



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión por competencias y rendimiento laboral de los
trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Miranda Quispe, Ghira Julinho (orcid.org/0000-0002-4457-4984)

ASESORES:

Dr. Prado Lopez, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

Dra. Carbajal Bautista, Inocenta Marivel (orcid.org/0000-0002-6047-8335)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

Por bendecirme y protegerme en mi vida a Dios; y a mis amados padres por su amor y comprensión, por ser soporte y fortaleza en momentos difíciles y por estar siempre presentes en los momentos más felices de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia y Ariana por estar siempre como guía, por apoyarme en mi vida universitaria.

A nuestros docentes que me formaron y apoyaron compartiendo su conocimientos durante todos este proceso.

A la Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista, por haberme recomendado y guiado en el desarrollo de nuestra tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

", cuyo autor es MIRANDA QUISPE GHIRO JULINHO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313089 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLÓ el 27-12- 2023 18:07:28

Código documento Trilce: TRI - 0709877



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIRANDA QUISPE GHIRO JULINHO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GHIRO JULINHO MIRANDA QUISPE DNI: 73044461 ORCID: 0000-0002-4457-4984	Firmado electrónicamente por: GMIRANDAQ el 27-12-2023 19:05:20

Código documento Trilce: TRI - 0709878

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y Operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1 Resultados descriptivos por variables	26
4.2 Resultados inferenciales	30
V. DISCUSION	33
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. CONFIABILIDAD	24
TABLA 2. FRECUENCIAS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS	26
TABLA 3. FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE LA GPC	26
TABLA 4. FRECUENCIAS DEL RENDIMIENTO LABORAL	27
TABLA 5. FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DEL RENDIMIENTO LABORAL	27
TABLA 6. FRECUENCIAS DE LA GPC Y RENDIMIENTO LABORAL	28
TABLA 7. TABLA DE FRECUENCIAS DE LA GPC Y NIVEL DE COMPROMISO	28
TABLA 8. FRECUENCIAS DE LA GPC Y LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	29
TABLA 9. FRECUENCIAS DE LA GPC Y EL NIVEL DE INICIATIVA	29
TABLA 10. CORRELACIÓN ENTRE LA GPC Y EL RENDIMIENTO LABORAL	30
TABLA 11. CORRELACIONES POR DIMENSIONES	31

RESUMEN

La presente investigación es tipo básica y tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023. Se utilizó un diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional, corte transversal. El análisis se realizó con una muestra de 86 sujetos sobre una población de 110 usuarios, se aplicó un muestreo aleatorio simple; asimismo la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala de likert. Obteniendo valores de alfa de Cronbach de 0.896 para gestión por competencias y 0.713 para rendimiento laboral.

Los resultados fueron procesados en el programa Excel para la data descriptiva y con el SPSS se trabajaron las hipótesis obteniendo un coeficiente R de Pearson ($r=0,772$) representando ésta una asociación positiva fuerte de las variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ($p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Concluyendo que la GPC se relaciona alta y positivamente con el rendimiento del trabajador.

Palabras clave: Capacidades, competencias, compromiso, iniciativa laboral.

ABSTRACT

The present investigation is basic type and had as objective to determine the relationship between the Management by competences and work performance of the workers of a Regional Government of the Amazon, 2022. A non-experimental design was used, the approach was quantitative, correlational level, cutoff cross. The analysis was carried out with a sample of 86 subjects on a population of 110 users, a simple random sampling was applied; Likewise, the technique is the survey and the instrument is the questionnaire with a Likert scale. Obtaining Cronbach's alpha values of 0.896 for competency management and 0.713 for job performance.

The results were processed in the Excel program for descriptive data and with SPSS the hypotheses were worked on, obtaining a Pearson R coefficient ($r=0.772$), representing a strong positive association of the variables; likewise, a p-value 0.000 less than the significance value ($p<0.05$) was obtained, therefore the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternate hypothesis (H_1) is accepted. Concluding that the CPG is highly and positively related to worker performance.

Keywords: Capacities, commitment, competences, labor initiative.

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio se realizó una correlación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los trabajadores en un gobierno regional de la amazonia en el año 2023 por las grandes deficiencias que existe en la administración pública. Por eso se busca fortalecer la gestión por competencias en todas las entidades públicas así alcanzar una gran reforma y modernización del estado, es responsabilidad como ciudadanos y de nuestros gobernantes el Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

Las entidades de capitales estatales o particulares hoy en el 2023 son absolutamente diferentes comparándolas solamente con lo existente hace tres años, se han producido 180 grados de cambios totales en sus estrategias, su forma de desempeñarse, las competencias y el escoger al equipo humano con determinadas capacidades necesarias para los tiempos que se están desarrollando, obviamente que también de capacitar al equipo de personal que viene desempeñándose apropiadamente. Dichas reestructuraciones globales para atender a los usuarios son tanto a nivel privado como público, en el primer caso por la gran competencia y el segundo porque hoy los usuarios tienen a la mano en sus móviles inteligentes la posibilidad de informar a la comunidad acerca de las fallas del estado en determinados servicios. Santiváñez (2021) afirmó que, aún no existe una cultura de calidad total a nivel gubernamental en muchos países de Latinoamérica en donde prime la eficiente atención al usuario por parte de personal altamente capacitado en donde se le brinde importancia a la Gestión por competencias (GPC)

Al nivel Internacional Ponjuán y Torres (2021) sostuvieron que hay una corriente de potenciar la gestión a nivel de las competencias laborales, sobre todo por la exigencia de la situación de manejar la tecnología y conocer bien la labor que realizan, dicha experticia tecnológica incentiva la eficiencia, disminuyendo costos y tiempo de atención, generando competitividad. Sin embargo, se observa que según Granados-Rodríguez, (2021) quien revisó el trabajo de Armijo (2011), se llega a la conclusión de que pocos países latinoamericanos van camino a la eficiencia en el sector público, y los autores expresan que el motivo es por ideologías políticas. En otro orden de ideas, según afirmaron Schermerhorn et al.

(2020) los tiempos futuros necesitarán que el talento humano, así como la GPC se convierta en un factor clave para el progreso de instituciones públicas y privadas, este desarrollo se evidencia en el rendimiento laboral del trabajador. Así, dicha estimación o valorización del trabajador se basa en el cumplimiento de metas, objetivos y resultados.

A nivel nacional, según Rodríguez et al. (2021), sostuvieron que las organizaciones del sector público enfrentan un motivador desafío actual, donde es imperativo tener una alta productividad y eficiencia para la distribución de medios de producción, pero estas metas se relacionan con la efectividad del cumplimiento de responsabilidades de sus trabajadores, sus habilidades educativas, motivación y liderazgo. En estos tiempos nuestro país ha caído en un grave dilema de tener funcionarios incapaces que son nombrados en direcciones estratégicas sin ningún mérito académico, se están retribuyendo favores políticos o por conveniencias coyunturales, que al final perjudican el buen desarrollo de las actividades que necesita el ciudadano, dejando de lado a funcionarios con las capacidades y competencias necesarias para desempeñar un trabajo óptimo. Según Lluncor et al. (2020) el rendimiento laboral en las organizaciones públicas y privadas evidenció un insuficiente desempeño a consecuencia de no se otorga importancia a la GPC como debe ser y no se brinda capacitación pertinente y por ello presentan problemas relacionados con la fuerte impericia de implementar procedimientos de prueba y evaluación de como rinden en las diferentes dependencias de las instituciones.

A nivel local en el gobierno regional (GR) los trabajadores administrativos, en gran mayoría no cuentan con las capacidades necesarias y no hay en el presente un plan de mejora de competencias laborales por parte de las direcciones; presentando poca iniciativa, mínimo compromiso con el servicio, sin estandarizar la calidad de atención por la falta de capacidades que no son resueltas por los directivos. Los empleados ponen de su parte, pero no es suficiente. Se sostiene que la jefatura aplica la gestión por competencias empíricamente desaprovechando el potencial natural del personal que no recibe capacitaciones para desarrollar sus competencias. A ello se suma la inadecuada selección de personal, pues los trabajadores nombrados desconocen sus funciones, (no cumplen con el perfil) y se termina contratando personal adicional para que realice

el mismo trabajo. A nivel de la jefatura, no se aplica la gestión por competencias con un criterio profesional, los directores contratan personal por afinidad política o recomendación y muchos de ellos son foráneos que asumen el cargo por tiempo corto incumpliendo la normatividad.

Surge la problemática de ¿Cómo se relaciona la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023? Surgiendo los dilemas específicos: ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

Justificación teórica esto se da a que se busca generar debate académico sobre el conocimiento de las variables que son fundamentales para brindar un servicio pertinente a los usuarios y tener servidores públicos competitivos.

Justificación practica se fundamenta al ser fuente de información para resolver contratiempos referidos a los temas y proponiendo estrategias que ayudarán a las soluciones de los mismos.

Justificación metodológica se presenta al diseñar cuestionarios tomando como referencia estudios previos, pero adaptándolos a los requerimientos particulares y peculiares de la investigación, que servirán de modelo a posteriores indagaciones generando un conocimiento válido y confiable.

Se ha planteado como primordial objetivo determinar la relación de la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023 y sus objetivos particulares: Establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023.

Luego surgió la hipótesis central de sostener que existe una relación entre la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023, y se plantea como hipótesis particulares que: Existe una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En seguida, se presenta estudios referentes a nivel nacional, todo ellos proporcionan información relevante para el procedo de la presente investigación.

El estudio elaborado por Arévalo et al. (2022) tiene por objetivo determinar si la Gestión Administrativa se relación con el desempeño laboral. Su metodología fue de tipo básico de nivel correlacional en una muestra de 85 encuestados y llegan a la conclusión que hay relación significativa entre los constructos ($p < 0.05$). Esto significa, mayor gestión administrativa se asocian niveles altos de desempeño laboral.

Cuela (2022) Al momento de indagar sobre estudios nacionales se encontró un $r=0.751$ entre las competencias digitales con la GA, el trabajo fue cuantitativo y con 45 servidores públicos, concluyendo que una buena gestión se relacionaba con trabajadores que contaban con las debidas capacidades.

Alharahsheh & Pius (2021) Por otra parte indicaron la importancia de gestionar eficientemente las capacidades y competencias de los graduados de nivel superior para mejorar su empleabilidad en el actual mercado competitivo.

García et al. (2021). Del mismo modo analizaron las competencias laborales con el rendimiento, en un análisis descriptivo exploratorio concluyendo que la tecnología es un componente importante para el constante avance de las habilidades de un empleado.

Huanca et al. (2021) con una metodología cuantitativa obtuvieron un resultado de $r=0.657$ entre competencias de los trabajadores y rendimiento laboral, concluyendo que era imperativo poseer competencias que permitan obtener un rendimiento apropiado, concluyendo que a mayores competencias mayor rendimiento.

Tuesta et al. (2021) obtuvo un $r=0.789$ entre rendimiento y competencias, las cuales motivaban a una mejor remuneración por parte de la empresa, el trabajo fue cuantitativo, correlacional, transversal. Así mismo, Ponjuan y Torres (2021) destacaron la influencia de la gestión por competencias en los resultados esperados de la institución, aplicando una regresión logística encontraron que hay un p valor < 0.005 con lo cual se determina que se presenta la influencia.

Igualmente, del mismo modo Navarro (2022) propuso un diseño para mejorar competencias y rendimiento, trabajó con 90 sujetos, concluyendo que el 72% tenía un rendimiento bajo, un R de 44% explicaba como el rendimiento laboral estaba influenciado por las competencias Prado (2021) Por su parte, con un trabajo cuantitativo, correlacional- causal encontró una relación significativa entre lo que solicita la empresa (competencias) y el rendimiento $\chi^2 = 39,236$ concluyendo que se debe continuar las capacitaciones a los colaboradores.

el estudio de Matanhire-Zihanzu y Penn (2020) demostró que, en una entidad de salud, el personal sanitario no se desempeñaba con propiedad, por carecer de competencias en temas acerca de gestión y materias afines, lo que no permitía a los directivos en evaluar las competencias de sus empleados. De acuerdo con Mendieta et al. (2020) quienes llegaron a la conclusión de que un apropiado conocimiento académico sobre las capacidades y competencias de los colaboradores tendrá una fuerte relación ($r=0.773$) con el rendimiento.

