

Del mismo modo, Saénz (2018) indica que el rendimiento de los colaboradores en las entidades públicas es una pieza elemental ya que por medio de estudios se puede llegar a la conclusión si el empleado se desempeña como es debido o no. Ahora pues es esencial vigilar que las actividades de los servidores se cumplan, ya que es un elemento indispensable para conocer en que están fallando y buscar las optimizaciones en la organización por competencias.

En la entidad pública de Querecotillo se puede visualizar que el personal no sabe en realidad que es lo que realizan, por esa razón a la hora de llevar a cabo sus responsabilidades no las realizan como deberían pues no cuentan con los conocimientos requeridos, asimismo la empresa al momento de elegir a los colaboradores lo único que considera es el currículum vitae, así como otros estudios que no tienen nada que ver con las competencias establecidas, por lo que esto crea una duda en el personal a la hora de ejecutar los trámites para las personas que se acercan a la empresa y empleados de la misma entidad es donde entonces se ve el incumplimiento, la ineficiencia al momento de llevar a cabo las entregas de lo solicitado.

Por otro lado, los encargados de cada sector de la entidad no encajan con las competencias puesto que no son capaces de dar solución a algún problema, sino que tienen que recurrir a pedir ayuda a algún asistente que se encuentre cerca, además no hay una coordinación correcta. El personal que labora en la entidad

ejecuta sus actividades de forma mecánica cumpliendo un horario, sin contar con las capacidades de servicio, por ello, tienen que aumentar los incentivos a los trabajadores. De allí nace la inquietud y se plantea la pregunta: ¿De qué manera la gestión por competencias permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022?

Asimismo, es de mucha importancia la presente investigación, por su valor teórico, y el contenido que tiene, ya que tiene información muy interesante sobre el área del desarrollo humano que es el de recursos humanos, y quien administra la parte fundamental de las entidades en todo el mundo, y de la misma forma puede servir como antecedentes para otras investigaciones, y también a otras empresas. Además, respecto a la justificación práctica, estuvo representada por la formación, de estrategias de la gestión por competencias, ya que va permitir que el administrador de la entidad pueda llegar a identificarse con las competencias, requeridas a la labor que necesita, asimismo va permitir desarrollarse en las actividades y funciones que realicen, impactando en la productividad, ayudándoles y motivándoles en el desempeño laboral. Además, se justifica de forma metodológica, ya que sirve para cumplir con los objetivos de la investigación, para el cual elaboro un instrumento para medir las variables gestión por competencias, y desempeño laboral.

Teniendo como objetivo general: Determinar si la gestión por competencias permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022. Y tiene como objetivos específicos: determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores; determinar la relación que existe entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral de los colaboradores; determinar la relación que existe entre el sistema de compensación y el desempeño laboral de los colaboradores; determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores.

La hipótesis general  $H_1$ : La gestión por competencias permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.  $H_0$ : La gestión por competencias no permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Ronquillo (2022) ejecutó un análisis denominado *modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de un Instituto*, con el propósito de crear un sistema de control con el que puedan reconocer y desempeñar las competencias, la metodología que empleó fue enfoque cuantitativo, descriptiva, no experimental, estrategia de investigación inductivo – deductivo, obteniendo como resultado que las entidades que administren bien su recurso humano lograrán beneficios y aumentarán su capacidad de competir, alcanzando un desarrollo óptimo fundamentado en altos niveles de calidad y compromiso de los empleados. La dirección y gestión eficiente de los institutos de educación superior es esencial para los encargados de establecer políticas, los mismos dueños y el personal universitario.

Vélez et al. (2021) desarrollaron una investigación *desempeño y gestión por competencias de una Fundación*, cuya finalidad fue reconocer el trabajo y el control por competencias de los empleados, modelo de estudio basado en la evolución y la síntesis, de tipo inductivo-deductivo, seguido de la descripción, concluyendo que la administración por competencia carece de incorporación al desempeño, y actividades como la elección, formación, preparación, motivación de los trabajadores, asimismo la determinación de perfiles de competencias que no se adaptan al método de la institución, lo que posibilita un estudio y definición de las competencias necesarias, tomando en cuenta las metas empresariales. Carece de un área de talento humano que se responsabilice del desempeño laboral de sus colaboradores ha producido problemas relacionados a la gestión adecuada de los mismos, lo cual al mismo tiempo supone gastos adicionales.

Díaz (2020) ejecutó un estudio sobre *la gestión por competencias para la evaluación del desempeño laboral en una microempresa*, con el fin de identificar la esencialidad de la valoración del desenvolvimiento por competencias en el control del recurso humano, el método que empleó fue el análisis, explicativo, cualitativo, deduciendo que el sistema de control por competencias, fue determinado en base a los conceptos elaborados por Martha Alles, así como es espiral ingeniería que se caracteriza por innovar y crear nuevos bienes y servicios de calidad. Para lograr una meta frente al desarrollo del personal se pudo fijar indicadores de estudio por competencias aplicables que potencian la optimización constante.

Mendieta et al. (2020) ejecutaron una investigación *gestión por competencias clave para el rendimiento laboral en un hospital*, con el propósito de plantear un modelo de administración por competencias para de esa manera resolver el inconveniente planteado, cuyo método fue descriptivo, finalizando que al tener a los colaboradores correctos y aptos para cumplir las responsabilidades en cada área y puesto laboral, es necesario ejecutar capacitaciones, de manera que el recurso humano pueda adquirir conocimientos o ampliarlos en beneficio al crecimiento organizacional y como adicional lograr la fidelización de los consumidores.

Escobar y Toapanta (2018) en su estudio modelo de control por competencias para optimizar el desenvolvimiento laboral en una ganadería, con el fin de crear un sistema de control por competencias, que permita que el trabajo realizado por los colaboradores mejore continuamente para así conseguir altos niveles de calidad. Por consiguiente, cabe resaltar que se utilizó la estrategia cuantitativa – cualitativa; fundamentada en la descripción, en observar; aplicando la encuesta junto con la entrevista; y determinó que el sistema de gestión por competencias está alineado como un instrumento elemental y de sustento en la integración y capacitación previa a los nuevos empleados y la manera adecuada en que se debe realizar para desempeñar una labor, dicho de otro modo, identifica las tareas a llevar a cabo, con el fin de comenzarla, relacionarse con ella y facilitar su cumplimiento.

A nivel nacional Borda (2021) llevó a cabo un análisis *gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en una municipalidad*; con la meta de establecer el vínculo existente entre las variables, para el que se utilizó la táctica cuantitativa, no experimental, de tipo transversal, descriptivo-relacional; y estableció que demostró una correlación directa y positiva entre la variable control por competencias y estudio del desempeño en el trabajo, demostrado a través de la Prueba Rho de Spearman (Sig. p valor=,000 menor al error estadístico  $\alpha$  =,05) y un alto coeficiente ( $\rho$  =,715). También, los elementos descriptivos señalaron que al menos la mitad de los trabajadores del área administrativa consideran que el control aplicado es eficaz, y el desempeño alto y eficiente; con lo que se puede inferir que a partir de los conocimientos y vivencias adquiridas a lo largo de todo el trabajo social para dar respuesta a las dificultades que aparecen en la práctica.

Pacherrez (2021) realizó una investigación *modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral en una municipalidad*; que tuvo como objetivo plantear un modelo de gestión por competencias para mejorar la labor desempeñada, para el cual usó el tipo de investigación no experimental, descriptivo; y culminó que el grado de desenvolvimiento laboral de los empleados de la municipalidad es muy reducido, el 67% de los trabajadores dieron a conocer su disgusto por la manera en que son tratados, también, cabe destacar que se incumplen las metas fijadas con anterioridad y las herramientas no se entregan en el tiempo debido. La caracterización del desenvolvimiento laboral de los empleados, conforme el punto de vista de los funcionarios; además, no cumple los propósitos determinados en el POI. Asimismo, con relación a control por competencias de los empleados, un 84% señaló que la entidad no da importancia al trabajador para ascender a otro cargo.

Atoche (2020) ejecutó un estudio *gestión por competencias para el desempeño laboral en una municipalidad*; con el fin principal de sugerir y de plantear un modelo de control por competencias para lograr que el resultado del cumplimiento laboral por parte de los empleados, para ello utilizó la metodología de análisis básico; con un diseño que imposibilita la experimentación; y finalizó que el 44% de las personas a las que aplicó la encuesta dijeron que su grado de desempeño es muy bajo, ya que los trabajadores públicos tienen varios errores al instante de llevar a cabo sus tareas.

Becerra y Paredes (2019) ejecutaron una investigación relacionada a *la dirección por competencias y desempeño de los trabajadores en una municipalidad*; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre las variables, para el cual destinó como herramienta el diseño no experimental, transaccional correlacional; y determinó que un factor de relación de Rho de Spearman = 0.728 entre competencias específicas gerenciales y desempeño laboral, con una ( $p < 0.05$ ); en consecuencia, hay una asociación beneficiosa en la empresa, dicho de otro modo se debe aprender a laborar en grupo para de esa manera juntar todas las capacidades y obtener resultados más efectivos. Se adquirió un elemento de relación de Rho de Spearman = 0.823 entre competencias específicas por área y el desempeño laboral, con una ( $p < 0.05$ ); por consiguiente, hay un vínculo positivo en tal organización.

Sosa (2018) llevó a cabo un análisis de *gestión por competencias y desempeño laboral en una municipalidad*, con la finalidad de averiguar si hay un vínculo entre las variables; concluyendo que existe un cruce directo entre las variables mencionadas en las líneas anteriores, pudiéndose observar una correlación positiva alta ( $r = 0.824$  entre control por competencias y desenvolvimiento en el trabajo).

A nivel regional Navarro et al. (2022) ejecutaron una investigación *competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral en una entidad del Estado*; cuyo propósito fue plantear un sistema de competencias para el cargo que posibiliten optimizar el desenvolvimiento, para el cual utilizó una estrategia basada en la descripción, no experimentación, y fue de explicativo, predictivo y prospectivo; finalizó con que un 62% de las competencias tiene un nivel muy bajo, funciones para el puesto 78.89% y requisitos para el puesto 71,11%. Del mismo modo, el nivel sobre la valoración de la variable desempeño laboral, demuestran que el 70% califica el desempeño laboral como medio – regular, eficacia 66.67%, eficiencia 68,89% y productividad 81.11%.

Mija y Surita (2021) realizaron una investigación *competencias transversales y su relación con el desempeño laboral en una municipalidad*; cuya finalidad fue establecer una asociación entre las variables, para el cual utilizó la técnica de investigación aplicada, correlacional, no experimental; y llegó a la conclusión que las competencias transversales se vinculan directamente con el desempeño en el trabajo, logrando un coeficiente de Pearson equivalente a 0.515 a un grado de correlación  $R^2$  lineal de 0,265 teniendo un nivel significativa 0,01.

Rodríguez (2021) realizó una investigación *modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora*; cuyo objetivo general fue proponer un modelo de gestión por competencias, el tipo de estudio fue aplicada, no experimental, el diseño fue descriptivo - propositivo; y concluyo que las características de la gestión por competencias, de manera deficiente, fue la dimensión programas de difusión del modelo en 73.2%, seguido del enfoque sistemático del modelo en 66.10%.

Matias y Vera (2018) realizaron una investigación *gestión por competencias para promover el desempeño laboral en una organización*; con el fin de señalar cómo es que el control por competencias repercute en el desenvolvimiento laboral,

quien empleó un estudio aplicado; conforme a lo indicado el análisis se basó en la descripción y de acuerdo a la temporalidad fue transversal, no experimental; y concluyó que la eficacia de los empleados termina cuando algunos usuarios les piden ayuda en tareas o responsabilidades ajenas a las suyas. El desempeño de la entidad y sus trabajadores puede visualizarse en el logro de objetivos de la institución y está relacionado también al contentamiento de los usuarios.

Silupu (2018) llevó a cabo una investigación *gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral en una municipalidad distrital*, que tiene como finalidad indicar qué es lo que hay entre gestión por competencias en la eficiencia laboral de los colaboradores administrativos; la tipología predominante en este estudio es correlacional causal, y por medio de un diseño no experimental; concluyendo que el procedimiento basado en elegir a los trabajadores no es el correcto, es decir, no se termina por escoger a las personas aptas y no se les aplica el estudio correspondiente. En la municipalidad no se llevan a cabo evaluaciones por competencias hacia sus colaboradores, lo que complica su desempeño al instante de ejecutar sus responsabilidades y tareas.

Del mismo modo, existen algunos datos sobre las teorías de gestión por competencias, indica que son las características que cada trabajador posee y que las usa en beneficio de la empresa, asimismo, es la optimización de habilidades, procesos herramientas, con el fin de asegurar el buen funcionamiento organizacional (González, 2013). Donde según Martín (2015) señala que son las cualidades esenciales del individuo que en diferentes momentos puede señalar la forma de comportarse o de pensar que son expresadas en diversos momentos y contextos.