Mendivel et al. (2020) De la misma forma con el método cuantitativo, obtuvieron un resultado de que existe una alta correlación de manejar las competencias y la administración general de la organización ($r= 0.661$) concluyendo que se debe mantener la eficiencia con los trabajadores más capacitados y comprometidos.

Así mismo, Pacherez y Marrufo (2020) con enfoque cuantitativo plantearon un modelo (con diseño propio para la empresa) de gestión por competencias que mejore el rendimiento y genere identidad, obteniendo que las capacidades deben potenciarse implementando un compromiso real del trabajador para desarrollarse personalmente. De la misma forma, Robles (2020) en su trabajo con 85 encuestados, estableció que la gerencia por competencias en una entidad pública obtuvo un moderado ($r=0.716$) con el rendimiento laboral, concluyendo que una buena gestión de los líderes obtenía un buen rendimiento. Igualmente, Rolin (2020) usó una muestra de 75 sujetos como muestra de una población total de 300, en un trabajo correlacional cuantitativo, aplicando dos cuestionarios y proponiendo un sistema en el cual el desarrollo del capital humano se relaciona con el rendimiento del mismo ($r=0.867$), llegando a la conclusión que la efectividad del sistema superaba el 95% y mejoraba las competencias.

Del, Swanson et al (2020) examinaron el liderazgo desde una perspectiva de competencias el cual permita comprender tanto las cualidades y capacidades del líder, su metodología fue cuantitativa, logrando resultados que las competencias de los líderes son fundamentales para promover el intercambio del conocimiento y mejorar el rendimiento laboral de los empleados. Igualmente,

Erpurini, (2020) determinó con estudio descriptivo y asociativo como los sistemas de información gerencial, la competencia y rendimiento en los empleados, inciden en el rendimiento, concluyendo que se debe reforzar dicha gestión de capacidades en los empleados. Del mismo modo, Mendieta et al. (2020) con una metodología de tipo descriptiva propusieron la gestión por competencias para solucionar el problema descrito y su repercusión en el bajo desempeño de los funcionarios, concluyendo que la GPC mejora el rendimiento si se utiliza con eficiencia.

Lora et al. (2020) Por otro lado propusieron implementar un modelo de gestión por competencias, que emplearon un método descriptivo, concluyendo que deben aplicarse metodologías que permitan al trabajador autoevaluarse y mejorar sus capacidades. De la misma manera, Gusmão et al. (2019) trabajaron con 183 gerentes, muestreo estratificado aleatorio y análisis factorial, concluyendo que quienes tienen a cargo las direcciones estratégicas deben ser eficientes al momento de seleccionar a los trabajadores con las mejores capacidades.

En el mismo orden de ideas, Peche (2019) usó un diseño correlacional transeccional causal y muestreo por conveniencia de 42 individuos, obtuvo un ($\tau=0.736$) y evidenció la influencia positiva de la GPC en el rendimiento de los trabajadores que incrementaron su nivel de eficiencia. Del mismo modo, Oseda, et al. (2019) encuestaron a 130 trabajadores, en un trabajo correlacional, encontrando un alta ($r=0.899$) relación entre el desempeño de un equipo capacitado debido a la GPC y el rendimiento, concluyendo que se debe continuar dicha política gerencial. Para finalizar, Córdova (2018) en un trabajo correlacional, cuantitativo y no experimental. Con 98 sujetos encuestados, halló un ($r=0,960$) entre GPC y rendimiento, demostrando que una buena gestión por competencias genera compromiso con la empresa e incrementa el desempeño del colaborador.

A nivel internacional el caso de las investigaciones de rango internacional,

se encontró:

En Malasia se llevó a cabo un estudio Sharfika et al., (2022). Con el objetivo de describir si el liderazgo de servicio, competencia de liderazgo y la autoeficacia encuentran relación con el desempeño laboral de los líderes de las diversas universidades estatales de Malasia. En tal sentido, los autores revelan que los constructos independientes (liderazgo de servicio, autoeficacia y competencia de liderazgo) hallan relación de forma significativa con el desempeño laboral ($p < 0.05$). Es decir, mayor práctica de las variables independientes se asocian con niveles altos en el desempeño laboral de la muestra estudiada

Otro estudio se realizó en República Checa, Fejfarová & Fejfar, (2022), con el propósito de evaluar el enfoque centrado en competencias y el desarrollo de los empleados de las entidades del país mencionado. Encontraron que la competencia centrada en la gestión de organizaciones se llega a utilizar hasta un 21.8%. Además. El 93% de las entidades que hacen uso de esta herramienta (competencia) apoyan en la formación y el desarrollo de sus colaboradores. En tal sentido, se evidencia que hay relación entre el enfoque centrado en competencias, formación y eficacia del desarrollo en las instituciones ($p < 0.05$). Concluyen, niveles altos del uso del enfoque basado en competencia mayor será la formación del colaborador y el desarrollo de las empresas.

Una investigación en Ecuador López, (2021). Tuvo por objetivo determinar correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de una universidad de Guayaquil. Se realizó a una muestra de 51 encuestados. Concluyen, existe relación significativa entre las variables de estudio. Es decir, mayor nivel del constructo independiente mayor será el constructo dependiente. Por lo tanto, el clima organizacional es un factor fundamental para que haya un desempeño laboral eficiente en la muestra estudiada

Asimismo, en Colombia se realiza un estudio por Lora Guzmán et al. (2020) con el objetivo de implementar el modelo de gestión por competencias (saber, saber hacer y ser). Los autores refieren que los beneficios entregados a la organización inician desde el dominio administrativo, el cual se fortalece, desarrollo del talento humano, potenciar la eficacia y/o eficiencia institucional. Concluyen, la

aplicación del enfoque por competencias responde de forma positiva a la administración de recurso humano el cual disminuye la rotación del colaborador. Además, genera un plus en la realización de misión y visión institucional.

En Venezuela se llevó a cabo un estudio por Castro et al. (2020), con el objetivo de diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con ello poder optimizar el trabajo laboral del personal de institución financiera. Los resultados refieren las horas de trabajo son excesivas, las remuneraciones son muy bajas, hay una constante rotación de personal el cual no refleja el compromiso laboral del colaborador bancario. En relación con estos hallazgos, se presento un modelo de gestión de capital humano para que recursos humanos realice una adecuada contratación, en referente a un perfil determinado y de esta forma se realce la permanencia del colaborador en la entidad. Por ello, la organización financiera al contar con el personal comprometido se encaminará al éxito.

En lo sucesivo, es presentado los constructos y teorías que respaldan el presente estudio.

El teórico de la investigación de la variable gestión por competencias es Alles (2008) sostuvo que la GPC era la capacidad que posee el directivo para coordinar y amalgamar al recurso humano para obtener el máximo rendimiento de cada uno es importante en un trabajador el: saber conocer, ser, hacer y actuar, fueron bases para la actual GPC en momentos en que las instituciones hoy en día, necesitan trabajadores que se identifiquen con la organización. Con la capacidad de entender a los clientes, de poder trabajar en equipo en concordancia con los objetivos empresariales. Incluso la norma RD N° 0083-2021-MTPE/3/19 considera: Enfoque por Competencias, Enfoque Generacional, Enfoque de Género, Enfoque de Interculturalidad, Enfoque interseccional, Enfoque diferencial y Perspectiva de discapacidad. Coincidiendo con lo expresado anteriormente por los autores mencionados en el presente trabajo.

En los siguientes apartados se define las dimensiones de la variable gestión por competencias (Alles, 2008). Saber conocer, expresa la gama de

saberes y destrezas técnicas que tiene el postulante con relación a su carrera profesional o algún oficio, está incluida la experiencia, capacitaciones y estudios. Sin embargo, no solo se determina la evaluación de la competencia cognitiva, también incluye las formas de trato que tiene con sus compañeros de trabajo. Saber ser, Es el conjunto de capacidades personales como: Valores, motivación intrínseca el cual se logra unir con la personalidad de la institución. Es factor es valioso porque permite la relación entre clientes externos y/o internos de la organización. Saber hacer, refiere a la experiencia y habilidades innatas que tiene la persona como el liderazgo, capacidad en el control de grupos, delegación de responsabilidades. Esto es, saber integrar el primer factor con el trabajo en equipo. Este factor no solo está basado en el conocimiento, además de ello es saberlo llevar a la aplicación social en beneficio de la organización y cliente. Saber actuar, evalúa la capacidad interpersonal del sujeto. La forma de su relación, el dominio de su coeficiente emocional al momento de interactuar dentro y fuera de la institución. Un personal capacitado el cual no tenga la destreza de relaciones interpersonales, en lugar de sumar o solucionar será un obstáculo y retrasara el desarrollo de la empresa.

Dimensionando a Werther (2013) quien sostuvo que los directivos deben tener la capacidad de ubicar al personal con las competencias apropiadas y que además tengan un compromiso e identidad, de tal manera que puedan servir de ejemplo y ser líderes que hagan docencia y fomenten una cultura de calidad. De la misma forma Robbins (2014) respecto a la GPC afirmó que era una herramienta para encontrar a los mejores elementos de una empresa, lo cual permitiría una mejor selección del personal. Así mismo, Fattahi et al. (2020) en su artículo convergieron con las propuestas de ensamblar las capacidades con reforzar el rendimiento laboral como afirmó Chiavenato (2017) de que los gerentes actuales que están altamente capacitados valoren el capacitar también a su personal.

Goleman citado por Chiavenato (2017) afirmaba que muchas veces se confunden los conceptos de competencias y se relacionan solamente con el IQ o las calificaciones del trabajador, descuidando aspectos importantes como la empatía, el comportamiento al trabajar en equipo, la identificación con la empresa y sus compañeros (inteligencia emocional), que tiene mucho que ver con su desarrollo entre ellos mismos e incluso con los clientes y proveedores. En la

actualidad sigue vigente y muchos emprendedores con IQ menor a muchos profesionales, los tienen trabajando para ellos porque cuentan con esa inteligencia que les permite generar con éxito un emprendimiento. Por otra parte, Ducci (2017)

Afirmó que las competencias eran la totalidad de saberes del trabajador que le otorgan una ventaja laboral. Por otro lado, Santiváñez (2021) le otorgó un a importancia suprema al recurso humano de la empresa, señalando que era el promotor del éxito y por ello los ejecutivos deberían preocuparse por capacitar a quienes demuestren compromiso y que se retenga a los que demuestren las mejores capacidades.

Por otra parte, González (2008) sostuvo que era un error de los directivos aislar las capacidades personales de los colaboradores, en ese punto coincide con Chiavenato (2017) quien también sostuvo que se debe hacer un examen de competencias individuales al momento de la selección del personal, para conocer sus saberes que le permitan desarrollarse con éxito en la empresa. Hay que tener muy claro que la GPC aparece en calidad de una estrategia útil en el manejo del capital humano de las empresas, inicialmente se evaluaba el desarrollo de la persona en la organización, como se comportaba, sus reacciones y todo lo que se relacionaba psicológicamente con el recurso humano, así se tiene el trabajo de McClelland (1973) que también se relaciona con el rendimiento del empleado, el autor hace referencia a que determinadas necesidades individuales y sociales tienen influencia empresarial en el trabajador y su rendimiento. También Boyatzis (1982) que estudió las competencias individuales del personal, Spencer y Spencer (1993) los cuales dieron vida a la consultora en el capital humano empresarial “Hay/McBer” en Nueva York (hoy Hay Group) en sus investigaciones dichos autores resaltaron las particularidades naturales implícitas y sobreentendidas de los trabajadores como seres humanos, lo que amalgamado con su preparación, sus habilidades, conocimientos y motivaciones generaba un resultado óptimo para cualquier organización.

Con respecto al rendimiento de los trabajadores Chiavenato (2017), propuso que, para evaluar el desempeño de un colaborador, la empresa debe tener las metas claras y observar cómo se comporta en dirección hacia ellas, realizando una

evaluación objetiva si es que se logran los resultados esperados. En el mismo orden de ideas considerando como calidad de eficiencia las siguientes características.

Nivel de compromiso

El comportamiento del personal está en constante evaluación por el líder directivo, con ello se determina el cumplimiento de los deberes y si efectivamente hay el compromiso con los propósitos de la organización. Por ello, el colaborador que cumple con eficiencia las diferentes labores indicadas repercute en el ahorro de tiempo y recursos a la empresa por el cual serán reconocidos debidamente. Por su lado, Werther (2013) indica que es imprescindible que haya comunicación entre entidad y personal de forma constante sobre los objetivos, valores y otros factores pertinentes

Resolución de problemas

Chiavenato (2017), señala que el colaborador debe tener la capacidad de dar solución a los incidentes que pueda ocurrir en la organización o con los clientes. Sumado a ello, tener un alto compromiso y habilidad para afrontar problemas que puedan ocurrir en un tiempo corto, mediano y/o largo plazo. Werther (2013) refiere al ambiente en el cual prevalece la comunicación asertiva entre el personal y el cliente. Además, el equilibrio debe ser sólido sin perjudicar al uno o al otro. Por ello, la relación debe ser reforzada donde en futuras transacciones comerciales ambas partes sean beneficiadas.

Nivel de iniciativa

Determina a la habilidad de ser proactivo donde el personal ejecuta las posibles contingencias. Además, tiene un compromiso sólido con las políticas y la cultura de la organización. Chiavenato (2017).

Velázquez y Mera (2019) también afirmaron que se debe realizar la evaluación del desempeño conforme a las metas trazadas, ya que es una evaluación más objetiva. Por otra parte, Werther (2013) sostuvo que la empresa no debe descuidar el aspecto humano, y estar pendiente de lo que necesita el trabajador, sus intereses con la organización, sus metas de compromiso, y lo más importante es que al momento de realizar una evaluación prescindir de cualquier

opinión o juicio de valor que impida una objetiva realización de los exámenes.

Citando a Robbins (2014) quien se preocupó más por el comportamiento proactivo, los resultados del trabajo en equipo y el espíritu colaborador del trabajador al evaluar el rendimiento, argumentando que ello era medible y estaba acorde con lo que pueda proponer cualquier organización. Por otra parte, Wankel (2009) expresó que la empresa propone las condiciones y normas para que los trabajadores se desenvuelvan, observando aquello, se puede tener referencias de la eficiencia en sus labores, la capacidad de solucionar inconvenientes y el compromiso. Cabe considerar, por otra parte, que Stoner et al. (2010) sostuvieron que el rendimiento de un empleado es observable al evaluar el aporte que realizan para llegar a las metas que la empresa propone, incluyendo el compromiso y la iniciativa.

Se debe tomar en cuenta que un trabajador motivado va a presentar un mayor rendimiento, por ello se recurre a Werther (2013) sostuvo que el rendimiento era observable comparando con las metas institucionales y los logros del empleado, su compromiso, sus reacciones positivas en situaciones de conflicto entre ellos o con los clientes, sin dejar de lado la capacidad de realizar propuestas positivas para la empresa. Finalmente, se tiene que Alles (2008) argumentó que los directivos deben estar dispuestos a una total neutralidad en las evaluaciones laborales, lo que aporta objetividad al momento de observar las competencias y el rendimiento. De acuerdo a lo planteado por los autores el rendimiento presenta tres dimensiones.

La primera es el compromiso, al cual Alles (2008) afirmó que la responsabilidad de los directivos está implícitamente relacionada con observar y evaluar el nivel de compromiso de sus trabajadores, los cuales demuestran su responsabilidad y cuanto están involucrados con la organización en sus quehaceres diarios. Cuando un trabajador está entregado y mentalizado con los objetivos de la empresa, tiene un mayor rendimiento. De este modo, Werther (2013) apeló a la comunicación que deben establecer los directivos con los miembros de su equipo, en donde constantemente le inculcan los valores, objetivos y cultura de la organización, lo que ofrecerá como resultado que los trabajadores tengan una vinculación más fuerte con lo que propone la organización. La segunda

dimensión se refiere a la capacidad del trabajador para resolver problemas, al respecto Alles (2008) mantuvo su posición de que gran parte de la responsabilidad la tienen los directivos que deben capacitar a su personal para que tenga las herramientas necesarias para ofrecer al usuario o cliente soluciones rápidas y eficaces. Igualmente, Werther (2013) recurrió a la comunicación dirigida por los líderes de la organización en la cual se genera compromisos del trabajador y se les instruye permanentemente en la resolución de los inconvenientes que se puedan presentar. La tercera dimensión se refiere a la capacidad de iniciativa, al respecto Alles (2008) afirmó que los trabajadores deben poseer capacidades suficientes para en su momento adoptar resoluciones de forma proactiva proponiendo mejoras novedosas de crecimiento institucional. Un trabajador con iniciativa siempre añade valor a la empresa

Acerca del rendimiento laboral, Pedraza (2019) sostuvo que los directivos deben ejercer un fuerte liderazgo motivador entre los trabajadores, para generar compromiso, identificación y que se sientan respaldados al tomar iniciativas y resolver problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

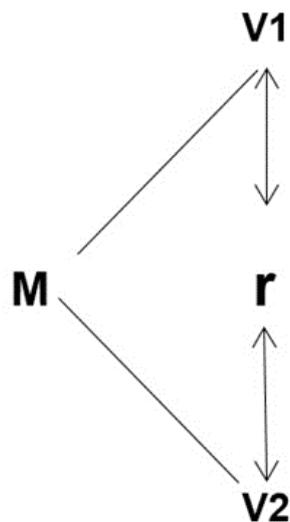
3.1.1 Tipo de investigación.

Es básica, Martínez (2020), Se está ahondando en las teorías y conocimientos preexistentes sobre las variables y dimensiones.

3.1.2 Diseño de investigación

Como afirman Hernández et al. (2014) el diseño es no experimental, por que no se manipulo las variables y tomando en cuenta lo propuesto por Salkind y Escalona (2009) el corte es transversal debido a que el acopio de la información ha sido realizado en un determinado momento del tiempo.

Es correlacional según Ruiz y Valenzuela (2022) ya que se combina las variables del estudio utilizando pruebas estadísticas, y descriptiva Hadi et al. (2023) al realizarse la recopilación de toda la información



M= Muestra de estudio

V1= Gestión por competencias

V2= Rendimiento laboral

r= Correlación

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1 Gestión por competencias

Definición conceptual. Alles (2008) sostuvo que la GPC se refería a la idoneidad que posee el directivo para coordinar y amalgamar al recurso humano, para obtener el máximo rendimiento de cada uno. También se cita a Werther (2013) quien sostuvo que los directivos deben tener la capacidad de ubicar al personal con las competencias apropiadas y que además tengan un compromiso e identidad, de tal manera que puedan servir de ejemplo y ser líderes que hagan docencia y fomenten una cultura de calidad

Definición operacional. El instrumento cuenta con indicadores: detectar, oportunidades, generar ideas, liderazgo, dirección, delegar, funciones, organización, comunicación, definir metas, capacidad de interrelación y trabajo en equipo, la escala de medición es ordinal de tipo Likert con alternativa de respuestas: nunca (1), casi nunca(2), a veces(3), casi siempre(4)y siempre(5).

Variable 2 Rendimiento laboral

Definición conceptual. Chiavenato (2017), propuso que, para evaluar el rendimiento, la empresa debe tener las metas claras y observar cómo se comporta en dirección hacia ellas, realizando una evaluación objetiva si es que se logran los resultados esperados.

Definición operacional. El instrumento contiene 3 dimensiones: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa, con los indicadores: muestra su perfil ético profesional, establece objetivos con nivel de alto desarrollo, se compromete con los objetivos, cumple las responsabilidades....., la investigación es ordinal e tipo Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Sánchez et al (2018), Es la totalidad de individuos cuyas características son comunes, estuvo conformada por 86 trabajadores de un gobierno regional de la amazonia 2023.

Criterios de Inclusión: Usuarios mayores de edad que desean responder las encuestas

Criterios de Exclusión: No usuarios habituales de los servicios públicos

3.3.2 Muestra

Para Ruiz y Valenzuela (2022), La muestra es la representación tomada de una población.

En este caso la muestra fue no probabilística, debido a hacer el 100% de la población.

3.3.3 Muestreo.

Según Martínez (2020) el muestreo define como se obtendrá al grupo representativo a estudiar, no se aplicó por ser una muestra no probabilística.

3.3.4 Unidad de análisis.

Corresponde a cada uno de los trabajadores de un gobierno regional de la amazonia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fueron las encuestas y los instrumentos fueron los cuestionarios adaptados por el autor y la Validez del instrumento Se eligió utilizar la opción del juicio de expertos (anexo), se a trabajo con profesionales con grado de maestro o de doctorado registrados en la institución competente (SUNEDU) quienes cuentan con la experticia suficiente para desempeñar el trabajo solicitado y la Confiabilidad del instrumento en una población piloto de 44 trabajadores Se ha calculado con α de Cronbach. Se gestionó la evaluación previa con sujetos que posteriormente no participaron en las encuestas finales, obteniendo $V1=0.896$ y de $V2=0.713$ que presentan alta confiabilidad para Duncan y Laurence (2004)

Tabla 1.

Confiabilidad

	α	N
Gestión por competencias	0,896	44
Rendimiento laboral	0.713	44

3.5 Procedimiento

Identificadas las variables del estudio y realizadas la información para construir bases teóricas, fue creado el instrumento para el recojo de información y se envió a los expertos para validación de los contenidos, luego fue localizada la población piloto que lo conformaron 44 trabajadores que tuvieron característica análogas a la muestra, y dieron respuesta a la pregunta, con el SPSS_V25, se determinó la fiabilidad del instrumentos, finalmente se aplicó el instrumento a la población de estudio, para extraer las conclusiones y recomendaciones.

Se inicia la investigación con la pesquisa sobre las variables, para luego ir desglosándolas al momento de la operacionalización, posteriormente se elaborarán los problemas, objetivos e hipótesis con una matriz.

A continuación, se confecciona el cuestionario y en el caso de satisfacción se adapta para el área de salud. El trabajo de encuestar será con los protocolos de sanidad necesarios, una vez obtenidas las respuestas se procede a elaborar una hoja de Excel para ordenar apropiadamente los datos y proceder al trabajo de análisis.

3.6 Método de análisis de datos

El encausamiento de la información obtenida se realizó la estadística descriptiva con el software Excel, y SPSS_V25, se trabajaron las tablas, fueron analizadas descriptivamente con las que se contrastó las hipótesis usando estadística

inferencial.

3.7 Aspectos éticos

Desde el inicio del trabajo se ha desarrollado una labor decente con mucha ética, respetando a los autores, las citas y parafraseando los conceptos sin alterar lo expresado por los investigadores. Todos ellos han sido citados siguiendo las indicaciones de la 7ma edición de APA, y se trabajó la similitud con el turnitin para verificar el porcentaje apropiado, respetando la propiedad intelectual. Se informo a los participantes del estudio que esta seria con la confidencialidad respectiva para poder expresar sus respuestas con total libertad, Se han respetado fielmente los lineamientos indicados por la oficina de investigación de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos por variables

Tabla 2.

Frecuencias de la gestión por competencias

Niveles	GPC		
	Frecuencia	válido	acumulado
Malo	0	0.00%	0.00%
Promedio	26	30.23%	30.23%
Bueno	60	69.77%	100%
Total	86	100%	

La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo.

Tabla 3.

Frecuencias de las dimensiones de la GPC

Niveles	Conocer		Ser		Hacer		Actuar	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	1	1.16%	0	0.00%
Promedio	37	43.02%	32	37.21%	23	26.74%	28	32.56%
Bueno	49	56.98%	54	62.79%	62	72.09%	58	67.44%
Total	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

Los sujetos encuestados manifestaron que en la GPC encontraron un buen desempeño en las diversas dimensiones de saberes liderando el hacer con 72.09%, actuar con 67.44 % ser con 62.79 % y conocer 56.98%, Así mismo, hay valores sobre el 30% en conocer, ser y actuar, solamente hacer tiene 26.74 % pero el promedio supera la cuarta parte de los encuestados. En los valores negativos o malos solo el hacer cuenta con 1.16% mientras que los demás se encuentran nivelados en 0%.

Tabla 4.

Frecuencias del rendimiento laboral

Niveles	Rendimiento laboral		
	Frecuencia	válido	acumulado
Malo	0	0.00%	0.00%
Promedio	13	15.12%	15.12%
Bueno	73	84.88%	
Total	86	100.00%	100.00%

A comparación de la variable GPC (69.77%) el rendimiento tiene un nivel mucho más alto de aprobación (casi 15 puntos porcentuales de diferencia) presentando un 84.88% de nivel bueno, en los promedios está más bajo, casi a la mitad con un 15.12 %, sin embargo, en los niveles malos están con el mismo valor nulo por parte de los encuestados

Tabla 5.