También, Según Alles (2015), el control por competencias es una estrategia utilizada al momento de guiar al personal de una empresa a que sigan y se comprometan con las metas establecidas, y a la vez con el método de negocios. Cuando este tipo de control se diseña correctamente, trae resultados positivos para la entidad y sus trabajadores. Este tipo de gestión es usado por la gerencia ya que posibilita el análisis de competencias determinadas que necesita un puesto de trabajo del individuo que lo lleva a cabo, al mismo tiempo, es un instrumento que hace posible la creación de una empresa flexible puesto que se obtiene la separación de empresa y labor del control de recurso humano, definiéndolas, así

como factores principales en procesos de transformación y ofrecimiento de ventajas competitivas.

Además, el tipo de control del que se menciona en el párrafo anterior corresponde a la determinación de habilidades empresariales o capacidades humanas necesarias para los propósitos que se buscan cumplir. El sistema de gestión por competencias principalmente debe estar vinculado adecuadamente a las tácticas y fines organizacionales, para una óptima comprensión, se debe evitar plantear organizaciones estáticas, lo esencial es reconocer que las competencias de los colaboradores son de vital importancia para la asociación, así como la definición del perfil de los puestos de trabajo desde el punto de vista de las competencias.

En esa misma línea Castaño (2021) señala que la gestión basada en competencias corresponde a un conjunto de capacidades y saberes previos, para ser ejecutadas por el trabajador en el cumplimiento de sus responsabilidades, bajo una gestión estandarizado de calidad. quien afirma que hay cuatro dimensiones, siendo la primera dimensión selección del personal, Koontz et al. (2012) mencionan que es la selección de los empleados mediante un procedimiento del sector de recursos humanos y en el cual intervienen otros niveles de la entidad. Su propósito es elegir a la persona que más se adapte al puesto de trabajo, es decir, aquella que cuente con las habilidades aptas para desenvolverse en dicha área. Por la cual dicha dimensión tiene indicadores de los cuales son:

Planificación, Pasamar y López, 2018) aseguran que involucra una serie de acciones que permitirán el correcto planteamiento de decisiones con la finalidad de lograr el éxito, considerando la coyuntura y los factores pertenecientes y ajenos que puedan repercutir en el cumplimiento de metas. Asimismo, el segundo indicador es evaluación de funciones, Chávez et al. (2020) indica que es el conjunto de actividades de determinación del grado de expertos en un entorno específico. Estudiar competencias se basa también en analizar las muestras de realización y determinación del nivel de competencia del analizado.

El tercer indicador es identificación del candidato, Iglesias (2013) señala que un procedimiento basado en escoger a las personas idóneas es vital para el desarrollo correcto de la institución. Sin el talento correcto no se podrá dirigir a una entidad por el camino debido. Por otro lado, el cuarto indicador descripción del



perfil, Jacóme et al. (2017) mencionan que los perfiles de trabajo se basa en describir las labores, y cualidades que tiene un puesto laboral dentro de la asociación, así como los saberes que necesita tener el ser humano que lo ocupe.

Mientras que el quinto indicador es atracción del personal, el autor Ventura (2017) se refiere a la habilidad de una entidad para conseguir un gran número de individuos con elevada cualificación que deseen laborar en esta, que la cantidad de seres humanos con alta cualificación que pueden pero no desean trabajar. Respecto a la segunda dimensión formación y desarrollo, Reyes (2014) indica que es un procedimiento basado en la capacitación de las personas que trabajarán dentro de la compañía para un sector determinado; y la transmisión de conocimientos ligados a la labor de la organización. De los cuales tiene como indicadores:

Capacitación, Jacóme et al. (2017) aseguran que son las acciones direccionadas a mejorar los saberes, y habilidades de los empleados que trabajan dentro de una compañía. La capacitación les posibilita ser más eficientes, y con elevada capacidad de adaptación. Esta se ve como un procedimiento educativo que utiliza estrategias eficientes y bien planteadas a través de las cuales los empleados conseguirán conocer aún más de lo que ya saben y capacidades esenciales para aumentar su eficacia en la consecución de objetivos. Además, sobre el segundo indicador oportunidades Chávez et al. (2020) afirman que son aquellas circunstancias en las que la empresa tiene la probabilidad de mejorar de alguna u otra forma con la finalidad de conseguir un avance exitoso. Para ello es necesario que la entidad se encuentre preparada y pueda adaptarse a las circunstancias o cambios que se presenten en beneficio de esta.

Mientras que el tercer indicador es cambio de comportamiento, Anhelía et al. (2021) señalan que las conductas perjudiciales que desarrollan conforme pasa el tiempo. De este modo sustituir comportamientos perjudiciosos con conductas buenas y provechosas también necesita de varios procesos y tiempo. Distintos individuos hacen frente a inconvenientes y tropiezos cuando buscan cambiar mucho de una vez. Para garantizar el éxito es necesario fijar la mirada en un objetivo específico o un cambio a la vez. Y, sobre la tercera dimensión de sistema de compensación, Grados (2014) señala que son los resultados beneficiosos que obtienen los colaboradores de una organización y que se añaden a su salario

principal. El fin principal es brindar una variedad de utilidades personales y laborales, así como optimizar el contentamiento de las partes interesadas y reconocer su labor grandemente. De los cuales tienen como indicadores:

Remuneración y beneficios, Schroeder et al. (2011) indican que es todo aquello que el empleado recibe en reconocimiento por su trabajo. Las cantidades económicas que se proporcionan al colaborador de manera directa en calidad de alimentación principal, corresponde a una naturaleza remunerativa. Y respecto al segundo indicador es oportunidad para aumentar remuneraciones, Moreno (2017) señala que diseñar métodos de remuneración a los colaboradores es crucial en cualquier institución. La táctica se caracteriza por su asequibilidad, por estar diseñada estructuradamente y por tener la capacidad para competir, donde el colaborador tendrá la oportunidad de crecer profesionalmente e incrementar sus ingresos.

De la misma manera, se menciona el tercer indicador es ascensos Gómez (2014) hace referencia a pasar de un nivel a otro a un empleado que se ha esforzado por subir de puesto. Es decir, es el paso de rangos que experimentan las personas al trabajar arduamente y demostrar sus capacidades, lo cual trae como beneficio un mejor ambiente laboral y salario más alto. Para complementar esta idea, un ascenso en una organización tiene mucho que ver con subir de categoría considerando que para ser aprobado se analizan diversos elementos. Asimismo sobre la cuarta dimensión es evaluación del desempeño, Márquez y Albarrán (2015) mencionan que es un modelo que necesita de ejecución fija, y reiterativa con el objetivo de llevar a cabo la medición de eficacia y desenvolvimiento de los colaboradores en las competencias y fines particulares de su puesto laboral. Y sobre los indicadores son:

Cumplimiento de funciones Mulatillo (2017) sustenta en introducir en las asociaciones una estructura encargada de velar por el bienestar de esta y de verificar que todo se realice conforme a lo establecido desde un primer momento. Asimismo, se asegura de que se obedezcan todas las normas legales para evitar inconvenientes. De esta manera se previenen errores que pueden impactar negativamente en el desarrollo y estabilidad organizacional. Además, sobre el segundo indicador las conductas observadas; Fernández (2013) exponen que es la instancia con la que se da a conocer la capacidad para vincular de forma correcta

las respuestas y comportamientos del analizado. Adicional a ello, destaca la esencialidad para comprobar lo indagado y observado con otras fuentes de datos.

Para referir sobre la segunda variable desempeño laboral se enfoca en el autor Chiavenato (2011) quien muestra que es la capacidad de cumplir con las expectativas o cubrir las necesidades de los usuarios a través de los productos y servicios brindados siendo estas capacidades las que permiten a la compañía cumplir sus propósitos, es decir, es el grado en que el trabajo realizado por el empleado se relaciona con la consecución de metas. Por otro lado, Gómez (2014) indica que la ejecución de tareas permite el avance de los bienes y servicios, donde se logra evaluar la eficiencia de las metas empresariales es por esa razón que la importancia de este aspecto se verá plasmado en la rentabilidad organizacional.

Según Klinger y Nabaladian (2012) asegura que las teorías dan a conocer la relación existente del desempeño laboral, para el cual se tiene como principal teoría. (a) Teoría de la Equidad, está fundamentada en la manera en cómo el personal es tratado. En la fidelidad, la cual, si existe genera compromiso y satisfacción en el recurso humano. Asimismo, cabe mencionar que esta teoría está asociada con juicios subjetivos. Por consiguiente, se puede deducir que existe imparcialidad y el buen trato, los cuales son dos factores elementales dentro de una compañía.

(b) Teoría de las Expectativas. Conforme con esta teoría, se dice que el contentamiento de los colaboradores. Es el alcance que un trabajador piensa que tiene al ejecutar su labor al grado en que se espera. El análisis del personal con el consecuente reconocimiento través de remuneraciones, y recompensas o sanciones, si es que se logra o no el desarrollo esperado. La esencialidad que el colaborador le ofrece a estas gratificaciones o restricciones es indispensable para que éste reconozca y entienda cómo debe desarrollarse. No se puede dudar que esta teoría posibilita la comprensión de vínculos positivas o negativas en el desenvolvimiento del empleado; puesto que, como persona también cuenta con expectativas y propósitos.

Para Sánchez (2015) señala que el desenvolvimiento en el trabajo es el contexto más óptimo para que el empleado de a conocer sus capacidades logradas, las mismas que se unen y engloban un gran número de saberes, pensamientos, habilidades, cualidades. Además, respecto a la primera dimensión aptitudes,

Kunas (2020) se refiere a un conjunto de particularidades psicológicas que posibilitan a un individuo ejecutar una tarea determinada. Es la habilidad de un ser humano para llevar a cabo una actividad de la mejor manera posible, evitando problemas y garantizando beneficios y efectividad. De los cuales se tiene como indicadores:

Conocimiento del puesto, Prado (2015) expresa que es la fuente de la capacidad de competir de las organizaciones; es lo que les ofrece su adaptabilidad. Para que una entidad se desarrolle debidamente y cumpla con lo establecido desde un principio, es de vital importancia que planee sus acciones, estrategias y sobre todo recursos, para evadir imprevistos. Por otro lado, el segundo indicador es experiencia laboral, Carrasco (2018) precisa que son el grupo de habilidades y saberes conseguidos por un individuo en un puesto de trabajo específico, o a lo largo de un tiempo transcurrido en su vida laboral. Dicho de otro modo, este aspecto tiene mucho que ver con los aprendizajes logrados al trabajar. Además, sobre el tercer indicador es capacidad, Romero (2016) determina que es una serie de herramientas y capacidades que un ser humano utiliza para realizar una actividad eficiente y efectiva. De este modo, este elemento se relaciona con la educación, la cual se fundamenta en añadir recursos nuevos para emplearse en el entorno general.

Y respecto al cuarto indicador es capacitación, Sánchez (2015) indica que son las actividades realizadas por una compañía, las cuales cumplen con un único objetivo, formar y capacitar al personal para que pueda desenvolverse óptimamente. Estas acciones se ejecutan de acuerdo con los requerimientos organizacionales. Asimismo se tiene la segunda dimensión comportamiento y actitud, Quispe y Ayaviri (2016) señalan que es un proceso que conlleva a actuar de una forma determinada. Es la ejecución de un objetivo; y es la reacción evolutiva, buena o mala, dirigido hacia algún objeto o persona, que se da a conocer en creencias, conductas y sentimientos deliberados. Siendo sus principales indicadores:

Desempeño de las responsabilidades, García (2013) determina que se basa en medir la eficiencia de las organizaciones en base al cumplimiento de metas y competencias. Son estudios para establecer si las acciones realizadas han potenciado resultados efectivos o contrarios a ellos. Los fines son cuantificables y

están orientados en los resultados de calidad, como muestra de ello, tenemos las metas comerciales. Por otro lado, el segundo indicador es relaciones interpersonales, Pashanasi et al. (2021) precisan que son un modelo de interrelación importante para cualquier persona, ya que este permite la comunicación, la cual es clave, con el propósito de incrementar sus saberes y garantizar su supervivencia.

Y sobre el tercer indicador asume y transmite valores, Bautista et al. (2020) señalan que dentro de una empresa es necesario formar y transmitir valores que beneficien a la empresa en general. También, se toma en cuenta la tercera dimensión rendimiento, Llapa (2019) se refiere a la capacidad de producir que tiene una institución. Es el vínculo existente entre los logros, los recursos y las estrategias que se han empleado para llegar hasta ahí. Y por el cual los principales indicadores son:

Calidad de trabajo, Olivares (2021) indican que es una manera de demostrar cómo es que los empleados se sienten en su entorno laboral, para determinar si este es positivo o negativo y con respecto a ello tomar las decisiones correctas. Asimismo, respecto al segundo indicador es trabajo en equipo, Navarro (2014) menciona que es una tarea que se ejecuta por medio de un grupo de colaboradores que buscan obtener el mismo resultado, es decir que persiguen una misma meta. Los grupos son formados para que cada una de las partes pueda aportar algo, ya sean ideas, saberes, opiniones, datos, y de esa manera puedan lograr un propósito eficientemente, con el fin de contribuir al desarrollo de la entidad.