Frecuencias de las dimensiones del rendimiento laboral

Niveles	Resolución de problemas					
	Nivel de compromiso		Resolución de problemas		Nivel de iniciativa	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	8	9.30%	23	26.74%	22	25.58%
Bueno	78	90.70%	63	73.26%	64	74.42%
Total	86	100.00%	86	100.00%	86	100.00%

Las tres dimensiones presentan un buen nivel siendo el compromiso más fuerte con 90.70%, los otros dos están bastante cercanos con un 74.42% y 73.26. Lo mismo se repite para el resolver problemas con la iniciativa a nivel de promedios con 25.58% y 26.74%, casi la cuarta parte, en ese nivel el promedio es bajo con 9.30 %. Lo positivo es que no hay encuestados que ubiquen en mal nivel a ninguna de las tres.

Tabla 6.

Frecuencias de la GPC y rendimiento laboral

Niveles	GPC		Rendimiento laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	26	30.23%	13	15.12%
Bueno	60	69.77%	73	84.88%
Total	86	100%	86	100.00%

La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo. A comparación de la variable GPC (69.77%) el rendimiento tiene un nivel mucho más alto de aprobación (casi 15 puntos porcentuales de diferencia) presentando un 84.88% de nivel bueno, en los promedios está más bajo, casi a la mitad con un 15.12 %, sin embargo, en los niveles malos están con el mismo valor nulo por parte de los encuestados

Tabla 7.

Tabla de frecuencias de la GPC y nivel de compromiso

Niveles	GPC		Nivel de compromiso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	26	30.23%	8	9.30%
Bueno	60	69.77%	78	90.70%
Total	86	100%	86	100.00%

La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de

un nivel malo. Si se realiza la equiparación con el compromiso que presenta un 90.70% hay notorias diferencias en el valor alto y el promedio donde se trastocan los valores y ahora el compromiso cae hasta 9.30%. en ambos casos no se presentan valores que indiquen nivel malo.

Tabla 8.

Frecuencias de la GPC y la resolución de problemas

Niveles	GPC		Resolución de problemas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	26	30.23%	23	26.74%
Bueno	60	69.77%	63	73.26%
Total	86	100%	86	100.00%

La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo. Si se realiza la equiparación con la capacidad de resolver problemas, se tienen relativas diferencias mínimas ya que ésta se ubica con 73.26% de buen nivel y 26.74% de promedio, en ambos casos no se presentan valores que indiquen nivel malo.

Tabla 9.

Frecuencias de la GPC y el nivel de iniciativa

Niveles	GPC		Nivel de iniciativa	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%
Promedio	26	30.23%	22	25.58%
Bueno	60	69.77%	64	74.42%
Total	86	100%	86	100.00%

La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo. Si se realiza la equiparación con la iniciativa del trabajador, se tiene poca diferencia ya que ésta se ubica con 74.42% y 69.77% en nivel alto y en promedio 25.58%, solamente 5 puntos menos, en ambos casos no se presentan valores que indiquen nivel malo.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación entre la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023.

Hipótesis general de investigación (H_1): Existe una relación entre la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

Tabla 10.
Correlación entre la GPC y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral	
r de Pearson	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	0,772**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	86

La GPC se relaciona de forma positiva y contundente con el rendimiento laboral con un $r=0.772$ (Pearson) y al obtener un $p\text{-valor}=0.000 < \alpha$, se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_1 . El valor obtenido expresa que, si la GPC se incrementa o disminuye, el rendimiento de los trabajadores recorrerá siempre en la misma dirección.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 11.
Correlaciones por dimensiones

		GPC	Nivel de compromiso	Resolución de problemas	Nivel de iniciativa
GPC	R de Pearson	1	,694**	,666**	,701**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86
Nivel de compromiso	R de Pearson	,694**	1	,660**	,675**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86
Resolución de problemas	R de Pearson	,666**	,660**	1	,734**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86
Nivel de iniciativa	R de Pearson	,701**	,675**	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86

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

Interpretaciones:

H1: Se ha evidenciado con la prueba inferencial que el ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_1 . La GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con el compromiso con un $r=0.694$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras el compromiso de los trabajadores expresará, progresos en la misma dirección y viceversa.

H2: Se ha comprobado con la prueba inferencial que el ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_2 . La GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con la capacidad de resolver conflictos con un $r=0.666$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras la resolución de problemas expresará, progresos en la misma dirección y viceversa.

H3: Se ha evidenciado con la prueba inferencial que el ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_3 . La GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con las iniciativas de los trabajadores con un $r=0.694$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras el nivel de iniciativa expresará, progresos en la misma dirección y viceversa.

V. DISCUSIÓN

Se ha trabajado con 53 varones y 33 mujeres, entre los 20 a 65 años de edad para conocer la relación entre la gestión por competencias (GPC) y el rendimiento laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía.

A partir de la hipótesis general en donde se planteaba que La GPC se relacionaba con el rendimiento laboral, se obtuvo un $p\text{-valor}=0.000 < 0.05 < \alpha$, y el r de Pearson $r=0.772$, El valor obtenido expresa de forma positiva y contundente que, si la GPC se incrementa o disminuye, el rendimiento de los trabajadores recorrerá siempre en la misma dirección. Descriptivamente la mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles

no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo. Los sujetos encuestados manifestaron que en la GPC encontraron un buen desempeño en las diversas dimensiones de saberes liderando el hacer con 72.09%, actuar con 67.44 % ser con 62.79 % y conocer 56.98%, Así mismo, hay valores sobre el 30% en conocer, ser y actuar, solamente hacer tiene 26.74 % pero el promedio supera la cuarta parte de los encuestados. En los valores negativos o malos solo el hacer cuenta con 1.16% mientras que los demás se encuentran nivelados en 0%. Se observa así, que la variable GPC esta bien percibida por los encuestados, sin embargo, al analizar los datos de rendimiento comparados de la GPC (69.77%) tiene un nivel mucho más alto de aprobación (casi 15 puntos porcentuales de diferencia) presentando un 84.88% de nivel bueno, en los promedios está más bajo, casi a la mitad con un 15.12 %, sin embargo, en los niveles malos están con el mismo valor nulo por parte de los encuestados. En sus tres dimensiones el rendimiento laboral presenta un buen nivel, siendo el compromiso más fuerte con 90.70%, los otros dos están bastante cercanos con un 74.42% y 73.26. Lo mismo se repite para el resolver problemas con la iniciativa a nivel de promedios con 25.58% y 26.74%, casi la cuarta parte, en ese nivel el promedio es bajo con 9.30 %. Lo positivo es que no hay encuestados que ubiquen en mal nivel a ninguna de las tres. Pareciera que los datos expresaran que no existen muchos inconvenientes por resolver, y eso pudiera ser porque los encuestados al momento de responder

fueron influenciados por la motivación de volverse a encontrar después de tanto tiempo de trabajo no presencial por motivos de la pandemia. De acuerdo a lo expuesto se procede con el rechazo de la H0 y se valida la H1 en donde si la GPC aumenta, el rendimiento de los trabajadores recorrerá siempre la misma dirección y viceversa.

Estos resultados son comparables con los obtenidos por Peche (2019) quien utilizó un diseño correlacional transeccional causal y un muestreo por conveniencia de 42 individuos, obtuvo un ($\tau= 0.736$) y evidenció la influencia positiva de la GPC en el rendimiento de los trabajadores que incrementaron su nivel de eficiencia. Del mismo modo, Oseda, et al. (2019) encuestaron a 130 trabajadores, en un trabajo correlacional, encontrando un alta ($r=0.899$) relación entre el desempeño de un equipo capacitado debido a la GPC y el rendimiento, concluyendo que se debe continuar dicha política gerencial.

Así mismo se coincide con, Córdova (2018) en un trabajo correlacional, cuantitativo y no experimental. Con 98 sujetos encuestados, halló un ($r=0,960$) entre GPC y rendimiento, demostrando que una buena gestión por competencias genera compromiso con la empresa e incrementa el desempeño del colaborador. Lo expuesto se respalda en lo expresado por D'Alessio (2014) quien enfatizó que se debe investigar inicialmente que es lo requerido por la organización, antes de contratar, es decir, tener claramente definidas las fundamentales capacidades requeridas al momento de la selección del personal.

Por su parte, Alles (2008) sostuvo que la GPC era la capacidad que posee el directivo para coordinar y amalgamar al recurso humano para obtener el máximo rendimiento de cada uno. También se cita a Werther (2013) quien sostuvo que los directivos deben tener la capacidad de ubicar al personal con las competencias apropiadas y que además tengan un compromiso e identidad, de tal manera que puedan servir de ejemplo y ser líderes que hagan docencia y fomenten una cultura de calidad.

De la misma forma Robbins (2014) respecto a la GPC afirmó que era una herramienta para encontrar a los mejores elementos de una empresa, lo cual permitiría una mejor selección del personal. Así mismo, Fattahi et al. (2020) en su artículo convergieron con las propuestas de ensamblar las capacidades con

reforzar el rendimiento laboral como afirmó Chiavenato (2017) de que los gerentes actuales que están altamente capacitados valoren el capacitar también a su personal.

En la actualidad, como se expresó al plantear la problemática de estudio, el sector público está muy descuidado respecto a contratar personal capacitado, con las competencias apropiadas, En estos tiempos nuestro país ha caído en un grave dilema de tener funcionarios incapaces que son nombrados en direcciones estratégicas sin ningún mérito académico, se están retribuyendo favores políticos o por conveniencias coyunturales, que al final perjudican el buen desarrollo de las actividades que necesita el ciudadano, dejando de lado a funcionarios con las capacidades y competencias necesarias para desempeñar un trabajo óptimo. Según Lluncor et al. (2020) el rendimiento laboral en las organizaciones públicas y privadas evidenció un insuficiente desempeño a consecuencia de no se otorga importancia a la GPC como debe ser y no se brinda capacitación pertinente y por ello presentan problemas relacionados con la fuerte impericia de implementar procedimientos de prueba y evaluación de como rinden en las diferentes dependencias de las instituciones.

La hipótesis específica primera planteaba una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, fue contrastada y se obtuvo una significancia menor a 0.05 ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$). Además, la GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con el compromiso con un $r=0.694$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras el compromiso de los trabajadores expresará, progresos en la misma dirección y viceversa. Descriptivamente La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo. Si se realiza la equiparación con el compromiso que presenta un 90.70% hay notorias diferencias en el valor alto y el promedio donde se trastocan los valores y ahora el compromiso cae hasta 9.30%. en ambos casos no se presentan valores que indiquen nivel malo. De los 86 encuestados el 8.1% coinciden al manifestar que la GPC y el compromiso se

encuentran en el nivel promedio, asimismo se evidencia que ambos se encuentran en un nivel bueno de acuerdo al 68.6% y no hay opiniones de nivel malo. Se observa que el compromiso que tienen los trabajadores con la institución esta considerado como bueno en un alto porcentaje, ellos se identifican, lo que resulta en un mayor rendimiento del trabajador, como expresó Santiváñez (2021) le otorgó un a importancia suprema al recurso humano de la empresa, señalando que era el promotor del éxito y por ello los ejecutivos deberían preocuparse por capacitar a quienes demuestren compromiso y que se retenga a los que demuestren las mejores capacidades.

Lo expresado por González (2008) quien sostuvo que era un error de los directivos aislar las capacidades personales de los colaboradores, en ese punto coincide con Chiavenato (2017) quien también sostuvo que se debe hacer un examen de competencias individuales al momento de selección del personal, para conocer sus saberes que le permitan desarrollarse con éxito en la empresa. De acuerdo a lo expuesto se ha evidenciado con la prueba inferencial que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_1 con un r de Pearson ($r=0.694$) que es un valor importante al relacionar de manera considerable la GPC de forma directa con el nivel de compromiso. Coincidiendo con el trabajo de Pacherez y Marrufo (2020) quienes con enfoque cuantitativo plantearon un modelo (con diseño propio para la empresa) de gestión por competencias que mejore el rendimiento y genere identidad, obteniendo que las capacidades deben potenciarse implementando un compromiso real del trabajador para desarrollarse personalmente. Del mismo modo, Robles (2020) en su trabajo con 85 encuestados, estableció que la gerencia por competencias en una entidad pública obtuvo un moderado ($r=0.716$) con el rendimiento laboral, concluyendo que una buena gestión de los líderes obtenía un buen rendimiento. Igualmente, Rolin (2020) utilizó una muestra de 75 sujetos como muestra de una población total de 300, en un trabajo correlacional cuantitativo, aplicando dos cuestionarios y proponiendo un sistema en el cual el desarrollo del capital humano se relaciona con el rendimiento del mismo ($r=0.867$),

Llegando a la conclusión que la efectividad del sistema superaba el 95% y mejoraba las competencias. Por otro lado, Tuesta et al. (2021) obtuvo un $r=0.789$ entre rendimiento y competencias, las cuales motivaban a una mejor remuneración

por parte de la empresa, el trabajo fue cuantitativo, correlacional, transversal. Así mismo, Ponjuan y Torres (2021) destacaron la influencia de la gestión por competencias en los resultados esperados de la institución, aplicando una regresión logística encontraron que hay un p valor <0.005 con lo cual se determina que se presenta la influencia. Igualmente, el estudio de Matanhire-Zihanzu y Penn (2020) demostró que, en una entidad de salud, el personal sanitario no se desempeñaba con propiedad, por carecer de competencias en temas acerca de gestión y materias afines, lo que no permitía a los directivos en evaluar las competencias de sus empleados.

Los antecedentes expuestos se respaldan en lo expresado por Goleman citado por Chiavenato (2017) quien afirmaba que muchas veces se confunden los conceptos de competencias y se relacionan solamente con el IQ o las calificaciones del trabajador, descuidando aspectos importantes como la empatía, el comportamiento al trabajar en equipo, la identificación con la empresa y sus compañeros (inteligencia emocional), que tiene mucho que ver con su desarrollo entre ellos mismos e incluso con los clientes y proveedores. En la actualidad sigue vigente y muchos emprendedores con IQ menor a muchos profesionales, los tienen trabajando para ellos porque cuentan con esa inteligencia que les permite generar con éxito un emprendimiento.

Por otra parte, Ducci (2017) también afirmó que las competencias eran la totalidad de saberes del trabajador que le otorgan una ventaja laboral. Igualmente, en lo relativo al compromiso, Alles (2008) afirmó que la responsabilidad de los directivos está implícitamente relacionada con observar y evaluar el nivel de compromiso de sus trabajadores, los cuales demuestran su responsabilidad y cuanto están involucrados con la organización en sus quehaceres diarios. Cuando un trabajador está entregado y mentalizado con los objetivos de la empresa, tiene un mayor rendimiento. De este modo, Werther (2013) apeló a la comunicación que deben establecer los directivos con los miembros de su equipo, en donde constantemente le inculcan los valores, objetivos y cultura de la organización, lo que ofrecerá como resultado que los trabajadores tengan una vinculación más fuerte con lo que propone la organización. De acuerdo a lo expresado por los autores y los resultados obtenidos, se afirma que es necesario incrementar el

compromiso de los trabajadores motivándolos, ya que los resultados fueron alentadores y en las respuestas se observó valores altos que indican que hay capital humano con buena disposición.

La hipótesis específica segunda planteaba una relación significativa entre la gestión por competencias con la resolución de problemas de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, fue contrastada y se obtuvo una significancia menor a 0.05 ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$), Por lo cual la GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con la capacidad de resolver conflictos con un $r=0.666$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras la resolución de problemas expresará, progresos en la misma dirección y viceversa. Descriptivamente La mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo.

Si se realiza la equiparación con la capacidad de resolver problemas, se tienen relativas diferencias mínimas ya que ésta se ubica con 73.26% de buen nivel y 26.74% de promedio, en ambos casos no se presentan valores que indiquen nivel malo. De los 86 encuestados el 18.6% del total coinciden al manifestar que la gestión por competencias y la resolución de problemas se encuentran en el nivel promedio, asimismo se puede evidenciar que las variables de estudio se encuentran en un nivel bueno de acuerdo al 61.6% de la muestra. Según los datos se tiene entonces que con frecuencia los empleados presentan deseos de apoyar cuando se presentan inconvenientes, lo que es un aspecto positivo.

Con respecto al rendimiento de los trabajadores Chiavenato (2017), propuso que, para evaluar el desempeño de un colaborador, la empresa debe tener las metas claras y observar cómo se comporta en dirección hacia ellas, realizando una evaluación objetiva si es que se logran los resultados esperados. En el mismo orden de ideas, Velázquez y Mera (2019) también afirmaron que se debe realizar la valuación del desempeño conforme a las metas trazadas, ya que es una evaluación más objetiva. De acuerdo a lo expuesto se ha evidenciado con la prueba inferencial que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_2 , con un r de Pearson de 0.666 que es un valor importante al relacionar de manera

considerable la GPC de forma directa con la resolución de problemas, lo que se homologa con el trabajo de Cuela (2022) quien encontró un $r=0.751$ entre las competencias digitales con la GA, el trabajo fue cuantitativo y con 45 servidores públicos.

concluyendo que una buena gestión se relacionaba con trabajadores que contaban con las debidas capacidades. Del mismo modo Navarro (2022) propuso un diseño para mejorar competencias y rendimiento, trabajó con 90 sujetos, concluyendo que el 72% tenía un rendimiento bajo, un R de 44% explicaba como el rendimiento laboral estaba influenciado por las competencias. Por su parte Prado (2021) con un trabajo cuantitativo, correlacional- causal encontró una relación significativa entre lo que solicita la empresa (competencias) y el rendimiento $\chi^2 = 39,236$ concluyendo que se debe continuar las capacitaciones a los colaboradores.

De la misma forma Mendivel et al. (2020) con método cuantitativo, obtuvieron un resultado de que existe una alta correlación de manejar las competencias y la administración general de la organización ($r= 0.661$) concluyendo que se debe mantener la eficiencia con los trabajadores más capacitados y comprometidos. Se observa en los trabajadores una disposición para colaborar en solucionar inconvenientes que diariamente se presentan en la institución, lo cual debería potenciarse con capacitaciones para que tomen decisiones ejecutivas eficientes

La hipótesis específica tercera planteaba una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de iniciativa de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, fue contrastada y se obtuvo una significancia menos a 0.05 ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) Por lo cual la GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con las iniciativas de los trabajadores con un $r=0.694$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras el nivel de iniciativa expresará, progresos en la misma dirección y viceversa. Descriptivamente se observó que la mayor parte de los encuestados 69.77% manifiesta encontrar positiva la GPC tal vez por desconocimiento, aunque se respetan los datos, y se tiene que menos de la mitad, aproximadamente representada por un 30.23% expresó encontrarla en la media de los niveles y no se encuentran opiniones negativas de un nivel malo. Si se

realiza la equiparación con la iniciativa del trabajador, se tiene poca diferencia ya que ésta se ubica con 74.42% y 69.77% en nivel alto y en promedio 25.58%, solamente 5 puntos menos, en ambos casos no se presentan valores que indiquen nivel malo. De los 86 encuestados el 18.6% del total de la muestra coinciden al manifestar que la gestión por competencias y el nivel de iniciativa se encuentran en el nivel promedio, asimismo se puede evidenciar que las variables de estudio se encuentran en un nivel bueno de acuerdo al 62.8% de la muestra. Las estadísticas comprueban la voluntad de iniciativa del grupo de trabajadores y como afirmó Werther (2013) quien sostuvo que la empresa no debe descuidar el aspecto humano, y estar pendiente de lo que necesita el trabajador, sus intereses con la organización, sus metas de compromiso, y lo más importante es que al momento de realizar una evaluación prescindir de cualquier opinión o juicio de valor que impida una objetiva realización de los exámenes.

Se coincide con el autor en recalcar el aspecto humano del trabajador al igual que con Rodríguez et al. (2021) los que sostuvieron que las organizaciones del sector público enfrentan un motivador desafío actual, donde es imperativo tener una alta productividad y eficiencia para la distribución de medios de producción, pero estas metas se relacionan con la efectividad del cumplimiento de responsabilidades de sus trabajadores, sus habilidades educativas, motivación y liderazgo. De acuerdo a lo expuesto se ha evidenciado con la prueba inferencial que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_3 entonces la GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con las iniciativas de los trabajadores r de Pearson 0.694, si la GPC realiza mejoras el nivel de iniciativa expresará, progresos en la misma dirección y viceversa. Dichos resultados coinciden con lo obtenido por Bouzon et al. (2022) en un estudio longitudinal con 120 servidores públicos durante 18 meses, encontró un $r=0.674$ concluyendo que había que capacitar a los servidores en GPC para mejorar la productividad. Al igual se homologa con el trabajo de Peche (2019) quien usó un diseño correlacional transeccional causal y muestreo probabilístico por conveniencia de 42 individuos, obtuvo un ($\tau= 0.736$) y evidenció la influencia positiva de la GPC en el rendimiento de los trabajadores que incrementaron su nivel de eficiencia. Del mismo modo, Oseda, et al. (2019) encuestaron a 130 trabajadores, en un trabajo correlacional, encontrando un alta ($r=0.899$) relación entre el desempeño de un equipo capacitado debido a la GPC y

el rendimiento, concluyendo que se debe continuar dicha política gerencial. También, Córdova (2018) en un trabajo correlacional, cuantitativo y no experimental. Con 98 sujetos encuestados, halló un ($r=0,960$) entre GPC y rendimiento, demostrando que una buena gestión por competencias genera compromiso con la empresa e incrementa el desempeño del colaborador. Por otra parte, Huanca et al. (2021) con una metodología cuantitativa obtuvieron un resultado de $r=0.657$ entre competencias de los trabajadores y rendimiento laboral, concluyendo que era imperativo poseer competencias que permitan obtener un rendimiento apropiado, concluyendo que a mayores competencias mayor rendimiento. En el mismo orden de ideas, Mendieta et al. (2020) quienes llegaron a la conclusión de que un apropiado conocimiento académico sobre las capacidades y competencias de los colaboradores tendrá una fuerte relación ($r=0.773$) con el rendimiento. Los trabajadores en la institución presentan un importante nivel de impulso, para tomar iniciativas que se conviertan en propuestas beneficiosas en todo aspecto, sin embargo, falta que sean capacitados apropiadamente para que sus proposiciones tengan un mayor sustento técnico o profesional.

Acerca del rendimiento laboral, Pedraza (2019) sostuvo que los directivos deben ejercer un fuerte liderazgo motivador entre los trabajadores, para generar compromiso, identificación y que se sientan respaldados al tomar iniciativas y resolver problemas.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La GPC se relaciona de forma positiva y contundente con el rendimiento laboral con un $r=0.772$ (Pearson) y al obtener un $p\text{-valor}=0.000<\alpha$, se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_1 . El valor obtenido expresa que, si la GPC se incrementa o disminuye, el rendimiento de los trabajadores recorrerá siempre en la misma dirección.

Segunda

Se ha evidenciado con la prueba inferencial que el ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_1 . La GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con el compromiso con un $r=0.694$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras el compromiso de los trabajadores expresará, progresos en la misma dirección y viceversa.

Tercera

Se ha comprobado con la prueba inferencial que el ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_2 . La GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con la capacidad de resolver conflictos con un $r=0.666$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras la resolución de problemas expresará, progresos en la misma dirección y viceversa.

Cuarta

Se ha evidenciado con la prueba inferencial que el ($p\text{-valor}=0.000<\alpha$) con lo que se procede con el rechazo de la H_0 y se valida la H_3 . La GPC se relaciona de forma positiva y fuerte con las iniciativas de los trabajadores con un $r=0.694$ (Pearson) lo que implica que si la GPC realiza mejoras el nivel de iniciativa expresará, progresos en la misma dirección y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la jefatura implementar capacitaciones y maneras de potenciar las competencias de sus trabajadores para tener un rendimiento laboral más eficiente, los resultados expresaron buena disposición del personal, lo cual es un factor que debe aprovecharse para ofrecer un buen servicio a los ciudadanos

Segunda

Se recomienda a la jefatura, tomar en cuenta los altos niveles de compromiso de los trabajadores y motivarlos mediante diversos tipos de incentivos para mantener el elevado nivel mostrado. Se sugiere establecer una escala de premios entre los trabajadores que los sigan alentando.