También respecto al tercer indicador es cumplimiento de actividades, Arias y Morales (2021) determinan que la gestión de verificación en cuanto a la realización de responsabilidades es un elemento clave en cualquier compañía, pues de lo contrario no podrá conseguir lo que tanto desea, evitando errores o problemas. Y sobre el cuarto indicador es resultados Machado y Rodríguez (2020) mencionan que es la consecuencia de cualquier acto. Es lo que se logra al seguir cada una de las tareas establecidas en un primer momento.

### III. METODOLOGÍA

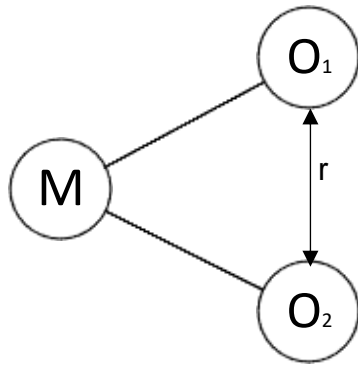
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Se establece que el presente estudio fue de tipo básico tal como lo dice Buriticá (2019) señala que el análisis en cuestión es teórico, básico debido a que se sustenta en un concepto teórico y tiene como propósito principal llevar a cabo una teoría, desarrollar, modificar, o verificar el conocimiento a través del manifiesto de amplias divulgaciones o fundamentos.

**3.1.2. Enfoque de la investigación:** La investigación cuenta con una orientación cuantitativa, tal como indica Bravo (2021) aparece una idea que comprende interrogantes y metas de las cuales se forma un enfoque teórico fundamentado en la literatura, donde se busca verificar las hipótesis por medio de la mensuración de las variables y las estrategias estadísticas que surgen después de la recolección de información.

**3.1.3. Diseño de investigación:** El análisis realizado fue no experimental porque el investigador no maneja las variables específicas para conseguir datos; ésta se recolecta tal y como la dan a conocer las personas estudiadas, sin ser cambiados. Asimismo, se caracteriza por ser de tipo transversal debido a que la información de las dos dimensiones son recogidos en un tiempo determinado basado en la descripción y reconocimiento de los problemas existentes en cada una (Pizarro et al., 2020), para después ejecutar una proposición de control por competencias, que permita recopilar tales fallas.

De la misma manera, conforme su alcance fue de tipo correlacional ya que sobresale por tratar de encontrar el grado de relación existente en las variables de análisis midiendo el coeficiente de correlación que prueban los experimentos de hipótesis (Labajo, 2016). El esquema del diseño es:



Dónde:

O1 = Gestión por competencias

O2 = Desempeño laboral

r = Relación que existe entre ambas variables

M = Muestra

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1.** *Gestión por competencias*

**Definición conceptual.** Castaño (2021) señala que la dirección basada en competencias corresponde a un conjunto de capacidades y saberes previos, para ser ejecutadas por el trabajador en el cumplimiento de sus responsabilidades, bajo una gestión estandarizado de calidad.

**Definición operacional.** En la presente investigación se utilizara las cuatro dimensiones mencionadas por Martín (2015) que es selección del personal; formación y desarrollo; sistema de compensación; evaluación del desempeño; los cuales se medirán en una escala de Likert.

**Indicadores:** De la dimensión (selección del personal) son planificación; evaluación de funciones; identificación del candidato; descripción del perfil; atracción del personal; (formación y desarrollo) son capacitación; oportunidades; fomentación de comportamientos; (sistema de compensación) son remuneración y beneficios; oportunidad para aumentar remuneraciones; ascensos; (evaluación del desempeño) son cumplimiento de funciones; conductas observadas.

**Escala de medición:** de forma ordinal.

#### **Variable 2.** *Desempeño laboral*

**Definición conceptual.** Gómez (2014) indica que la ejecución de tareas permite el avance de los bienes y servicios, donde se logra evaluar la eficiencia de las metas empresariales es por esa razón que la importancia de este aspecto se verá plasmado en la rentabilidad organizacional.

**Definición operacional.** En la presente investigación se utilizará las tres dimensiones definidas por Gómez (2014) que es aptitudes; comportamiento y actitud; rendimiento; los cuales se medirán en una escala de Likert.

**Indicadores:** De la dimensión (aptitudes) son conocimiento del puesto; experiencia laboral; capacidad; capacitación; (comportamiento y actitud) son desempeño de las responsabilidades; relaciones interpersonales; asume y transmite valores; (rendimiento) son calidad de trabajo; trabajo en equipo; cumplimiento de actividades; resultados.

**Escala de medición:** de forma ordinal.

### **3.3. Población**

**3.3.1. Población:** Se basa en el conjunto de personas sobre las cuales se aplicó una investigación y se deducen ciertas cosas e información importante que se desconocía (Sánchez et al., 2018). Para este estudio; la población estuvo representada por 70 de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana.

**El criterio de inclusión:** Estuvo conformado por todos los colaboradores que trabajan en dicha entidad, y que dieron su consentimiento para realizar la encuesta mientras estén laborando.

**El criterio de exclusión:** Estuvo conformado por todos los colaboradores que trabajan en dicha entidad, y que dieron su consentimiento para realizar la encuesta mientras estén laborando, pero se excluyen a los que en ese momento están de licencia o de vacaciones.

#### **3.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**3.3.2.1. Técnicas:** Según los resultados que se desean obtener, se ha creído conveniente emplear como estrategia eficaz la encuesta para de esa manera poder averiguar y tener más conocimientos acerca de un sector de la población, según



(López y Sandoval, 2016) señalan que esta es una herramienta de análisis creada para conseguir datos a través de la utilización de cuestionarios.

**3.3.2.2. Instrumentos:** Se empleó como recurso el cuestionario, el mismo que posibilitó conseguir resultados o contestaciones precisas y claras. Asimismo, cabe resaltar que este se le fue atribuido a la población que se desea estudiar con el fin de conocerlos y poder entenderlos, de la misma manera, las interrogantes propuestas dentro del cuestionario deben estar vinculadas con las variables identificadas conforme a la escala de medición ordinal.

También, destacó que el cuestionario de la variable control por competencia está conformado por 25 incógnitas estructurado en cuatro dimensiones con la finalidad de ejecutar una medición de la elección de los empleados, la capacitación y desenvolvimiento de los trabajadores de la asociación pública de Querecotillo – Sullana; del mismo modo, con respecto a la variable del desempeño en el trabajo, el cuestionario estuvo compuesto por 17 ítems dividido en tres dimensiones de las cuales se requirió identificar y establecer los aspectos que impactan en el actuar y desarrollo de los colaboradores como: las habilidades, forma de relacionarse, y desempeño; todos ellos segmentados bajo cinco opciones de respuesta conforme a la escala ordinal de Likert.

De otra manera, indicar los recursos que se emplearon en el presente estudio es fundamental para que puedan verificar con anterioridad y se determinó si son confiables o no, para que de esta manera se realice un uso eficiente y efectivo que contribuya al desarrollo adecuado de la investigación y otros aspectos que esta aborda.

### **Validez**

Según Coelho (2019) considera que este elemento es esencial dentro de cualquier estudio, este se establece en cuanto a la comprobación y estudio del contenido de las herramientas que se vinculan con los indicadores con el fin de llevar a cabo una medición de variables. Con el propósito de asegurar la puntualidad y validez del cuestionario, las herramientas de análisis estuvieron sujetas a un estudio cualitativo acudiendo al profesionalismo de algunos individuos, los cuales evaluaron pausada y detalladamente cada dimensión con los ítems, puntualizando que los recursos planteados fueron comprobados para la aplicación en el ambiente de estudio.

## **Confiabilidad**

Por otro lado, Coelho (2019) afirma que para tener la seguridad de que las herramientas de medición utilizadas son confiables es fundamental tomar en cuenta el nivel de precisión para con los resultados. Generalmente hay varios procesos que pueden ser beneficiosos y en ellos se pudo determinar el coeficiente de fiabilidad, entre ellos se tiene el alfa de Cronbach el cual dio que es **95%** confiable para la variable gestión por competencias, y el **96%** confiable para la variable desempeño laboral, y que es el más utilizado y pone en manifiesto el nivel de consistencia interna entre los ítems, interpretados conforme los rangos que van entre 0 y 1.

### **3.4. Procedimientos**

Para la aplicación de este cuestionario fue necesario primero acercarse a la organización pública de Querecotillo – Sullana y hacer una solicitud que les de la facultad de realizar estas preguntas a los integrantes de esta. Para esto, fue esencial dar a conocer las cualidades y objetivos del estudio como también los beneficios potenciales que puede obtener la empresa al colaborar. Hoy en día, el trabajo de la asociación del estado, se ejecutó correctamente lo cual permitió que se aplique directamente los cuestionarios a las personas, y no se ejecutó por medio de instrumentos tecnológicos; de este modo, se les hizo llegar a los colaboradores esta serie de preguntas con opciones de respuesta con el fin de que contribuyan al desarrollo de la investigación, pero para ello, se necesitó explicarles los propósitos beneficios y la esencialidad de respuestas objetivas que permitió elaborar conclusiones precisas de las competencias empresariales.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

Este elemento corresponde al desarrollo de una base datos, a través de la tabulación de respuestas de los 70 empleados a quienes se le hizo las preguntas conectadas a cada variable. Partiendo de todo ello, se procedió a llevar a cabo los procesos estadísticos fundamentados en la descripción, tomando en cuenta las variables y dimensiones para el cargo, reconociendo la frecuencia y porcentaje de los ítems respectivos, asimismo; para la variable desempeño laboral, se usó el Programa Estadístico SPSS V. 26.

Para consecuencias del modelo, en cuanto al pronóstico; se usó la regresión logística ordinal, con el objetivo de percibir y comprender el sometimiento de las respuestas ordinales politómicas, en base a predictores conjuntos, finalizando con la determinación de si son covariables o factores.

Con respecto al propósito que tiene que ver con la influencia, se inicia con pruebas de Kolmogórov-Smirnov, al tomar en cuenta una muestra de 70 personas, con esto se va a establecer la prueba paramétrica de Rho de Pearson en relación a la repercusión de la variable independiente sobre la opuesta tomando en cuenta que son cuantitativas. En el estudio de la data; para identificar y establecer el impacto, se desarrollaron y terminaron los procedimientos estadísticos de tipo correlacional- causal, para responder a tal meta.

En relación con la observación de datos, aquellos que son descriptivos se mostraron en base a los ítems planteados conforme los indicadores, dadas a conocer por medio de tablas y figuras, conseguidas a través del empleo del software Microsoft Excel 2017.

### **3.6. Aspectos éticos**

El presente estudio fue ejecutado en base a las normas legales planteadas en los acuerdos de la Universidad Cesar Vallejo, de la misma manera cabe resaltar que aquí no se hace presente plagio, por lo que el análisis es confiable y veredicto, conseguido con un arduo trabajo por parte del investigador, asegurando una correcta aplicación de los valores éticos. Por otra parte, se consideró la beneficencia ya que conforme a los resultados logrados se buscó que la Institución optimice su desarrollo y manera de trabajar de los empleados pertenecientes a la compañía pública de Querecotillo – Sullana. Vinculado al aspecto de no maleficencia, la investigación simplemente busca conocer la entidad y no causarle problemas de ningún tipo. En cuanto a autonomía, se tuvo mucho respeto sobre la decisión de los individuos que han formado parte del análisis. Por último, en el aspecto de justicia, la aplicación de la herramienta se ejecutó bajo la autorización de los estudiados, tratando con mucha discreción en las respuestas. Y también se respetó a los autores mediante las citas correctas sobre ellos, y se utilizó el APA para una correcta redacción de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Datos agrupados de gestión por competencias y dimensiones*

		Deficiente		Regular		Eficiente	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Proceso de selección	de	3	4.2%	44	62.9%	23	32.9%
Formación y desarrollo	y	6	8.6%	46	65.7%	18	25.7%
Sistema de compensación	de	16	22.9%	47	67.1%	7	10.0%
Evaluación del desempeño	del	70	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
Gestión por competencias	por	7	10.0%	26	37.1%	37	52.9%

*Nota: Datos del cuestionario*

#### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 1, se observa que la gestión por competencias, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 52.9% afirman que están en nivel eficiente, además el 37.1% consideran que están en un nivel regular; y solo el 10.0% dicen que están en nivel deficiente. Mientras que el proceso de selección, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 62.9% afirman que están en nivel regular, además el 32.9% consideran que están en un nivel eficiente; y solo el 4.2% dicen que están en nivel deficiente. Además, respecto a la formación y desarrollo, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 65.7% afirman que están en nivel regular, además el 25.7% consideran que están en un nivel eficiente; y solo el 8.6% dicen que están en nivel deficiente. Asimismo, respecto al sistema de compensación, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 67.1% afirman que están en nivel regular, además el 22.9% consideran que están en un nivel deficiente; y solo el 10.0% dicen que están en nivel eficiente. Y finalmente, respecto a la evaluación del desempeño, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 100.0% afirman que están en nivel deficiente.