Tercera

Se recomienda a la jefatura, capacitar a sus empleados en el manejo de conflictos de toda índole, Se observó en los trabajadores una disposición para colaborar en solucionar inconvenientes que diariamente se presentan en la institución, lo cual debería potenciarse con preparación para que tomen decisiones ejecutivas eficientes

Cuarta

Se recomienda a la jefatura, establecer talleres de formación a sus trabajadores que presentan un importante nivel para tomar iniciativas que se conviertan en propuestas beneficiosas en todo aspecto, sin embargo, falta que sean capacitados apropiadamente para que sus proposiciones tengan un mayor sustento técnico o profesional.

REFERENCIAS

- Alles M. (2008) Desempeño por competencias. (3ra.edicion). Granica
- Alharahsheh, H., & Pius, A. (2021). Exploration of Employability Skills in Business Management Studies Within Higher Education Levels: Systematic Literature Review. Research Anthology on Business and Technical Education in the Information Era.
- Bernal, C. (2016) Metodología de la Investigación. (4° Ed.). Pearson.
- Bouzon, et al. (2022). Soft and hard skills development in lean management trainings. International Journal of Lean Six Sigma.
- Boyatzis, R. (1982). The Competent Manager. Ed John Wiley and Sons
- Córdova, E. (2018) Compromiso Organizacional y desempeño laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28842>
- Cuela, E. (2022) Competencias digitales y gestión administrativa en una municipalidad distrital, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101740>
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. Ed Mc Graw Hill.
- D'Alessio, F. (2014). Administración y dirección de la producción, Ed Prentice Hall
- Ducci, M. (2017) El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Ed Cinterfor/OIT
- Duncan, C y Laurence, D. (2004) The SAGE Dictionary of Statistics, <http://bit.ly/3dAuuWK>
- Erpurini, W. (2020) Effect of Information Systems Management and Competencies To Performance Employees Part In Dyeing. Jurnal Mantik, V3 N (4), <https://bit.ly/3rLZnP4>
- Fattahi,H., et al. (2020) Core competencies for health headquarters: a systematic review and meta-synthesis. BMC Public Health. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08884-2>
- Fonseca, et al. (2020) Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría. Económicas CUC, Vol 41 N (1), <https://bit.ly/302gZL7>

- García, et al. (2021). Relevancia y dominio de las competencias digitales del docente en la educación superior. *Revista Cubana de Educación Superior*.
- Granados-Rodríguez, J. M. (2021). Tres décadas de avance en el sistema de gestión público en Colombia, un camino hacia la nueva gestión pública. Catálogo Editorial.
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/2736>
- Gholipour, et al. (2018) Evaluation of the district health management fellowship training programme: a case study in Iran. *BMJ Journals*
<https://bmjopen.bmj.com/content/8/3/e020603.info>
- González, V y González, R. (2008) Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2008. <http://hdl.handle.net/11162/23230>
- Gusmão, et al. (2019) An assessment of management competencies for primary health care managers in Timor-Leste. *Journal of Healthcare Leadership*.
<https://doi.org/10.1002/hpm.2942>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. 2ª ed. McGraw-Hill.
- Huanca, et al. (2021) Competencia laboral y el desempeño ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020, *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, <https://bit.ly/3pyGufN>
- Howard, et al. (2018), "Validation of a management competency assessment tool for health service managers", *Journal of Health Organization and Management*,
<https://doi.org/10.1108/JHOM-08-2017-0223>
- Lora, et al. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lluncor, M. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Martínez, R (2020) *El Secreto Detrás de Una Tesis*. Ed Crea Imagen
- Menguzzato, M. y Renau, J.J. (1995) *La dirección estratégica de la empresa – Un*

- enfoque innovador del Management Ed Ariel Economía
- Mendieta, et al. (2020) Gestión por competencias: herramienta clave para el desempeño laboral del talento humano. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. <https://bit.ly/3EwuaTL>
- Mendivel, et al. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. Conrado.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- McClelland, D (1973) Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist. <https://bit.ly/3xZHr8>
- Navarro, L. (2022) Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93796>
- Prado, J. (2021). El Perfil del Puesto de Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5218>
- Parikh, M., & Desai, P. (2018). A Study on Development of Competency Based Human Resource Systems for Sales Function in Pharma Sector.
<https://bit.ly/3w5WBVq>
- Oседа, et al.. (2019). Trabajo colaborativo y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Cañete. Revista Conrado,.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- Pacherrez, J. y Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.
<https://bit.ly/2ZZENiG>
- Peche, S. (2019). Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la

- Puerta, La Esperanza – 2019. <https://bit.ly/3drq5Ew>
- Pedraza, S. (2019) Liderazgo del jefe es el factor que más influye en desempeño de ejecutivos . Prentice Hall
- Ponjuan, G. y Torres, D. (2021) Gestionar la ignorancia para gestionar el conocimiento: una necesidad organizacional. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud. <https://bit.ly/3xZhlyA>
- Quesada, N (2018) Metodología de la investigación, Estadística aplicada con PASW. Ed Macro
- Rábago, E. (2014) Dirigir personas; La madurez del talento, Ed Netbiblo
- Robbins, S (2014). Administración. 12ª Edición. Prentice Hall
- Robles, W. (2020). Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019. [Tesis Doctoral Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/300yHi6>
- Rodríguez, et al. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas Management by Competences in Public Institutions. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Rolin, C. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El desempeño Laboral. Business Innova Sciences. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- Salkind, N & Escalona, R (1999) Research Methods, 3ra Ed Prentice Hall
- Santiváñez, J. (2021) Fundamentos de Economía, Ed San Marcos
- Santiváñez, J. (2021) Marketing educativo y satisfacción de la comunidad en el Instituto Superior Cauwe - Villa María Del Triunfo, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61350>
- Schermerhorn, et al. (2020). Management. John Wiley & Sons. Ed Wiley
- Spencer, et al. (1993). Competence at Work: models for superior performance. Ed John Wiley and Sons.
- Stoner, et al. (2010). Management. 6ª ed. Ed Pretince Hall.
- Swanson, et al. (2020) The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. Journal of Hospitality and Tourism Management. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>

- Trelles, C. (2019) Razones burocráticas ¿Cómo hacer eficiente al servidor público peruano? Fondo Editorial PUCP 3ra edición
- Velázquez, A. y Mera, E. (2019) Inteligencia emocional, compromiso organizacional y desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43663>
- Tuesta Panduro, et al. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Revista Venezolana de Gerencia. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Werther, W. (2013) Administración de Recursos Humanos · Mc Graw-Hill

ANEXOS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS" y "CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Pantigoso Loaiza, Marco Hernán
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Ingeniería
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
Autor:	Miranda Ouspe, Ghro Julinho
Procedencia:	Lima- Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de contabilidad de un hospital
Significación:	La variable independiente gestión por competencias, está conformada por 4 dimensiones: Saber conocer (5 ítems), Saber ser (5 ítems), Saber hacer (5 ítems), Saber actuar (5 ítems). El instrumento tiene como objetivo de determinar la relación de la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

4. VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

4.1 Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

ESCALA/ÁREA	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
Gestión por competencias les (2008) sostuvo que la GPC refería a la idoneidad que posee directivo para coordinar y reajustar al recurso humano, para obtener el máximo rendimiento de cada uno. También cita a Werther (2013) quien sostuvo que los directivos deben	Saber conocer	Expresa la gama de saberes y destrezas técnicas que tiene el postulante con relación a su carrera profesional o algún oficio, está incluida la experiencia, capacitaciones y estudios. Sin embargo, no solo se determina la evaluación de la competencia cognitiva, también incluye las formas de trato que tiene con sus compañeros de trabajo.
	Saber ser	Es el conjunto de capacidades personales como: Valores, motivación intrínseca el cual se logra unir con la personalidad de la institución. Es factor es valioso porque permite la relación entre clientes externos y/o internos de la organización
	Saber hacer	Refiere a la experiencia y habilidades innatas que tiene la persona como el liderazgo, capacidad en el control de grupos, delegación de responsabilidades. Esto es, saber integrar el primer factor con el trabajo en equipo. Este factor no solo está basado en el conocimiento, además de ello es saberlo llevar a la aplicación social en beneficio de la organización y cliente.

<p>tener la capacidad de ubicar al personal con las competencias apropiadas y que además tengan un compromiso e identidad, de tal manera que puedan servir de ejemplo y ser líderes que hagan docencia y fomenten una cultura de calidad.</p>	<p>Saber actuar</p>	<p>Evalúa la capacidad interpersonal del sujeto. La forma de su relación, el dominio de su coeficiente emocional al momento de interactuar dentro y fuera de la institución. Un personal capacitado el cual no tenga la destreza de relaciones interpersonales, en lugar de sumar o solucionar será un obstáculo y retrasará el desarrollo de la empresa.)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de opinión sobre GESTIÓN POR COMPETENCIAS elaborado por Miranda Quispe, Ghiso Julinho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel Tiene alto nivel.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO 1: GESTION POR COMPETENCIAS

- **Primera dimensión: Saber conocer**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Saber conocer respecto a la variable Gestión por competencias en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Problema	Encuentro varias soluciones a un problema.	4	4	4	
Nuevas formas	Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	4	4	4	
Ideas	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	4	4	4	
Intuitivo	Soy muy intuitivo.	4	4	4	
Me doy cuenta	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Saber ser**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión fiabilidad respecto a la variable debe ser en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Dirección	Puedo asumir la dirección de un grupo.	4	4	4	
Cualidades	Extraigo las mejores cualidades de las personas.	4	4	4	
Responsabilidad	Delego responsabilidades sin sentirme preocupado	4	4	4	
Motivar	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	4	4	4	
Resultado positivos	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Saber hacer**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión capacidad de respuesta respecto a la variable calidad de atención en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Metas	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	4	4	4	
Metas positivas	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivado	4	4	4	
Competencias	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias	4	4	4	
Personalidad	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.	4	4	4	
Razonable	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.	4	4	4	
Metas	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Saber actuar**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión saber actuar respecto a la variable Gestión de competencias en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Desarrollo	Involucro a mis colegas en el diseño y desarrollo de proyectos generales.	4	4	4	
Cambio	Doy permanente atención al cambio de mi entorno.	4	4	4	
Cambio continuo	Me adapto continuamente a los cambios.	4	4	4	
Escuchar	Estoy dispuesto a escuchar opiniones de los compañeros del puesto en que me encuentro.	4	4	4	
Ideas	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pantigozo Loalza, Marco Hernán DNI: 31039236

Especialidad del Validador: Maestro en Derecho Penal

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Lima, enero 2024.

4. VARIABLE- RENDIMIENTO LABORAL

4.1 Escala teórica (describir en función al modelo teórico)

ESCALA/ÁREA	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
RENDIMIENTO LABORAL Chisavenato (2017) propone que se valore como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados.	NIVEL DE COMPROMISO	El comportamiento del personal está en constante evaluación por el líder directo. Con esto se determina el cumplimiento de los deberes y si efectivamente hay el compromiso con los propósitos de la organización. Por esto, el colaborador que cumple con eficiencia las diferentes labores indicadas repercute en el ahorro de tiempo y recursos a la empresa por el cual serán reconocidos debidamente (Allen, 2008). Por su lado, Werhler (2013) indica que es imprescindible que haya comunicación entre entidad y personal de forma constante sobre los objetivos, valores y otras facturas pertinentes.
	RESOLUCION DE PROBLEMAS	Allen (2008) señala que el colaborador debe tener la capacidad de dar solución a los incidentes que pueda ocurrir en la organización o con los clientes. Sumado a esto, tener un alto compromiso y habilidad para afrontar problemas que puedan ocurrir en un tiempo corto, mediano y/o largo plazo. Werhler (2013) reflexiona al ambiente en el cual prevalece la comunicación asertiva entre el personal y el cliente. Además, el equilibrio debe ser sobre sin perjudicar al uno o al otro. Por esto, la relación debe ser reforzada donde en futuras transacciones comerciales ambas partes sean beneficiadas.
	NIVEL DE INICIATIVA	Determina a la habilidad de ser proactivo donde el personal ejecuta las posibles contingencias. Además, tiene un compromiso sólido con las políticas y la cultura de la organización. La visión del personal y el compromiso son fundamentales puesto que resalta la toma de decisiones al cual serán de gran aporte en el trabajador (Allen, 2008).

5- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de opinión sobre RENDIMIENTO LABORAL, elaborado por Miranda Quiroga, Gino Julián. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel Tiene alto nivel.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO 2: RENDIMIENTO LABORAL.