**Tabla 2***Datos agrupados de desempeño laboral y dimensiones*

	Deficiente		Regular		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Aptitudes	9	12.9%	44	62.9%	17	24.2%
Comportamiento y actitud	18	25.7%	52	74.3%	0	0.0%
Rendimiento	24	24.3%	46	65.7%	0	0.0%
Desempeño laboral	19	27.2%	39	55.7%	12	17.1%

*Nota: Datos del cuestionario***Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 2, se observa que el desempeño laboral, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 55.7% afirman que están en nivel regular, además el 27.2% consideran que están en un nivel deficiente; y solo el 17.1% dicen que están en nivel eficiente. Mientras que las aptitudes, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 62.9% afirman que están en nivel regular, además el 24.2% consideran que están en un nivel eficiente; y solo el 12.9% dicen que están en nivel deficiente. Además, respecto al comportamiento y actitud, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 74.3% afirman que están en nivel regular, además el 25.7% consideran que están en un nivel deficiente. Asimismo, respecto al rendimiento, de la totalidad de los colaboradores encuestados, señalan que el 65.7% afirman que están en nivel regular, además el 24.3% consideran que están en un nivel eficiente.

Determinar si la gestión por competencias permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 3**

*Gestión por competencias y el desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Deficiente	Recuento	5	2	0	7
		% del total	7,1%	2,9%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	10	16	0	26
		% del total	14,3%	22,9%	0,0%	37,1%
	Eficiente	Recuento	4	21	12	37
		% del total	5,7%	30,0%	17,1%	52,9%
Total	Recuento	19	39	12	70	
	% del total	27,1%	55,7%	17,1%	100,0%	

*Nota: Datos del cuestionario*

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 3, se observa que la gestión por competencias y desempeño laboral, del total de los colaboradores encuestados, afirman que del 10.0% de la gestión por competencias se encuentra en un nivel deficiente. De los cuales el 7.1% de los encuestados califican la gestión por competencias en un nivel deficiente, y califican el desempeño laboral como deficiente. Asimismo, el 37.1% de los encuestados afirman que la gestión por competencias está en un nivel regular. De los cuales el 22.9% de los encuestados califican la gestión por competencias en un nivel regular, y califican el desempeño laboral como regular. De la misma forma, el 52.9% de los encuestados afirman que la gestión por competencias está en un nivel eficiente. De los cuales el 30.0% de los encuestados califican la gestión por competencias en un nivel eficiente, y califican el desempeño laboral como regular. Por otra parte, el desempeño laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 27.1%, en un nivel regular con el 55.7%, y un nivel eficiente con el 17.1%.

Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 4**

*Proceso de selección de personal y el desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Deficiente	Recuento	2	1	0	3
		% del total	2,9%	1,4%	0,0%	4,3%
	Regular	Recuento	17	25	2	44
		% del total	24,3%	35,7%	2,9%	62,9%
	Eficiente	Recuento	0	13	10	23
		% del total	0,0%	18,6%	14,3%	32,9%
Total	Recuento	19	39	12	70	
	% del total	27,1%	55,7%	17,1%	100,0%	

*Nota: Datos del cuestionario*

### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 4, se observa que el proceso de selección de personal y desempeño laboral, del total de los colaboradores encuestados, afirman que del 4.3% del proceso de selección de personal se encuentra en un nivel deficiente. De los cuales el 2.9% de los encuestados califican el proceso de selección de personal en un nivel deficiente, y califican el desempeño laboral como deficiente. Asimismo, el 62.9% de los encuestados afirman que el proceso de selección de personal está en un nivel regular. De los cuales el 35.7% de los encuestados califican el proceso de selección de personal en un nivel regular, y califican el desempeño laboral como regular. De la misma forma, el 32.9% de los encuestados afirman que el proceso de selección de personal está en un nivel eficiente. De los cuales el 18.6% de los encuestados califican el proceso de selección de personal en un nivel eficiente, y califican el desempeño laboral como regular. Por otra parte, el desempeño laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 27.1%, en un nivel regular con el 55.7%, y un nivel eficiente con el 17.1%.

Determinar la relación que existe entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 5**

*Formación y desarrollo con el desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Deficiente	Recuento	4	2	0	6
		% del total	5,7%	2,9%	0,0%	8,6%
	Regular	Recuento	15	28	3	46
		% del total	21,4%	40,0%	4,3%	65,7%
	Eficiente	Recuento	0	9	9	18
		% del total	0,0%	12,9%	12,9%	25,7%
Total	Recuento		19	39	12	70
	% del total		27,1%	55,7%	17,1%	100,0%

*Nota: Datos del cuestionario*

### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 5, se observa que la formación y desarrollo con el desempeño laboral, del total de los colaboradores encuestados, afirman que del 8.6% de la formación y desarrollo se encuentra en un nivel deficiente. De los cuales el 25.7% de los encuestados califican la formación y desarrollo en un nivel deficiente, y califican el desempeño laboral como deficiente. Asimismo, el 65.7% de los encuestados afirman que la formación y desarrollo está en un nivel regular. De los cuales el 40.0% de los encuestados califican la formación y desarrollo en un nivel regular, y califican el desempeño laboral como regular. De la misma forma, el 25.7% de los encuestados afirman que la formación y desarrollo está en un nivel eficiente. De los cuales el 12.9% de los encuestados califican la formación y desarrollo en un nivel eficiente, y califican el desempeño laboral como regular. Por otra parte, el desempeño laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 27.1%, en un nivel regular con el 55.7%, y un nivel eficiente con el 17.1%.



Determinar la relación que existe entre el sistema de compensación y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 6**

*Sistema de compensación y el desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
SISTEMA DE COMPENSACIÓN	Deficiente	Recuento	10	6	0	16
		% del total	14,3%	8,6%	0,0%	22,9%
	Regular	Recuento	9	32	6	47
		% del total	12,9%	45,7%	8,6%	67,1%
	Eficiente	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	1,4%	8,6%	10,0%
Total	Recuento	19	39	12	70	
	% del total	27,1%	55,7%	17,1%	100,0%	

*Nota: Datos del cuestionario*

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 6, se observa que el sistema de compensación y desempeño laboral, del total de los colaboradores encuestados, afirman que del 22.9% del sistema de compensación se encuentra en un nivel deficiente. De los cuales el 14.3% de los encuestados califican el sistema de compensación en un nivel deficiente, y califican el desempeño laboral como deficiente. Asimismo, el 67.1% de los encuestados afirman que el sistema de compensación está en un nivel regular. De los cuales el 45.7% de los encuestados califican el sistema de compensación en un nivel regular, y califican el desempeño laboral como regular. De la misma forma, el 10.0% de los encuestados afirman que el sistema de compensación está en un nivel eficiente. De los cuales el 8.6% de los encuestados califican el sistema de compensación en un nivel eficiente, y califican el desempeño laboral como eficiente. Por otra parte, el desempeño laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 27.1%, en un nivel regular con el 55.7%, y un nivel eficiente con el 17.1%.

Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 7**

*Evaluación del desempeño y el desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
EVALUACIÓN DEL	Deficiente	Recuento	19	39	12	70
DESEMPEÑO		% del total	27,1%	55,7%	17,1%	100,0%
Total		Recuento	19	39	12	70
		% del total	27,1%	55,7%	17,1%	100,0%

*Nota: Datos del cuestionario*

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 7, se observa que la evaluación del desempeño y desempeño laboral, del total de los colaboradores encuestados, afirman que del 100.0% de la evaluación del desempeño se encuentra en un nivel deficiente. De los cuales el 55.7% de los encuestados califican la evaluación del desempeño en un nivel deficiente, y califican el desempeño laboral como regular. Por otra parte, el desempeño laboral se encuentra en un nivel deficiente con un 27.1%, en un nivel regular con el 55.7%, y un nivel eficiente con el 17.1%.

## Resultados inferenciales

H<sub>1</sub>: La gestión por competencias permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

H<sub>0</sub>: La gestión por competencias no permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral*

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	DESEMPEÑO LABORAL
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

### Interpretación:

De acuerdo con la tabla 8, se evidenció que el análisis de correlación muestra que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis H<sub>1</sub> de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,521\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la gestión por competencias, mejora el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral*

		SELECCIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,565**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 9, se observó que el análisis de correlación muestra que la selección de personal se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis H<sub>1</sub> de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,565\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la selección de personal, mejora el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral*

		FORMACIÓN Y DESARROLLO	DESEMPEÑO LABORAL
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Correlación de Pearson	1	,551**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,551**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 10, se observó que el análisis de correlación muestra que la formación se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis H<sub>1</sub> de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,551\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la formación y desarrollo, mejora el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral*

		SISTEMA DE COMPENSACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
SISTEMA DE COMPENSACIÓN	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 11, se observó que el análisis de correlación muestra que el sistema de compensación se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis H<sub>1</sub> de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,587\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora el sistema de compensación, mejora el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral*

		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO LABORAL
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

a. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las variables es constante.

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 12, se observó que el análisis de correlación muestra que la evaluación del desempeño se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis H<sub>1</sub> de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,577\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la evaluación del desempeño, mejora el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, se evidenció que el análisis de correlación muestra que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$  de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,521\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la gestión por competencias, mejora el desempeño laboral.

Por lo tanto, estos resultados tienen concordancia con los resultados de Borda (2021) quien demostró una correlación directa y positiva entre la variable control por competencias y estudio del desempeño en el trabajo, demostrado a través de la Prueba Rho de Spearman (Sig. p valor=,000 menor al error estadístico  $\alpha$  =,05) y un alto coeficiente ( $\rho$  =,715).

Del mismo modo, coincide con Becerra y Paredes (2019) quienes determinaron que un factor de relación de Rho de Spearman = 0.728 entre competencias específicas gerenciales y desempeño laboral, con una ( $p < 0.05$ ); en consecuencia, hay una asociación beneficiosa en la empresa, dicho de otro modo se debe aprender a laborar en grupo para de esa manera juntar todas las capacidades y obtener resultados más efectivos.

Además, Sosa (2018) concluyó que existe un cruce directo entre las variables mencionadas en las líneas anteriores, pudiéndose observar una correlación positiva alta ( $r = 0.824$ ) entre control por competencias y desenvolvimiento en el trabajo.

También, se relaciona con los resultados de la tesis de Mija y Surita (2021) llegó a la conclusión que las competencias transversales se vinculan directamente con el desempeño en el trabajo, logrando un coeficiente de Pearson equivalente a 0.515 a un grado de correlación  $R^2$  lineal de 0,265 teniendo un nivel significativa 0,01.

Esto se ve respaldado por el aporte de Alles (2015), quien define que el control por competencias es una estrategia utilizada al momento de guiar al personal de una empresa a que sigan y se comprometan con las metas establecidas, y a la vez con el método de negocios. Cuando este tipo de control se diseña correctamente,



trae resultados positivos para la entidad y sus trabajadores. Quien afirma que la mejora de la gestión por competencia, va ir mejorando el desempeño de los colaboradores.

Del mismo modo, Castaño (2021) señala que la dirección basada en competencias corresponde a un conjunto de capacidades y saberes previos, para ser ejecutadas por el trabajador en el cumplimiento de sus responsabilidades, bajo una gestión estandarizado de calidad.

Por otra parte, respecto al primer objetivo específico, se observó que el análisis de correlación muestra que la selección de personal se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$  de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,565\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la selección de personal, mejora el desempeño laboral.

Cuyos resultados obtenidos en esta investigación, tienen concordancia con los resultados obtenidos de Vélez et al. (2021) concluyeron que la administración por competencia carece de incorporación al desempeño, y actividades como la selección, formación, preparación, motivación de los trabajadores, asimismo la determinación de perfiles de competencias que no se adaptan al método de la institución, lo que posibilita un estudio y definición de las competencias necesarias, tomando en cuenta las metas empresariales.

De la misma manera, viene guardando relación positiva con los resultados de la tesis de Becerra y Paredes (2019) determinaron que adquirió un elemento de relación de Rho de Spearman = 0.823 entre competencias específicas por área y el desempeño laboral, con una ( $p < 0.05$ ); por consiguiente, hay un vínculo positivo en tal organización.