• **Primera dimensión: Nivel de compromiso**

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Nivel de compromiso respecto a la variable Rendimiento laboral en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Ciclo profesional	1.Tus jefes afirman que muestras un perfil ético profesional	4	4	4	
Responsable	2.Tienes como praxis que cumples con responsabilidad las tareas asignadas	4	4	4	
Planificación	3.Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación dentro de tu área	4	4	4	
Objetivos	4.Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	4	4	4	
Ejecución	5.Planificas con suficiente antelación a la ejecución de actividades	4	4	4	
Objetivos	6.Cumples con los objetivos establecidos por la organización	4	4	4	
Recursos	7.Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	4	4	4	
Planificar	8.Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Resolución de problemas**

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión capacidad de respuesta respecto a la variable satisfacción de proveedores en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Solución	9.Buscas soluciones a los problemas de trabajo	4	4	4	
Emociones	10.Comprendes las emociones de tu compañeros	4	4	4	
Apoyo	11.Dialogas con tus compañeros tratando de apoyar cuando tienen un problema	4	4	4	
Equipo	12.Trabajas en equipo frente a casos delicados	4	4	4	
Mejorar	13.Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo lo que permita lograr los objetivos de la institución	4	4	4	
Funciones	14. Assumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	4	4	4	
Métodos	15.Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Nivel de iniciativa

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Nivel de iniciativa respecto a la variable Rendimiento laboral en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	16. Tus jefes afirman que demuestras proactividad en tu trabajo	4	4	4	
Capacitarse	17. Te preocupas por capacitarte y obtener certificación, utilizando tus propios recursos económicos	4	4	4	
Visión	18. Posees visión de mediano y largo plazo	4	4	4	
Equipos	19. Asumes la conducción de equipos de trabajo	4	4	4	
Normas	20. Aplicas las normas de cumplimiento institucional porque las conoces	4	4	4	
Respeto	21. Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la institución.	4	4	4	
Procedimientos	22. Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellido y nombres del juez validador: Mg. Mg. Paríngoro Lostra, Marco Hernán DNI: 31039236
Especialidad del Validador: Maestro en Derecho Penal

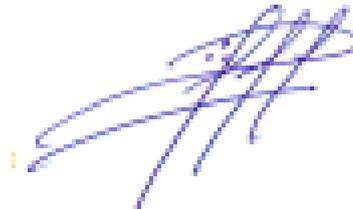
Lima, enero 2024.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiada para representar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



<p>tener la capacidad de ubicar al personal con las competencias apropiadas y que además tengan un compromiso e identidad, de tal manera que puedan servir de ejemplo y ser líderes que hagan tocar y fomenten una cultura de calidad.</p>	<p>Saber actuar</p>	<p>Evalúa la capacidad interpersonal del sujeto. La forma de su relación, el dominio de su coeficiente emocional al momento de interactuar dentro y fuera de la institución. Un personal capacitado el cual no tenga la destreza de relaciones interpersonales, en lugar de sumar o solucionar será un obstáculo y retrasará el desarrollo de la empresa.)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de opinión sobre GESTIÓN POR COMPETENCIAS elaborado por Miranda Quispe, Ghiso Julinho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel Tiene alto nivel.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- **Primera dimensión: Saber conocer**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Saber conocer respecto a la variable Gestión por competencias en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Problema	Encuentro varias soluciones a un problema.	4	4	4	
Nuevas formas	Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	4	4	4	
Ideas	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	4	4	4	
Intuitivo	Soy muy intuitivo.	4	4	4	
Me doy cuenta	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Saber ser**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión fiabilidad respecto a la variable debe ser en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Dirección	Puedo asumir la dirección de un grupo.	4	4	4	
Cualidades	Extraigo las mejores cualidades de las personas.	4	4	4	
Responsabilidad	Delego responsabilidades sin sentirme preocupado	4	4	4	
Motivar	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	4	4	4	
Resultado positivos	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Saber hacer**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión capacidad de respuesta respecto a la variable calidad de atención en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Metas	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	4	4	4	
Metas positivas	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivado	4	4	4	
Competencias	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias	4	4	4	
Personalidad	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.	4	4	4	
Razonable	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.	4	4	4	
Metas	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	4	4	4	

▪ **Cuarta dimensión: Saber actuar**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión saber actuar respecto a la variable Gestión de competencias en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Desarrollo	Involucro a mis colegas en el diseño y desarrollo de proyectos generales.	4	4	4	
Cambio	Doy permanente atención al cambio de mi entorno.	4	4	4	
Cambio continuo	Me adapto continuamente a los cambios.	4	4	4	
Escuchar	Estoy dispuesto a escuchar opiniones de los compañeros del puesto en que me encuentro.	4	4	4	
Ideas	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Munariz Palomino, Rene Jesús **DNI:** 43296275

Especialidad del Validador: Maestro en Desarrollo y Defensa Nacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, enero 2024.



4.1 Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

ESCALA/ÁREA	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
RENDIMIENTO LABORAL Chiavenato (2017) propone que se valoran como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados.	NIVEL DE COMPROMISO	El comportamiento del personal está en constante evaluación por el líder directivo, con ello se determina el cumplimiento de los deberes y si efectivamente hay el compromiso con los propósitos de la organización. Por ello, el colaborador que cumple con eficiencia las diferentes labores indicadas repercute en el ahorro de tiempo y recursos a la empresa por el cual serán reconocidos debidamente (Altes, 2008). Por su lado, Werther (2013) indica que es imprescindible que haya comunicación entre entidad y personal de forma constante sobre los objetivos, valores y otros factores pertinentes.
	RESOLUCION DE PROBLEMAS	Altes (2008) señala que el colaborador debe tener la capacidad de dar solución a los incidentes que pueda ocurrir en la organización o con los clientes. Sumado a ello, tener un alto compromiso y habilidad para afrontar problemas que puedan ocurrir en un tiempo corto, mediano y/o largo plazo. Werther (2013) refiere al ambiente en el cual prevalece la comunicación asertiva entre el personal y el cliente. Además, el equilibrio debe ser sólido sin perjudicar al uno o al otro. Por ello, la relación debe ser reforzada donde en futuras transacciones comerciales ambas partes sean beneficiadas.
	NIVEL DE INICIATIVA	Determina a la habilidad de ser proactivo donde el personal ejecuta las posibles contingencias. Además, tiene un compromiso sólido con las políticas y la cultura de la organización. La visión del personal y el compromiso son fundamentales puesto que realiza la toma de decisiones el cual serán de gran aporte en el trabajo diario (Altes, 2008).

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de opinión sobre RENDIMIENTO LABORAL elaborado por Miranda Guipae, Ghiso Julinho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel Tiene alto nivel.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO 2: RENDIMIENTO LABORAL

- Primera dimensión: Nivel de compromiso**

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Nivel de compromiso respecto a la variable Rendimiento laboral en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Ético profesional	1. Tus jefes afirman que muestras un perfil ético profesional	4	4	4	
Responsable	2. Tienes como probar que cumples con responsabilidad las tareas asumidas	4	4	4	
Planificación	3. Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación dentro de tu área	4	4	4	
Objetivos	4. Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	4	4	4	
Ejecución	5. Planificas con suficiente antelación a la ejecución de actividades	4	4	4	
Objetivos	6. Cumples con los objetivos establecidos por la organización	4	4	4	
Recursos	7. Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	4	4	4	
Planificar	8. Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Resolución de problemas**

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión capacidad de respuesta respecto a la variable satisfacción de proveedores en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Solución	9. Brindas soluciones a los problemas de trabajo	4	4	4	
Emociones	10. Comprendes las emociones de tu compañero	4	4	4	
Apoyo	11. Dialogas con tus compañeros tratando de apoyar cuando tienen un problema	4	4	4	
Equipo	12. Trabajas en equipo frente a casos delicados	4	4	4	
Mejorar	13. Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas que permitan lograr los objetivos de la institución	4	4	4	
Funciones	14. Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	4	4	4	
Métodos	15. Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Nivel de iniciativa

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Nivel de iniciativa respecto a la variable Rendimiento laboral en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	16.Tus jefes afirman que demuestras proactividad en tu trabajo	4	4	4	
Capacitarse	17.Te preocupas por capacitarte y obtener certificación, utilizando tus propios recursos económicos	4	4	4	
Visión	18.Posees visión de mediano y largo plazo	4	4	4	
Equipos	19.Asumes la conducción de equipos de trabajo	4	4	4	
Normas	20.Aplicas las normas de cumplimiento institucional porque las conoces	4	4	4	
Respeto	21.Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la institución.	4	4	4	
Procedimientos	22.Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Munarriz Palomino, Rene Jesús DNI: 43296275

Especialidad del Validador: Maestro en Desarrollo y Defensa Nacional

Lima, enero 2024.

¹**Fertinidad:** El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³**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

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS" y "CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mq. Rodríguez Marino, Juan Carlos
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública
Institución donde labora:	Seguro Social de Salud - Essalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
Autor:	Miranda Cuspe, Ghro Julinho
Procedencia:	Lima- Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de contabilidad de un hospital
Significación:	La variable independiente gestión por competencias, está conformada por 4 dimensiones: Saber conocer (5 ítems), Saber ser (5 ítems), Saber hacer (5 ítems), Saber actuar (5 ítems). El instrumento tiene como objetivo de determinar la relación de la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

4. VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

4.1 Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

ESCALA/ÁREA	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
Gestión por competencias Alles (2008) sostuvo que la GPC se refería a la idoneidad que posee el directivo para coordinar y amalgamar al recurso humano, para obtener el máximo rendimiento de cada uno. También se cita a Werther (2013) quien sostuvo que los directivos deben	Saber conocer	Expresa la gama de saberes y destrezas técnicas que tiene el postulante con relación a su carrera profesional o algún oficio, está incluida la experiencia, capacitaciones y estudios. Sin embargo, no solo se determina la evaluación de la competencia cognitiva, también incluye las formas de trato que tiene con sus compañeros de trabajo.
	Saber ser	Es el conjunto de capacidades personales como: Valores, motivación intrínseca el cual se logra unir con la personalidad de la institución. Es factor es valioso porque permite la relación entre clientes externos y/o internos de la organización
	Saber hacer	Refiere a la experiencia y habilidades innatas que tiene la persona como el liderazgo, capacidad en el control de grupos, delegación de responsabilidades. Esto es, saber integrar el primer factor con el trabajo en equipo. Este factor no solo está basado en el conocimiento, además de ello es saberlo llevar a la aplicación social en beneficio de la organización y cliente.

tener la capacidad de ubicar al personal con las competencias apropiadas y que además tengan un compromiso e identidad, de tal manera que puedan servir de ejemplo y ser líderes que hagan docencia y fomenten una cultura de calidad.	Saber actuar	Evalúa la capacidad interpersonal del sujeto. La forma de su relación, el dominio de su coeficiente emocional al momento de interactuar dentro y fuera de la institución. Un personal capacitado el cual no tenga la destreza de relaciones interpersonales, en lugar de sumar o solucionar será un obstáculo y retrasará el desarrollo de la empresa.)
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de opinión sobre GESTIÓN POR COMPETENCIAS elaborado por Miranda Quispe, Ghro Julinho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel Tiene alto nivel.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO 1: GESTION POR COMPETENCIAS

- **Primera dimensión: Saber conocer**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Saber conocer respecto a la variable Gestión por competencias en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Problema	Encuentro varias soluciones a un problema.	4	4	4	
Nuevas formas	Experimento nuevas formas de hacer las cosas.	4	4	4	
Ideas	Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.	4	4	4	
Intuitivo	Soy muy intuitivo.	4	4	4	
Me doy cuenta	Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Saber ser**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión fiabilidad respecto a la variable debe ser en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Dirección	Puedo asumir la dirección de un grupo.	4	4	4	
Cualidades	Extraigo las mejores cualidades de las personas.	4	4	4	
Responsabilidad	Delego responsabilidades sin sentirme preocupado	4	4	4	
Motivar	Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.	4	4	4	
Resultado positivos	Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Saber hacer**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión capacidad de respuesta respecto a la variable calidad de atención en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Metas	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	4	4	4	
Metas positivas	Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivado	4	4	4	
Competencias	Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias	4	4	4	
Personalidad	Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.	4	4	4	
Razonable	Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.	4	4	4	
Metas	Defino claramente las metas a corto y largo plazo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Saber actuar**

Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión saber actuar respecto a la variable Gestión de competencias en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Desarrollo	Involucro a mis colegas en el diseño y desarrollo de proyectos generales.	4	4	4	
Cambio	Doy permanente atención al cambio de mi entorno.	4	4	4	
Cambio continuo	Me adapto continuamente a los cambios.	4	4	4	
Escuchar	Estoy dispuesto a escuchar opiniones de los compañeros del puesto en que me encuentro.	4	4	4	
Ideas	Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rodríguez Merino, Juan Carlos DNI: 31039236

Especialidad del Validador: Maestro en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Lima, enero 2024.



Firma del Experto validador

4. VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

4.1 Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

ESCALA/ÁREA	SUBESCALA (DIMENSIONES)	DEFINICIÓN
RENDIMIENTO LABORAL Chiavenato (2017) propone que es valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma íntegra si es que se logran los resultados.	NIVEL DE COMPROMISO	El comportamiento del personal está en constante evaluación por el líder directivo, con esto se determina el cumplimiento de los deberes y si efectivamente hay el compromiso con los propósitos de la organización. Por ello, el colaborador que cumple con eficiencia las diferentes labores indicadas repercute en el ahorro de tiempo y recursos a la empresa por el cual serán reconocidos debidamente (Alles, 2008). Por su lado, Werther (2013) indica que es imprescindible que haya comunicación entre entidad y personal de forma constante sobre los objetivos, valores y otros factores pertinentes.
	RESOLUCION DE PROBLEMAS	Alles (2008) señala que el colaborador debe tener la capacidad de dar solución a los incidentes que pueda ocurrir en la organización o con los clientes. Sumado a ello, tener un alto compromiso y habilidad para afrontar problemas que puedan ocurrir en un tiempo corto, mediano y/o largo plazo. Werther (2013) refiere al ambiente en el cual prevalece la comunicación asertiva entre el personal y el cliente. Además, el equilibrio debe ser sólido sin perjudicar al uno o al otro. Por ello, la relación debe ser reforzada donde en futuras transacciones comerciales ambas partes sean beneficiadas.
	NIVEL DE INICIATIVA	Determina a la habilidad de ser proactivo donde el personal ejecuta las posibles contingencias. Además, tiene un compromiso sólido con las políticas y la cultura de la organización. La visión del personal y el compromiso son fundamentales puesto que realiza la toma de decisiones al cual serán de gran aporte en el trabajo diario (Alles, 2008).

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de opinión sobre RENDIMIENTO LABORAL elaborado por Miranda Coutinho, Ghiso Julinho. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de desacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel Tiene alto nivel.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO 2: RENDIMIENTO LABORAL

- Primera dimensión: Nivel de compromiso**

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Nivel de compromiso respecto a la variable Rendimiento laboral en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Ético profesional	1. Tus jefes afirman que muestras un perfil ético profesional	4	4	4	
Responsable	2. Tienes como probar que cumples con responsabilidad las tareas asumidas	4	4	4	
Planificación	3. Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación dentro de tu área	4	4	4	
Objetivos	4. Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.	4	4	4	
Ejecución	5. Planificas con suficiente antelación a la ejecución de actividades	4	4	4	
Objetivos	6. Cumples con los objetivos establecidos por la organización	4	4	4	
Recursos	7. Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.	4	4	4	
Planificar	8. Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Resolución de problemas**

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión capacidad de respuesta respecto a la variable satisfacción de proveedores en la presente investigación.

INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Solución	9. Brindas soluciones a los problemas de trabajo	4	4	4	
Emociones	10. Comprendes las emociones de tu compañeros	4	4	4	
Apoyo	11. Dialogas con tus compañeros tratando de apoyar cuando tienen un problema	4	4	4	
Equipo	12. Trabajas en equipo frente a casos delicados	4	4	4	
Mejorar	13. Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas que permitan lograr los objetivos de la institución	4	4	4	
Funciones	14. Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.	4	4	4	
Métodos	15. Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Nivel de Iniciativa

Objetivos de la dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos de la dimensión Nivel de iniciativa respecto a la variable Rendimiento laboral en la presente investigación.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Proactividad	16.Tus jefes afirman que demuestras proactividad en tu trabajo	4	4	4	
Capacitarse	17.Te preocupas por capacitarte y obtener certificación, utilizando tus propios recursos económicos	4	4	4	
Visión	18.Posees visión de mediano y largo plazo	4	4	4	
Equipos	19.Asumes la conducción de equipos de trabajo	4	4	4	
Normas	20.Aplicas las normas de cumplimiento institucional porque las conoces	4	4	4	
Respeto	21.Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la institución.	4	4	4	
Procedimientos	22.Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para ser aplicado en la investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rodríguez Merino, Juan Carlos DNI: 07920406

Especialidad del Validador: Maestro en Gestión Pública

Lima, enero 2024.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Firma del Experto validador

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión por competencias	Alles, M. (2008) Define a la gestión de competencias como la facultad potencial y la facultad aplicada a las personas. La facultad para las labores o para tomar decisiones, ser capaz de emplear el pensamiento discrecional en la resolución de problemas que hace posible lograr los objetivos. La gestión del personal por competencias es la forma de obtener éxito, agrega valor a la estrategia del negocio	La variable se cualificó en cuatro definiciones, saber conocer, ser, hacer y actuar, cada una con cinco ítems, y la última con siete, haciendo un total de 22 ítems ordinales, el cuestionario como instrumento fue elaborado por el autor. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente por medio de los formularios de Google, por el Covid 19, validada por expertos en el tema. (Con escala de Likert)	Saber conocer	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar oportunidades • Generar ideas 	1-5	ESCALA DE LIKERT Politémica 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Dirección • Delegar funciones 	6-10	
			Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Comunicación • Definir metas 	11-15	
			Saber actuar	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de interrelación • Trabajo en equipo 	16-22	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rendimiento laboral	Chiavenato (2017) propone que se valoran los desempeños de los trabajadores de acuerdo a las metas que le propone la organización de forma individual, y así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados.	La variable fue medida en tres dimensiones: nivel de compromiso con ocho ítems ordinales, en la resolución de problemas y la dimensión nivel de iniciativa se cuenta con siete ítems. Los indicadores fueron de escala ordinal, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario elaborado por el autor. (Con escala de Likert)	Nivel de compromiso	Muestra su perfil ético profesional. Establece objetivos con nivel de alto desarrollo. Se compromete con los objetivos. Cumple las responsabilidades asignadas.	1-8	
			Resolución de problemas	Trabajo en equipo frente a casos delicados Brinda solución a inconvenientes laborales. Dialoga con sus compañeros. Comprende las emociones de sus compañeros.	9-15	1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre.
			Nivel de iniciativa	Demuestra proactividad. Se capacita de manera permanente. Se proyecta y tiene visión a mediano y largo plazo. Asume conducir equipos de trabajo	16-22	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el nivel de compromiso de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>(a) Establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de compromiso de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre la Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>(a) Existe una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de compromiso de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p> <p>(b) Existe una relación significativa entre la</p>	Variable GESTIÓN POR COMPETENCIAS				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
			Saber conocer	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar oportunidades • Generar ideas 	1-5	ESCALA DE LIKERT 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Malo (5-11) Regular (12-18) Buena(19-25)
			Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Dirección • Delegar funciones 	6-10		Malo (5-11) Regular (12-18) Buena(19-25)
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Comunicación • Definir metas 	11-15	Malo (5-11) Regular (12-18) Buena(19-25)				

Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

<p>b) ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con la resolución de problemas de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el nivel de iniciativa de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023?</p>	<p>(b) Establecer la relación de la gestión por competencias con la resolución de problemas de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023.</p> <p>(c) Establecer la relación de la gestión por competencias con el nivel de iniciativa de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p>	<p>gestión por competencias con la resolución de problemas de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p> <p>(c) Existe una relación significativa entre la gestión por competencias con el nivel de iniciativa de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023</p>	Saber actuar	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de interrelación • Trabajo en equipo 	15-20		<p>Malo (5-11)</p> <p>Regular (12-18)</p> <p>Buena(19-25)</p>
			Variable RENDIMIENTO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
			Nivel de compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra su perfil ético profesional. • Establece objetivos con nivel de alto desarrollo. • Se compromete con los objetivos. • Cumple las responsabilidades asignadas. 	1-8	<p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>1. Nunca.</p> <p>2. Casi nunca.</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Bajo (8-18)</p> <p>Medio (19-29)</p> <p>Alto (30-40)</p>
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja en equipo frente a casos delicados • Brinda solución a inconvenientes laborales. • Dialoga con sus compañeros. • Comprende las emociones de sus compañeros. 	9-15	<p>Bajo (7-16)</p> <p>Medio (17-26)</p> <p>Alto (27-35)</p>				

Gestión por competencias y rendimiento laboral de los Trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023

			Nivel de iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra proactividad. • Se capacita permanentemente. • Tiene visión a mediano y largo plazo. • Asume la conducción de equipos de trabajo. 	16-22		<p>Bajo (7-16)</p> <p>Medio (17-26)</p> <p>Alto (27-35)</p>
--	--	--	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	--	-------------------------------------------------------------

CUESTIONARIO GESTION POR COMPETENCIAS

Instrucciones:

Tomando en cuenta su percepción personal del trabajo que se realiza en la Institución, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

SABER CONOCER	N	C N	A VECES	C S	S
1. Encuentro varias soluciones a un problema.					
2. Experimento nuevas formas de hacer las cosas.					
3. Genero muchas ideas sobre un aspecto concreto.					
4. Soy muy intuitivo.					
5. Me doy cuenta de lo que se necesita hacer.					
SABER SER					
6. Puedo asumir la dirección de un grupo.					
7. Extraigo las mejores cualidades de las personas.					
8. Delego responsabilidades sin sentirme preocupado					
9. Motivo a las personas para que aprovechen su potencial humano.					
10. Tengo resultados positivos en situaciones en las que no dispongo de todo el material que yo estimo suficiente.					
SABER HACER					
11. Defino claramente las metas a corto y largo plazo.					
12. Contemplo las metas desde un punto de vista positivo para mantenerme motivado					
13. Consigo la información y la formación necesaria para el desarrollo de mis competencias					
14. Me comunico fácilmente con individuos con personalidad diferente a la mía.					
15. Me muestro razonable ante las opiniones de los demás.					
SABER ACTUAR					
16. Involucro a mis colegas en el diseño y desarrollo de proyectos generales.					
17. Doy permanente atención al cambio de mi entorno.					
18. Me adapto continuamente a los cambios.					
19. Estoy dispuesto a escuchar opiniones de los compañeros del puesto en que me encuentro.					
20. Acepto que otros tengan alguna idea mejor que la mía.					

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Instrucciones:

Basado en su percepción de los servicios que brinda el hospital, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTAS	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

NIVEL DE COMPROMISO	1	2	3	4	5
1. Tus jefes afirman que muestras un perfil ético profesional					
2. Tienes como probar que cumples con responsabilidad las tareas asumidas					
3. Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación dentro de tu área					
4. Estableces para ti mismo objetivos de alto desempeño.					
5. Planificas con suficiente antelación a la ejecución de actividades					
6. Cumples con los objetivos establecidos por la organización					
7. Aprovechas y maximizas los recursos asignados con criterio.					
8. Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo.					
RESOLUCION DE PROBLEMAS					
9. Brindas soluciones a los problemas de trabajo					
10. Comprendes las emociones de tu compañeros					
11. Dialogas con tus compañeros tratando de apoyar cuando tienen un problema					
12. Trabajas en equipo frente a casos delicados					
13. Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo, sugiriendo formas permitas lograr los objetivos de la institución					
14. Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.					
15. Propones métodos de solución de problemas laborales y lo difundes a tus colegas de trabajo.					

NIVEL DE INICIATIVA					
16. Tus jefes afirman que demuestras proactividad en tu trabajo					
17. Te preocupas por capacitarte y obtener certificación, utilizando tus propios recursos económicos					
18. Posees visión de mediano y largo plazo					
19. Asumes la conducción de equipos de trabajo					
20. Aplicas las normas de cumplimiento institucional porque las conoces					
21. Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la institución.					
22. Cumples con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a las normas vigentes en la institución					

PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,048	86	,200*	,987	86	,555
Rendimiento laboral	,065	86	,200*	,978	86	,142

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov Smirnov, así mismo se observa que el p valor es mayor a 0.05, el cual significa que los datos son normales, partir de ello se empleará la prueba de R de Pearson para medir la correlación de variables.