Además, esto se ve respaldo por el aporte de Koontz et al. (2012) mencionan que es la elección de los empleados mediante un procedimiento del sector de recursos humanos y en el cual intervienen otros niveles de la entidad. Su propósito es elegir a la persona que más se adapte al puesto de trabajo, es decir, aquella que cuente con las habilidades aptas para desenvolverse en dicha área.

Por el contrario, no guarda relación con los resultados del autor Silupu (2018) concluyó que el procedimiento basado en elegir a los trabajadores no es el correcto,

es decir, no se termina por escoger a las personas aptas y no se les aplica el estudio correspondiente.

Por otra parte, el segundo objetivo específico, se observó que el análisis de correlación muestra que la formación se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis H<sub>1</sub> de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,551\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la formación y desarrollo, mejora el desempeño laboral.

El cual viene relacionándose directamente con los resultados de la tesis de Ronquillo (2022) obteniendo como resultado que las entidades que administran bien su recurso humano lograrán beneficios y aumentarán su capacidad de competir, alcanzando un desarrollo óptimo fundamentado en altos niveles de calidad y compromiso de los empleados.

Además, guarda concordancia con Díaz (2020) quien determinó en base a los conceptos elaborados por Martha Alles, así como es espiral ingeniería que se caracteriza por innovar y crear nuevos bienes y servicios de calidad. Para lograr una meta frente al desarrollo del personal se pudo fijar indicadores de estudio por competencias aplicables que potencian la optimización constante.

Asimismo, tiene coincidencia con los resultados de la tesis de Mendieta et al. (2020) finalizando que al tener a los colaboradores correctos y aptos para cumplir las responsabilidades en cada área y puesto laboral, es necesario ejecutar capacitaciones, de manera que el recurso humano pueda adquirir conocimientos o ampliarlos en beneficio al crecimiento organizacional y como adicional lograr la fidelización de los consumidores.

De la misma forma, guarda relación positiva con Escobar y Toapanta (2018) quienes determinaron que el sistema de gestión por competencias está alineado como un instrumento elemental y de sustento en la integración y capacitación previa a los nuevos empleados y la manera adecuada en que se debe realizar para desempeñar una labor, dicho de otro modo, identifica las tareas a llevar a cabo, con el fin de comenzarla, relacionarse con ella y facilitar su cumplimiento.

Mientras tanto, esto se ve respaldado por el aporte de Reyes (2014) indica que es un procedimiento basado en la capacitación de las personas que trabajarán

dentro de la compañía para un sector determinado; y la transmisión de conocimientos ligados a la labor de la organización.

Por consiguiente, el tercer objetivo específico, se observó que el análisis de correlación muestra que el sistema de compensación se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$  de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,587\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora el sistema de compensación, mejora el desempeño laboral.

Cuyos resultados discrepan con los resultados de la tesis de Pacherez (2021) culminó que el grado de desenvolvimiento laboral de los empleados de la municipalidad es muy reducido, el 67% de los trabajadores dieron a conocer su disgusto por la manera en que son tratados, también, cabe destacar que se incumplen las metas fijadas con anterioridad y las herramientas no se entregan en el tiempo debido. Asimismo, con relación a control por competencias de los empleados, un 84% señaló que la entidad no da importancia al trabajador para ascender a otro cargo.

Por el contrario, esto se ve respaldado por el aporte de Grados (2014) señala que son los resultados beneficiosos que obtienen los colaboradores de una organización y que se añaden a su salario principal. El fin principal es brindar una variedad de utilidades personales y laborales, así como optimizar el contentamiento de las partes interesadas y reconocer su labor grandemente.

Finalmente, sobre el cuarto objetivo específico, se observó que el análisis de correlación muestra que la evaluación del desempeño se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$  de la investigación. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de ,577\*\*, el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la evaluación del desempeño, mejora el desempeño laboral.

Estos resultados vienen teniendo concordancia con los resultados de Matias y Vera (2018) concluyeron que la eficacia de los empleados termina cuando algunos usuarios les piden ayuda en tareas o responsabilidades ajenas a las suyas. El desempeño de la entidad y sus trabajadores puede visualizarse en el logro de objetivos de la institución y está relacionado también al contentamiento de los usuarios.

También, tiene relación con los resultados de Silupu (2018) concluyó que en la municipalidad no se llevan a cabo evaluaciones por competencias hacia sus colaboradores, lo que complica su desempeño al instante de ejecutar sus responsabilidades y tareas.

Y, esto se ve respaldado por el aporte de Márquez y Albarrán (2015) mencionan que es un modelo que necesita de ejecución fija, y reiterativa con el objetivo de llevar a cabo la medición de eficacia y desenvolvimiento de los colaboradores en las competencias y fines particulares de su puesto laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general, se concluyó que el análisis de correlación muestra que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$ . Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de  $,521^{**}$ , el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la gestión por competencias, mejora el desempeño laboral.
2. Además, respecto al primer objetivo específico, se determinó que el análisis de correlación muestra que la selección de personal se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$ . Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de  $,565^{**}$ , el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la selección de personal, mejora el desempeño laboral.
3. Asimismo, sobre el segundo objetivo específico, se llegó a concluir que el análisis de correlación muestra que la formación se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$ . Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de  $,551^{**}$ , el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la formación y desarrollo, mejora el desempeño laboral.
4. Por consiguiente, respecto a la relación que tiene el sistema de compensación y el desempeño laboral, se concluyó que el análisis de correlación muestra que el sistema de compensación se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$ . Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de  $,587^{**}$ , el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora el sistema de compensación, mejora el desempeño laboral.
5. Finalmente, sobre el cuarto objetivo específico, se determinó que el análisis de correlación muestra que la evaluación del desempeño se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral, lo que conduce a aceptar la hipótesis  $H_1$ . Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de  $,577^{**}$ , el cual tiene una correlación positiva moderada. El signo positivo de la correlación indica que en la medida que mejora la evaluación del desempeño, mejora el desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente del área de planificación de la municipalidad implementar, planificar y estructurar las actividades, que permiten llevar un proceso de selección transparente; ya que es un punto muy importante para conseguir personas de calidad, identificando sus necesidades y comparando con el candidato que la empresa está buscando. Con el cual la empresa va conseguir profesionales de alta calidad.
2. Asimismo, se sugiere a la jefe del área de recursos humanos brindar al personal nuevo un proceso de inducción o adecuación al cargo porque es un proceso de suma importancia, ya que el personal nuevo debe ser orientado, ubicado y supervisado; para que sientan pertinencia y alcancen un buen desempeño con rapidez en la institución, el cual va permitir que se desarrollen y realicen sus actividades con eficiencia y efectividad.
3. Además, se aconseja a la jefa del área de recursos humanos atraer, retener, motivar al personal que labora en la institución, mediante un plan de oportunidades para aumentar sus remuneraciones, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal, ya que las motivaciones es una fuerza que impulsa a realizar con eficiencia el trabajo diario de cada uno de las personas que laboran en la empresa.
4. De la misma manera se recomienda a los jefes de áreas realizar una evaluación de desempeño laboral al menos anualmente; ya que uno de los mayores retos que enfrentan las empresas hoy en día es contar con personal calificado que cumplan con el perfil de cada puesto de trabajo, con la finalidad de que ayuden a concretar con los objetivos establecidos por cada empresa.
5. Y por último se sugiere a los funcionarios públicos de la institución implementar un Manual de Organización y Funciones con la única finalidad de que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.

## REFERENCIAS

- Anchelia, G. V., Inga, A. M., Olivares, R. P., & Escalante, F. J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Vol. 9, SP*. <https://doi.org/2310-4635>
- Arias, J. K. C., & Morales, Z. I. E. (2021). Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil. *Universidad de Guayaquil*. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55159/2/Proyecto Liderazgo y motivaci3n Arias Morales.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55159/2/Proyecto_Liderazgo_y_motivaci3n_Arias_Morales.pdf)
- Armijos, B. M. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-0A36202019000400163&lng=es&tng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-0A36202019000400163&lng=es&tng=es)
- Atoche, E. E. I. (2020). Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46930>
- Bautista, C. R., Cienfuegos, F. R., & Aguilar, P. E. J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, Volumen 7*. <https://doi.org/2413-5836>
- Becerra, S. M. L., & Paredes, V. M. E. (2019). *gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2019* (Issue July).
- Bedoya, E. (2018). La nueva Gestión de Personas y su evaluación de desempeño en Empresas competitivas. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú*.
- Borda, V. H. L. (2021). Gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Univrsidad César Vallejo* (Vol. 0). [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva_Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

- Bravo, T. R. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic. *Declaración de PRISMA 2020*. [https://ccamposhugf.files.wordpress.com/2021/04/prisma\\_2020\\_statement\\_definitivo-espanol-completo.pdf](https://ccamposhugf.files.wordpress.com/2021/04/prisma_2020_statement_definitivo-espanol-completo.pdf)
- Buriticá, S. A. (2019). Concepto de competencia según Howard Gardner. *Metodología de Aula*.
- Carrasco, P. J. I. (2018). *Selección del Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Peliversimed SA del cantón Paredes*. Universidad Técnica de Ambato.
- Castaño, P. M. C. (2021). *Gestión Del Talento Humano Chiavenato* (Mc Graw Hi).
- Chávez, H. M. M., Castelo, S. Á. G., & Villacis, U. J. F. (2020). Administrative management from the processes of agricultural companies in Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, (núm. 18)*. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos. *México. Pg. 143 y 159*.
- Coelho, F. (2019). Significado de Hipótesis. Hipotesis. *Universidad Los Andes*. <https://www.significados.com/hipotesis/>
- Díaz, C. E. (2019). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en la empresa molinerías grupo Ram SAC Lambayeque, 2018. *Universidad Del Norte Barranquilla*. <https://core.ac.uk/download/pdf/287370408.pdf>
- Díaz, R. J. O. (2020). La gestión por competencias para la evaluación del desempeño laboral. Caso: microempresa. *Universidad de América*.
- Escobar, G. V. L., & Toapanta, Q. J. G. (2018). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral en la distribuidora Avícola Ganadera DAG CIA. LTDA. ubicada en la ciudad de Quito en el período 2017 - 2018. *Universidad Técnica de Cotopaxi*.
- Fernández, S. E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos* (S. Ediciones (ed.)).
- García, L. C. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (M.-H. España (ed.)).
- Gómez, F. J. M. (2014). *Recursos humanos: fundamentos del comportamiento humano en la empresa* (S. A. Ediciones Encuentro (ed.)).



- González, V. J. L. (2013). *Comportamiento humano: el recurso básico de las organizaciones empresariales* (P. de la U. de Deusto (ed.)).
- Grados, E. J. A. (2014). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal* (4a. ed.) México D.F, Mexico (Editorial).  
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/39676?page=347>.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M. McgrawHill (ed.)).  
<https://www.abebooks.co.uk/Metodologíainvestigación-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta/30039131736/bd>
- Iglesias, M. (2013). *Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa* (S. A. Macmillan Iberia (ed.)).
- Jacóme, L. I., Salazar, C. A., & Borja, B. Y. (2017). Corporate social responsibility in administrative management. *Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador, Vol. 3, nú.* <https://doi.org/1147-1158>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *ADMINISTRACIÓN UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL. 14ª edición* (The McGraw).  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Kunas, M. (2020). *Implementación de Calidad de Servicio basado en ISO/IEC 20000 - Guía de Gestión* (Editorial).
- Labajo, G. E. (2016). El Método Científico. *Máster En Pericia Sanitaria (2015-2016)*.
- Llapa, R. T. (2019). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Universidad de Murcia, Murcia, España.* <https://doi.org/1695-6141>
- López, N., & Sandoval, I. (2016). Métodos y Técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *Guadalajara: UDG Virtual.*
- Machado, M. A., & Rodríguez, S. O. (2020). *Organización empresarial y de los recursos humanos. UF0517* (E. T. Formación (ed.)).
- Márquez, G. B., & Albarrán, F. J. M. (2015). *Operaciones administrativas de recursos humanos* (R.-M. Editorial (ed.)).
- Martín, G. S. O. (2015). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano* (G. E. Patria (ed.)).
- Matias, S. S., & Vera, P. R. (2018). Gestión por competencias para promover el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa J & V Resguardo

- S.A.C. Piura - 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Mendieta, O. M. P., Erazo, Á. J. C., & Narváez, Z. C. I. (2020). Management by competences: key tool for the labor performance of the human talent of the hospital sector. *Universidad Católica de Cuenca, Vol. 5, N°.* <https://doi.org/2542-3088>
- Mija, C. N. E., & Surita, A. F. I. (2021). Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba – Piura, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Moreno, A. A. J. (2017). *Elaboración de un manual de reclutamiento, selección e inducción de personal para mejorar el desempeño en la empresa Inpapel patria CÍA. LTDA.* Pontificia Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Mulatillo, Y. A. R. (2017). Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C. Lima 2017. *Universidad Norbert Wiener, 168.* <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1892/TITULO - Mulatillo Yanayaco%2C Ana Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, A. E. M. (2014). Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora. *Instituto Tecnológico de Sonora.* <https://doi.org/978-607-609-097-8>
- Navarro, A. L. A., Vega, G. K. P., Luján, J. L., & Lopez, C. D. E. (2022). Competencies for the position in improving the work performance of workers in a State entity, Piura 2022. *Universidad César Vallejo, Volumen 6,.* <https://doi.org/2707-2207>
- Olivares, R. P. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* <https://doi.org/2307-7999>
- Pacherrez, R. J. (2021). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Pasamar, S., & López, C. Á. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos* (E. UOC (ed.)).

- Pashanasi, A. B., Gárate, R. J., & Palomino, A. G. del P. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Universidad César Vallejo*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Pizarro, A. B., Carvajal, S., & Buitrago, L. A. (2020). Assessing the methodological quality of systematic reviews using the AMSTAR tool. *Universidad Javeriana. Bogotá*. [http://www.scielo.org.co/pdf/rca/v49n1/es\\_2256-2087-rca-49-01-e501.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/rca/v49n1/es_2256-2087-rca-49-01-e501.pdf)
- Prado, C. S. M. (2015). *Diseño de un manual para la selección, capacitación e inducción del personal para la compañía comercializadora Copronox S.A, ubicada al norte del distrito metropolitano Quito 2015*. Instituto Tecnológico Cordillera.
- Quispe, F. G. M., & Ayaviri, N. V. D. (2016). (Measuring Customer Satisfaction in Nonprofit Development Organizations). *Universidad Nacional de Chimborazo*. <file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/2336-11105-1-PB.pdf>
- Reyes, G. M. (2014). *Dirección y gestión de recursos humanos* (P. Educación (ed.)).
- Reynosa, N. E. (2018). Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica. *Universidad César Vallejo, Perú*.
- Rodríguez, V. J. M. (2021). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral, Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura - 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Romero, G. G. (2016). *Dirección y recursos humanos en restauración* (I. Editorial (ed.)).
- Ronquillo, N. D. P. (2022). Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres de la ciudad de Cayambe en el periodo 2021-I. In *Universidad tecnológica israel* (Issue 477). <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3041/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH -378.242-2022-009.pdf>
- Saéñz, N. S. (2018). Las metodologías que evalúan el desempeño de una empresa. Conexionesan: *ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2018/04/las-metodologias->

que-evaluan-el-desempeno-deuna-empresa/

- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. ©Universidad Ricardo Palma. <https://doi.org/978-612-47351-4-1>
- Sánchez, F. M. D. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos* (S. L. Editorial CEP (ed.)).
- Schroeder, R., Goldstein, S. M., & Rungtusanatham, J. (2011). Administración de operaciones. Quinta edición. In *The McGraw-Hill*.
- Silup, G. L. K. (2018). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sullana – 2017 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Sosa, C. P. E. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Torres, M. N. L. (2019). La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Luyando periodo 2016. *Universidad Nacional Hermilio Valdizan*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5806/PMGP00052T74.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vélez, G. K. M., Loor, C. G. I., & Esquivel, G. R. (2021). Performance and management by competences of the human talent at the Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio Foundation. *Universidad Técnica de Manabí, Vol. 8, N°*. <https://doi.org/1390-9150>
- Ventura, D. S. (2017). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. In *Ediciones paraninfo. España*.

## ANEXOS

### Anexo:

#### Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES Y RANGOS
<b>Variable 01:</b> Gestión por competencias.	Castaño (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevadas a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.	Se medirá selección del personal, formación y desarrollo, sistema de compensación, evaluación del desempeño, a través de un cuestionario.	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación.</li> <li>Evaluación de funciones.</li> <li>Identificación del candidato.</li> <li>Descripción del perfil.</li> <li>Atracción del personal</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Formación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación.</li> <li>Oportunidades.</li> <li>Fomentación de comportamientos.</li> </ul>	
			Sistema de compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración y beneficios.</li> <li>Oportunidad para aumentar remuneraciones.</li> <li>Ascensos</li> </ul>	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de funciones</li> <li>Conductas observadas.</li> </ul>	
<b>Variable 02:</b> Desempeño laboral	Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se unifican como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.	Se medirá con aptitudes, comportamiento y actitud, rendimiento, a través de un cuestionario.	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del puesto.</li> <li>Experiencia laboral.</li> <li>Capacidad.</li> <li>Capacitación.</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Comportamiento y actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño de las responsabilidades.</li> <li>Relaciones interpersonales.</li> <li>Asume y transmite valores</li> </ul>	
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de trabajo.</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Cumplimiento de actividades.</li> <li>Resultados</li> </ul>	

## Anexo:

### Tabla de consistencia

<b>Título:</b> Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022							
<b>Autor:</b> More Saavedra, Emixy Marily							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema general:</b> ¿De qué manera la gestión por competencias permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022?	<b>Objetivo general:</b> Determinar si la gestión por competencias permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022	<b>Hipótesis general:</b> La gestión por competencias permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022	<b>Variable 1:</b> Gestión por competencias. Castaño (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevadas a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.				
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
1. ¿De qué manera el proceso de selección de personal permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la formación y desarrollo	1. Establecer de qué manera el proceso de selección de personal permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la	1. El proceso de selección de personal permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022.	Selección del personal	Planificación. Evaluación de funciones. Identificación del candidato. Descripción del perfil.			

<p>con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera el sistema de compensación permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022?</p>	<p>formación y desarrollo con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022.</p> <p>3. Determinar si el sistema de compensación permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022.</p>	<p>2. Existe relación significativamente entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022.</p> <p>3. El sistema de compensación permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022.</p> <p>4. Existe relación significativamente entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Querecotillo - Sullana 2022</p>	<p>Formación y desarrollo</p> <p>Sistema de compensación</p> <p>Evaluación del desempeño</p>	<p>Atracción del personal</p> <p>Capacitación.</p> <p>Oportunidades.</p> <p>Fomentación de comportamientos.</p> <p>Remuneración y beneficios.</p> <p>Oportunidad para aumentar remuneraciones.</p> <p>Ascensos</p> <p>Cumplimiento de funciones</p> <p>Conductas observadas.</p>	<p>Del 1 al 12</p>	<p>Escala de Likert</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
<p><b>Tipo:</b></p>	<p><b>Población:</b> 70 colaboradores para ambas variables</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral. Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se unifican como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.</p>				

Aplicada, de enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo	<b>Muestra:</b> 70 colaboradores para ambas variables	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Diseño:</b> No experimental, Transversal, correlacional		<b>Escala:</b> Likert	Aptitudes	Conocimiento del puesto. Experiencia laboral. Capacidad. Capacitación.	Del 1 al 14	Escala de Likert	Alto Medio Bajo
Comportamiento y actitud	Desempeño de las responsabilidades. Relaciones interpersonales. Asume y transmite valores						
Rendimiento	Calidad de trabajo. Trabajo en equipo. Cumplimiento de actividades. Resultados.						



## Anexo: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022”, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
S	CS	AV	CN	N

<b>N°</b>	<b>Preguntas</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>						
<b>Dimensión 01: SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>						
01	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permiten llevar un proceso de selección transparente.					
02	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional					
03	Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad					
04	Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.					
05	Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.					

06	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
07	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
08	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
<b>Dimensión 02: FORMACIÓN Y DESARROLLO</b>						
09	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.					
10	Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promociona oportunidades dentro de la municipalidad.					
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapta a los nuevos cambios organizativos.					
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.					
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.					
14	El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.					
15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.					
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores					
<b>Dimensión 03: SISTEMA DE COMPENSACIÓN</b>						
17	Considera que los bonos del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.					
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.					
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.					
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.					
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas					

22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.					
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores					
<b>Dimensión 04: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>						
24	En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.					
25	Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 01: APTITUDES</b>						
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
27	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
28	Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.					
29	Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
30	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la municipalidad.					
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.					
32	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.					
<b>Dimensión 02: COMPORTAMIENTO Y ACTITUD</b>						
33	Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
34	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando					

	la buena comunicación y generando respeto.					
36	Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.					
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
<b>Dimensión 03: RENDIMIENTO</b>						
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					
39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo: Validación del instrumento



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Elizabeth Diamina Zapata Castro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de maestría en gestión pública.

El título del proyecto de investigación es: "**Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Políticas Públicas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Firma  
More Saavedra, Emixy Marily  
DNI: 47952118

## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable Gestión por competencias:

Castañó (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevadas a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.

### II. Dimensiones

#### 1. Selección del personal,

Koontz et al. (2012) mencionan que es la elección de los empleados mediante un procedimiento del sector de recursos humanos y en el cual intervienen otros niveles de la entidad.

#### 2. Formación y desarrollo

Reyes (2014) indica que es un procedimiento basado en la capacitación de las personas que trabajarán dentro de la compañía para un sector determinado; y la transmisión de conocimientos ligados a la labor de la organización.

#### 3. Sistema de compensación

Grados (2014) señala que son los resultados beneficiosos que obtienen los colaboradores de una organización y que se añaden a su salario principal.

#### 4. Evaluación del desempeño

Márquez y Albarrán (2015) mencionan que es un modelo que necesita de ejecución fija, y reiterativa con el objetivo de llevar a cabo la medición de eficacia y desenvolvimiento de los colaboradores en las competencias y fines particulares de su puesto laboral.

  
-----  
Myra Elizabeth D. Zapata Castro  
C.I.A.D. 04583

### III. Variable Desempeño laboral:

Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se unifican como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.

### IV. Dimensiones

#### 1. Aptitudes

Kunas (2020) se refiere a un conjunto de particularidades psicológicas que posibilitan a un individuo ejecutar una tarea determinada.

#### 2. Comportamiento y actitud

Quispe y Ayaviri (2016) señalan que es un proceso que conlleva a actuar de una forma determinada. Es la ejecución de un objetivo; y es la reacción evolutiva, buena o mala, dirigido hacia algún objeto o persona, que se da a conocer en creencias, conductas y sentimientos deliberados.

#### 3. Rendimiento

Llapa (2019) se refiere a la capacidad de producir que tiene una institución. Es el vínculo existente entre los logros, los recursos y las estrategias que se han empleado para llegar hasta ahí.

  
-----  
Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
C.I.A.D. 04563

Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES Y RANGOS
<b>Variable 01:</b> Gestión por competencias	Castillo (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevadas a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.	Se medirá selección del personal, formación y desarrollo, sistema de compensación, evaluación del desempeño, a través de un cuestionario.	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación.</li> <li>Evaluación de funciones.</li> <li>Identificación del candidato.</li> <li>Descripción del perfil.</li> <li>Atención del personal</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Formación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación.</li> <li>Oportunidades.</li> <li>Fomentación de comportamientos.</li> </ul>	
			Sistema de compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración y beneficios.</li> <li>Oportunidad para aumentar remuneraciones.</li> <li>Ascensos.</li> </ul>	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de funciones.</li> <li>Conductas observadas.</li> </ul>	
<b>Variable 02:</b> Desempeño laboral	Wánder (2017) asegura que el desempeño laboral es el suceso perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en un proceso de aprendizaje, las cuales se manifiestan como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.	Se medirá con aptitudes, comportamiento y actitud, rendimiento, a través de un cuestionario.	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del puesto.</li> <li>Especialización laboral.</li> <li>Capacidad.</li> <li>Capacitación.</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Comportamiento y actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño de las responsabilidades.</li> <li>Relaciones interpersonales.</li> <li>Asistir y transmitir valores.</li> </ul>	
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de trabajo.</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Cumplimiento de actividades.</li> <li>Resultado.</li> </ul>	

Mtro. Elizabeth D. Zapata Castro  
CLAD, 04563

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad de servicio para la satisfacción de los clientes

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Cíentad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>													
	<b>Dimensión 01: Selección del personal</b>													
1	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permitan llevar un proceso de selección transparente.	X					X				X			
2	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional.	X					X				X			
3	Dentro del proceso de selección, considere que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad.	X					X				X			
4	Se utiliza la descripción del perfil para la detección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.	X					X				X			
5	Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.	X					X				X			
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	X					X				X			
7	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	X					X				X			
8	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.													
	<b>Dimensión 02: Formación y desarrollo</b>													
9	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.	X					X				X			
10	Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promueven oportunidades dentro de la municipalidad.	X					X				X			
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapte a los nuevos cambios organizativos.	X					X				X			
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.	X					X				X			
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	X					X				X			

Mtro. Elizabeth D. Zapata Castro  
CLAD, 04563



14	El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.	X						X			
15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	X					X				X
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores.										
<b>Dimensión 03: Sistema de compensación</b>											
17	Consisten que los bonos del personal formen parte de las compensaciones de tipo monetario.	X					X				X
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.	X					X				X
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.	X					X				X
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.	X					X				X
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas.	X					X				X
22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted espera encontrar.	X					X				X
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores.	X					X				X
<b>Dimensión 04: Evaluación del desempeño</b>											
24	En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.	X					X				X
25	Consiste total que los trabajadores respondan eficientemente con las funciones de su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.	X					X				X
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>											
<b>Dimensión 01: Aptitudes</b>											
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.	X					X				X
27	Habitualmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuenta con la experiencia laboral solicitada en la misma.	X					X				X
28	Habitualmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.	X					X				X
29	Está capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrolla en su área de trabajo.										
30	Existe predisposición para el logro de los proyectos que persigue la municipalidad.										
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.										
32	Considere que los trabajadores se esfuerzan en el cumplimiento de objetivos.										
<b>Dimensión 02: Comportamiento y actitud</b>											

  
 Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
 C.I.A.D. 04583

33	Desempeña sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.	X					X				X
34	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.	X					X				X
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.	X					X				X
36	Con su comportamiento y actitud, como y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.	X					X				X
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.										
<b>Dimensión 03: Rendimiento</b>											
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.	X					X				X
39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.	X					X				X
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.	X					X				X
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	X					X				X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Elizabeth Diamina Zapata Castro    DNI: 03561030

Especialidad del validador: Administración de Empresas

15 de octubre del 2022

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Subítem, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
 C.I.A.D. 04583



**CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

N°	Preguntas	S	CS	AV	CN	N
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>						
<b>Dimensión 01: Selección del personal</b>						
01	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permiten llevar un proceso de selección transparente.					
02	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional					
03	Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad					
04	Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.					
05	Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.					
06	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
07	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					

*[Firma]*  
Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
C.I.A.D. 04583



08	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.						
<b>Dimensión 02: Formación y desarrollo</b>							
09	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.						
10	Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promociona oportunidades dentro de la municipalidad.						
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapta a los nuevos cambios organizativos.						
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.						
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.						
14	El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.						
15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.						
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores						
<b>Dimensión 03: Sistema de compensación</b>							
17	Considera que los bonos del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.						
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.						
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.						
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.						
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas						
22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.						
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores						
<b>Dimensión 04: Evaluación del desempeño</b>							
24	En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.						

  
Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
C.I. AD. 04583



25	Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 01: Aptitudes</b>						
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
27	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
28	Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.					
29	Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
30	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la municipalidad.					
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.					
32	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.					
<b>Dimensión 02: Comportamiento y actitud</b>						
33	Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
34	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.					
36	Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.					
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
<b>Dimensión 03: Rendimiento</b>						
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					

  
Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
CLAD. 04563



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					

Muchas gracias por su colaboración.

  
-----  
Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro  
C.I.A.D. 04562

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Sosa Orellana Cristihan

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de maestría en gestión pública.

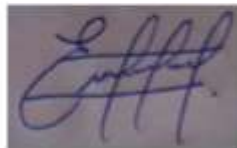
El título del proyecto de investigación es: ***"Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Políticas Públicas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
More Saavedra, Emixy Marily  
DNI: 47952118

## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable Gestión por competencias:

Castañó (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevadas a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.

### II. Dimensiones

#### 1. Selección del personal,

Koontz et al. (2012) mencionan que es la elección de los empleados mediante un procedimiento del sector de recursos humanos y en el cual intervienen otros niveles de la entidad.

#### 2. Formación y desarrollo

Reyes (2014) indica que es un procedimiento basado en la capacitación de las personas que trabajarán dentro de la compañía para un sector determinado; y la transmisión de conocimientos ligados a la labor de la organización.

#### 3. Sistema de compensación

Grados (2014) señala que son los resultados beneficiosos que obtienen los colaboradores de una organización y que se añaden a su salario principal.

#### 4. Evaluación del desempeño

Márquez y Albarrán (2015) mencionan que es un modelo que necesita de ejecución fija, y reiterativa con el objetivo de llevar a cabo la medición de eficacia y desenvolvimiento de los colaboradores en las competencias y fines particulares de su puesto laboral.

  
Mg. Lic. Adm. CRISTINA SOSA ORELLANA  
NUMERO DE COLABORADORA 00734  
MAESTRA EN FINANZAS

### III. Variable Desempeño laboral:

Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se unifican como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.

### IV. Dimensiones

#### 1. Aptitudes

Kunas (2020) se refiere a un conjunto de particularidades psicológicas que posibilitan a un individuo ejecutar una tarea determinada.

#### 2. Comportamiento y actitud

Quispe y Ayaviri (2016) señalan que es un proceso que conlleva a actuar de una forma determinada. Es la ejecución de un objetivo; y es la reacción evolutiva, buena o mala, dirigido hacia algún objeto o persona, que se da a conocer en creencias, conductas y sentimientos deliberados.

#### 3. Rendimiento

Llapa (2019) se refiere a la capacidad de producir que tiene una institución. Es el vínculo existente entre los logros, los recursos y las estrategias que se han empleado para llegar hasta ahí.

  
Mg. Lic. Jhon CRISTÓBAL SOSA OSELLANA  
NÚMERO DE COLEGIATURA 60733  
MAGÍSTER EN FINANZAS



Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES Y RANGOS
Variable 01: Gestión por competencias	Castro (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevados a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.	Se medirá selección del personal, formación y desarrollo, sistema de compensación, evaluación del desempeño, a través de un cuestionario.	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación.</li> <li>Evaluación de funciones.</li> <li>Identificación del candidato.</li> <li>Descripción del perfil.</li> <li>Atracción del personal</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Formación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación.</li> <li>Oportunidades.</li> <li>Fomentación de comportamientos.</li> </ul>	
			Sistema de compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración y beneficios.</li> <li>Oportunidad para aumentar remuneraciones.</li> <li>Asesoros</li> </ul>	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de funciones</li> <li>Conductas observadas.</li> </ul>	
Variable 02: Desempeño laboral	Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se miden como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.	Se medirá con aptitudes, comportamiento y actitud, realización, a través de un cuestionario.	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del puesto.</li> <li>Experiencia laboral.</li> <li>Capacidad.</li> <li>Capacitación.</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Comportamiento y actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño de las responsabilidades.</li> <li>Relaciones interpersonales.</li> <li>Asume y transmite valores</li> </ul>	
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de trabajo.</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Cumplimiento de actividades.</li> <li>Resultados</li> </ul>	

*[Firma]*  
Mg. L. Ana Gabriela Sosa Guillasa,  
MAGISTER EN EVALUACIÓN DE CALIDAD,  
MAGISTER EN INICIACIÓN

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad de servicio para la satisfacción de los clientes

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>a</sup>			Relevancia <sup>b</sup>			Claridad <sup>c</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>										
	<b>Dimensión 01: Selección del personal</b>										
1	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permitan llevar un proceso de selección transparente.	x					x			x	
2	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional	x					x			x	
3	Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato puntualmente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad	x					x			x	
4	Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante	x					x			x	
5	Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección	x					x			x	
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	x					x			x	
7	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	x					x			x	
8	Se realizan pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.										
	<b>Dimensión 02: Formación y desarrollo</b>										
9	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.	x					x			x	
10	Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promueven oportunidades dentro de la municipalidad.	x					x			x	
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapte a los nuevos cambios organizativos.	x					x			x	
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.	x					x			x	
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	x					x			x	

*[Firma]*  
Mg. L. Ana Gabriela Sosa Guillasa,  
MAGISTER EN EVALUACIÓN DE CALIDAD,  
MAGISTER EN INICIACIÓN

14	El área de personal realiza embarcamientos permanentes para los puestos de trabajo.	X				X				X	
15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	X				X				X	
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores.										
<b>Dimensión 03: Sistema de compensación</b>											
17	Considera que los fones del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.	X				X				X	
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.	X				X				X	
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.	X				X				X	
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.	X				X				X	
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas.	X				X				X	
22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.	X				X				X	
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores.	X				X				X	
<b>Dimensión 04: Evaluación del desempeño</b>											
24	En la actualidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.	X				X				X	
25	Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.	X				X				X	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>											
<b>Sugerencias</b>											
<b>Dimensión 01: Aptitudes</b>											
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.	X				X				X	
27	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuenta con la experiencia laboral solicitada en la misma.	X				X				X	
28	Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.	X				X				X	
29	Está capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrolla en su área de trabajo.										
30	Existe predisposición para el logro de los proyectos que persigue la municipalidad.										
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.										
32	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.										
<b>Dimensión 02: Comportamiento y actitud</b>											



MGR. L.C. SOSA ORELLANA CRISTIHAN  
MAGISTER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
MAYO 1978 EN TUMBURA

33	Desempeña sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.	X				X				X	
34	Considera que los relacionamientos interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.	X				X				X	
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.	X				X				X	
36	Con su comportamiento y actitud, promueve y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.	X				X				X	
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.										
<b>Dimensión 03: Rendimiento</b>											
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.	X				X				X	
39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.	X				X				X	
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.	X				X				X	
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	X				X				X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador **Mgr. Sosa Orellana Cristihan**    Cédula de colegiatura **007335**

Especialidad del validador: **Administración de Empresas**

15 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



MGR. L.C. SOSA ORELLANA CRISTIHAN  
MAGISTER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
MAYO 1978 EN TUMBURA



**CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL**

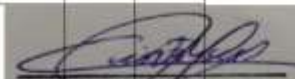
Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

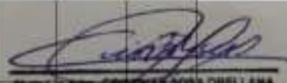
N°	Preguntas	S	CS	AV	CN	N
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>						
<b>Dimensión 01: Selección del personal</b>						
01	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permiten llevar un proceso de selección transparente.					
02	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional					
03	Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad					
04	Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.					
05	Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.					
06	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
07	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					



Mg. L. E. Ramos - Directora de la Oficina de  
 Muestreo de Colaboradores de la  
 Municipalidad de Querecotillo




08	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.						
<b>Dimensión 02: Formación y desarrollo</b>							
09	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.						
10	Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promociona oportunidades dentro de la municipalidad.						
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapta a los nuevos cambios organizativos.						
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.						
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.						
14	El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.						
15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.						
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores						
<b>Dimensión 03: Sistema de compensación</b>							
17	Considera que los bonos del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.						
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.						
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.						
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.						
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas						
22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.						
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores						
<b>Dimensión 04: Evaluación del desempeño</b>							
24	En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.						



M.Sc. C. ADM. GRIFFIN ROSA ORELLANA  
NUMERO DE COLEGIATURA 107330  
MAGISTER EN FINANZAS



25	Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 01: Aptitudes</b>						
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
27	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
28	Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.					
29	Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
30	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la municipalidad.					
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.					
32	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.					
<b>Dimensión 02: Comportamiento y actitud</b>						
33	Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
34	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.					
36	Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.					
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
<b>Dimensión 03: Rendimiento</b>						
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					

  
Mgtr. Lic. Adm. GERARDO SOSA ORELLANA,  
BOLETERO DE COLECTIVIDAD DE TÍTULOS,  
BOLETERO EN FINANZAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					

Muchas gracias por su colaboración.



Mgtr. Lic. Rom. GRIFFINER SOSA ORELLANA  
MAGISTER DE COLEGIATURA Nº 1334  
MAGISTER EN FINANZAS

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Álvarez Reategui Milagros Del Pilar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la UCV, en la sede de Piura, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de maestría en gestión pública.

El título del proyecto de investigación es: ***"Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Políticas Públicas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
More Saavedra, Emixy Marily  
DNI: 47952118

## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable Gestión por competencias:

Castaño (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevadas a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.

### II. Dimensiones

#### 1. Selección del personal,

Koontz et al. (2012) mencionan que es la elección de los empleados mediante un procedimiento del sector de recursos humanos y en el cual intervienen otros niveles de la entidad.

#### 2. Formación y desarrollo

Reyes (2014) indica que es un procedimiento basado en la capacitación de las personas que trabajarán dentro de la compañía para un sector determinado; y la transmisión de conocimientos ligados a la labor de la organización.

#### 3. Sistema de compensación

Grados (2014) señala que son los resultados beneficiosos que obtienen los colaboradores de una organización y que se añaden a su salario principal.

#### 4. Evaluación del desempeño

Márquez y Albarrán (2015) mencionan que es un modelo que necesita de ejecución fija, y reiterativa con el objetivo de llevar a cabo la medición de eficacia y desenvolvimiento de los colaboradores en las competencias y fines particulares de su puesto laboral.





### III. Variable Desempeño laboral:

Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se unifican como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.

### IV. Dimensiones

#### 1. Aptitudes

Kunas (2020) se refiere a un conjunto de particularidades psicológicas que posibilitan a un individuo ejecutar una tarea determinada.

#### 2. Comportamiento y actitud

Quispe y Ayaviri (2016) señalan que es un proceso que conlleva a actuar de una forma determinada. Es la ejecución de un objetivo; y es la reacción evolutiva, buena o mala, dirigido hacia algún objeto o persona, que se da a conocer en creencias, conductas y sentimientos deliberados.

#### 3. Rendimiento

Llapa (2019) se refiere a la capacidad de producir que tiene una institución. Es el vínculo existente entre los logros, los recursos y las estrategias que se han empleado para llegar hasta ahí.



Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES Y RANGOS
Variable 01: Gestión por competencias	Castro (2021) menciona que la gestión por competencias es un grupo de conocimientos técnicos, habilidades, destrezas y actitudes que son llevados a cabo por el colaborador en la realización de su ocupación en correspondencia con el principio de idoneidad, bajo un control estandarizado de calidad.	Se medirá selección del personal, formación y desarrollo, sistema de compensación, evaluación del desempeño, a través de un cuestionario.	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación.</li> <li>Evaluación de funciones.</li> <li>Identificación del candidato.</li> <li>Descripción del perfil.</li> <li>Atracción del personal</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Formación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación.</li> <li>Oportunidades.</li> <li>Fomentación de comportamientos.</li> </ul>	
			Sistema de compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración y beneficios.</li> <li>Oportunidad para aumentar remuneraciones.</li> <li>Asesoros</li> </ul>	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de funciones</li> <li>Conductas observadas.</li> </ul>	
Variable 02: Desempeño laboral	Sánchez (2015) expresa que el desempeño laboral es el escenario perfecto para que el colaborador manifieste sus competencias obtenidas en su proceso de aprendizaje, las cuales se miden como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes y características personales.	Se medirá con aptitudes, comportamiento y actitud, rendimiento, a través de un cuestionario.	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del puesto.</li> <li>Experiencia laboral.</li> <li>Capacidad.</li> <li>Capacitación.</li> </ul>	Alto Medio Bajo
			Comportamiento y actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño de las responsabilidades.</li> <li>Relaciones interpersonales.</li> <li>Asume y transmite valores</li> </ul>	
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de trabajo.</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Cumplimiento de actividades.</li> <li>Resultados</li> </ul>	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad de servicio para la satisfacción de los clientes

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>										
	<b>Dimensión 01: Selección del personal</b>										
1	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permitan llevar un proceso de selección transparente.	x					x			x	
2	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional.	x					x			x	
3	Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad.	x					x			x	
4	Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.	x					x			x	
5	Usted considera que la municipalidad utiliza, diversos medios de conocimiento que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.	x					x			x	
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	x					x			x	
7	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	x					x			x	
8	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.										
	<b>Dimensión 02: Formación y desarrollo</b>										
9	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.	x					x			x	
10	Para el desarrollo cotidiano de los trabajadores se promueven oportunidades dentro de la municipalidad.	x					x			x	
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapte a los nuevos cambios organizativos.	x					x			x	
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.	x					x			x	
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	x					x			x	
14	El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.	x					x			x	



15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	X			X			X	
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores.								
<b>Dimensión 03: Sistema de compensación</b>									
17	Considera que los bonos del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.	X			X			X	
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.	X			X			X	
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.	X			X			X	
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.	X			X			X	
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas.	X			X			X	
22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.	X			X			X	
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores.	X			X			X	
<b>Dimensión 04: Evaluación del desempeño</b>									
24	En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.	X			X			X	
25	Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.	X			X			X	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>									
<b>Sugerencias</b>									
<b>Dimensión 01: Aptitudes</b>									
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.	X			X			X	
27	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuenta con la experiencia laboral solicitada en la misma.	X			X			X	
28	Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.	X			X			X	
29	Estoy capacitado para evitar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.								
30	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la municipalidad.								
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.								
32	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.								
<b>Dimensión 02: Comportamiento y actitud</b>									
33	Desempeña sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.	X			X			X	



34	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.	X			X			X	
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.	X			X			X	
36	Con su comportamiento y actitud, assume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.	X			X			X	
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.								
<b>Dimensión 03: Rendimiento</b>									
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.	X			X			X	
39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.	X			X			X	
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.	X			X			X	
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	X			X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgr. Álvarez Restegui Milagros Del Pilar**    DNI: 43546029

Especialidad del validador: **Administración de Empresas**

15 de octubre del 2022

**\*Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**\*Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**\*Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.





### CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

N°	Preguntas	S	CS	AV	CN	N
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>						
<b>Dimensión 01: Selección del personal</b>						
01	Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permiten llevar un proceso de selección transparente.					
02	Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional					
03	Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad					
04	Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.					
05	Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.					
06	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
07	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					



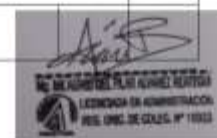


08	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.						
<b>Dimensión 02: Formación y desarrollo</b>							
09	De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.						
10	Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promociona oportunidades dentro de la municipalidad.						
11	En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapta a los nuevos cambios organizativos.						
12	Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.						
13	El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.						
14	El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.						
15	El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.						
16	Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores						
<b>Dimensión 03: Sistema de compensación</b>							
17	Considera que los bonos del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.						
18	Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.						
19	Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores.						
20	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.						
21	Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas						
22	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.						
23	La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores						
<b>Dimensión 04: Evaluación del desempeño</b>							
24	En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.						





25	Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 01: Aptitudes</b>						
26	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
27	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
28	Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.					
29	Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
30	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la municipalidad.					
31	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.					
32	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.					
<b>Dimensión 02: Comportamiento y actitud</b>						
33	Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
34	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
35	En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.					
36	Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.					
37	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
<b>Dimensión 03: Rendimiento</b>						
38	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

39	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
40	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
41	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					

Muchas gracias por su colaboración.



## Anexo: Confiabilidad del instrumento

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	41

**Cronbach Alpha = 0.9658** (Límite inferior de confianza del 95% Banda inferior de confianza = 0.919733)

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera usted que en la municipalidad se planifica y estructura actividades, que permiten llevar un proceso de selección transparente.	86,20	611,029	,512	,957



Considera que se evalúan las funciones y capacidades requeridas para el desempeño eficiente y eficaz de acuerdo a la tarea profesional	86,13	606,410	,676	,956
Dentro del proceso de selección, considera que se identifica al candidato pertinente de acuerdo a las necesidades específicas del cargo a ocupar en la municipalidad	86,13	604,267	,799	,956
Se utiliza la descripción del perfil para la debida selección y calificación en el puesto de trabajo para ocupar la plaza vacante.	85,87	619,267	,272	,959
Usted considera que la municipalidad utiliza, diferentes medios de comunicación que le permitan atraer al candidato más pertinente en los procesos de selección.	85,53	602,552	,703	,956
Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	84,93	602,495	,510	,958
Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	85,33	591,095	,792	,956
Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.	85,27	619,495	,334	,958

De manera permanente se capacita al personal en función a sus actividades específicas inherentes al cargo.	85,67	616,238	,513	,957
Para el desarrollo continuo de los trabajadores se promociona oportunidades dentro de la municipalidad.	85,60	598,257	,743	,956
En la municipalidad se incentiva a formar una actitud proactiva y una conducta adecuada que se adapta a los nuevos cambios organizativos.	85,87	600,410	,653	,956
Con el propósito de integrar al personal en el proceso productivo se promueve la capacitación como actividad permanente.	85,47	602,124	,712	,956
El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	85,33	600,667	,559	,957
El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo.	85,27	593,924	,794	,956
El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	85,47	593,410	,785	,956
Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores	85,67	595,381	,807	,956

Considera que los bonos del personal forman parte de las compensaciones de tipo monetario.	85,80	606,457	,655	,957
Para la mejora del desempeño laboral del personal se ofrece la oportunidad de aumentar sus remuneraciones.	84,93	602,638	,627	,957
Mediante oportunidades de ascenso se fomenta el incremento de remuneración de los trabajadores	85,27	609,210	,473	,958
Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador.	85,73	611,924	,484	,957
Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas	85,20	607,743	,540	,957
Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.	85,73	601,781	,811	,956
La municipalidad le brinda todos los recursos para realizar sus labores	85,80	593,314	,878	,955
En la municipalidad la evaluación de desempeño laboral se realiza al menos anualmente.	85,47	596,410	,728	,956
Considera usted que los trabajadores cumplen eficientemente con las funciones dadas a su cargo según el Manual de Organización y Funciones establecido por la municipalidad.	85,67	593,524	,748	,956

Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.	86,07	611,638	,579	,957
Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.	86,07	612,638	,470	,958
Normalmente cuando se presentan problemas en el lugar de trabajo cuenta con la capacidad de tomar las medidas necesarias y encontrar una solución pertinente.	86,13	603,981	,731	,956
Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.	86,20	615,600	,455	,958
Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la municipalidad.	86,27	615,495	,544	,957
Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.	85,93	601,495	,694	,956
Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.	85,87	603,124	,691	,956
Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.	86,00	604,429	,469	,958

Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.	86,47	620,124	,460	,958
En el ambiente de trabajo muestra siempre amabilidad con todos, facilitando la buena comunicación y generando respeto.	86,67	627,667	,313	,958
Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la municipalidad.	86,47	615,695	,466	,958
Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.	86,33	614,667	,457	,958
Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.	86,47	619,695	,417	,958
Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.	86,67	624,667	,411	,958
Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.	86,60	624,686	,399	,958
Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	86,47	616,981	,484	,957

# Anexo: Consentimiento informado

**POSGRADO**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Querecotillo, 26 de Septiembre del 2022

SEÑOR  
JORGE CARLOS IRAZABAL ALAMO  
ALCALDE DE LA MUNICIPIALIDAD DISTRITAL DE QUERECOTILLO.

ASUNTO: Solicita autorización para realizar investigación

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUERECOTILLO**  
**MESA DE PARTES**  
**RECEPCIONADO**

26 SEP 2022

HORA: 09:40 am  
EXPEDIENTE N°: 2725  
FIRMA: *[Firma]*

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la Institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: EMIKY MARILY MORE SAAVEDRA
- 2) Programa de estudios : MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
- 3) Ciclo de estudios : III CICLO
- 4) Título de la investigación : GESTION POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE QUERECOTILLO – SULLANA, 2022.
- 5) Asesor : SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE.

Debo señalar que los resultados de la investigación e realizar beneficiaran a mi persona como estudiante investigador, como también a la institución donde se realizara la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la Institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Lic. EMIKY MARILY MORE SAAVEDRA  
Estudiante de la UCV-PIURA

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUERECOTILLO**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**RECEPCIONADO**  
23 Sep 2022

Expediente N°:  
Firma: *[Firma]*

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUERECOTILLO**  
**RECIBIDO**  
**GERENTE MUNICIPAL**  
26 SEP 2022

HORA: 03:42 pm  
Firma: *[Firma]*



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUERECOTILLO

R.U.C 20146761985  
CALLE GRAU N° 112 - TELF. N° 511469 - EMAIL: mdq@muniquerecotillo.gob.pe  
QUERECOTILLO - SULLANA - PIURA - PERU

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Abog. JULIO RAMÓN AGUILAR ATOCHE, Gerente Municipal (e) de la Municipalidad Distrital de Querecotillo;

### **AUTORIZA:**

A la Lic. EMIXY MARILY MORE SAAVEDRA, identificada con DNI N° 47952118, estudiante del III Ciclo de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo filial Piura, con la finalidad de que pueda aplicar sus instrumentos de recolección de datos, como parte de los requisitos del programa de maestría para la elaboración de su Tesis titulada: "*Gestión por Competencias y Desempeño Laboral de los Colaboradores en una Entidad Pública de Querecotillo- Sullana, 2022*".

A tal efecto, se extiende la presente a solicitud de la interesada, con la finalidad de que se le brinden las facilidades pertinentes.

Querecotillo, 27 de setiembre de 2022.



*Julio R. Aguilar Atoche*  
**Abog. JULIO R. AGUILAR ATOCHE**  
Gerente Municipal (e)

## Anexo: Prueba de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,076	70	,200*
Desempeño laboral	,105	70	,052

NOTA 1: si el nivel de significancia se encuentra por encima (mayor a 0.05), entonces la distribución de los datos de las variables es NORMAL, por tanto, el coeficiente de correlación que se empleará será R PEARSON (PARAMÉTRICO); por el contrario, si, el nivel de significancia se encuentra por debajo (menor a 0.05), entonces la distribución de los datos de la variable es ANORMAL / NO NORMAL; por tanto, el coeficiente de correlación que se empleará será el RHO DE SPEARMAN.

NOTA 2: Si nuestra muestra es mayor o igual a 30 personas mi prueba de normalidad la haré con Kolmogórov-Smirnov; Pero, si es menor a 30 optaré por la prueba Shapiro-Wilk.

### Interpretación:

Según, la tabla en mención se evidenció sobre la prueba de normalidad, que tiene un número mayor a 30 encuestados, por tanto, la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Y respecto al coeficiente de correlación se empleó la R PEARSON, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, y tiene un nivel de significancia de ,200, y ambas variables son normales.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022", cuyo autor es MORE SAAVEDRA EMIXY MARILY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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.

PIURA, 07 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE <b>DNI:</b> 03874808 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 16-01-2023 09:42:24

Código documento Trilce: TRI - 0512959