



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal en
la Municipalidad Distrital de Parobamba – Ancash, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Balois Bonifacio, Elias (orcid.org/0000-0002-3391-4349)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo cariño y muestra, va dirigida para mi esposa Herlinda, a mis hijos Erich y Emmely, a todos mis amigos, familiares y colegas, quienes estuvieron apoyándome siempre durante todo este proceso de la investigación.

Agradecimiento

Quisiera hacer un especial reconocimiento a la plana docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, puesto que me brindaron las herramientas y conocimientos necesarios para culminar con éxito la maestría y esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.5. Métodos de análisis de datos	18
3.6. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla 1	Estadísticos descriptivos de gestión por competencias	20
Tabla 2	Frecuencia de gestión por competencias	21
Tabla 3	Estadísticos descriptivos de selección del personal	22
Tabla 4	Frecuencia de selección del personal	23
Tabla 5	Estadísticos descriptivos de formación y desarrollo	24
Tabla 6	Frecuencias formación y desarrollo	25
Tabla 7	Estadísticos descriptivos de sistema de compensación	26
Tabla 8	Frecuencia sistema de compensación	27
Tabla 9	Estadísticos descriptivos del desempeño laboral	28
Tabla 10	Frecuencias del desempeño laboral	29
Tabla 11	Correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral	30
Tabla 12	Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral	31
Tabla 13	Correlación entre la formación, desarrollo y el desempeño laboral	32
Tabla 14	Correlación el sistema de compensación y el desempeño laboral	33

Resumen

El presente trabajo de investigación de tesis trata de relacionar la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Parobamba en adelante “MDP”, para lo cual se tomó como población a los 22 trabajadores de las 12 áreas de dicha institución, tomando una muestra censal de los 22 trabajadores, teniendo así que el coeficiente de proximidad de Spearman para las variables mencionadas, resultó de 0.907, concluyendo de este modo que efectivamente existe una relación significativa, muy buena y positiva. Por esta razón resulta indispensable tener un manejo y una gestión enfocada en las competencias para las instituciones en las que el contexto sea semejante al de la Municipalidad Distrital de Parobamba en el 2021, con lo cual se pretende asegurar que el desempeño laboral sea mayor.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral, municipalidad distrital.

Abstract

This present research report tries to relate the management by competencies and the work performance of the staff in the Parobamba District Municipality, for which the 22 workers from the 12 areas of said institution were taken as population, taking a census sample of the 22 workers, thus having the Spearman proximity coefficient for the mentioned variables, it was 0.907, thus concluding that there is indeed a significant, very good and positive relationship. For this reason, it is essential to have management and management focused on competencies for institutions in which the context is similar to that of the Parobamba District Municipality in 2021, which will ensure that job performance is higher.

Keywords: Management by competencies, job performance y district Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En la realidad actual, la mayoría de entidades públicas y organizaciones apuestan en reclutar personal altamente capacitado con ciertas características y cualidades para cada puesto de trabajo y además el nivel de dificultades diarias que tienen los trabajadores en las instituciones u organizaciones, ya sea personal y profesionalmente dentro de su jornada laboral; hoy en día en un mundo globalizado y con el avance de la tecnología, la modernización del estado requiere un nuevo enfoque de gestión por competencias que guarda relación con ciertos mecanismos de cambios en sus programaciones, organizaciones y en la formación de los trabajadores por estas consideraciones y características toda institución u organización reclutan personas capaces con iniciativas y con deseos de superación y profesionales eficientes que les permita mejorar la competitividad de las entidades.

En diversos contextos y entidades, ya sean de carácter estatal o privado, se observa actualmente un enfoque en la implementación de diversas estrategias laborales con el propósito de abordar y mejorar las deficiencias existentes dentro de una organización. Se busca poner en marcha procesos de gestión por capacidades y mejorar el desempeño de las funciones. No obstante, en los gobiernos provinciales y distritales de áreas rurales, como es el caso específico de la Municipalidad Distrital de Parobamba en adelante (MDP) en Ancash, la municipalidad enfrenta numerosas dificultades en la selección de profesionales competentes para ocupar roles específicos en la administración pública.

En muchas ocasiones, la insatisfacción y descontento de los clientes son consecuencia de la deficiencia en la prestación de servicios por parte de las entidades. Esto se agrava con la falta de identificación de los trabajadores con la institución, actitudes individualistas, falta de motivación para mejorar, resistencia al cambio, propuestas carentes de estímulos e incentivos laborales, una administración sesgada y la ausencia de liderazgo en el entorno laboral. Estos factores disminuyen el interés, el rendimiento y las capacidades efectivas orientadas hacia la consecución de resultados esperados. Por esta razón, las instituciones y organizaciones priorizan las capacitaciones y el desarrollo del factor humano, ya que la adecuada asignación de roles es crucial para alcanzar el éxito

institucional.

En el Perú actualmente se vienen implementando las políticas del estado, sistemas eficientes con profesionales altamente capacitados para cada puesto de trabajo en función a su perfil y formación profesional, el problema actual es la enquistada corrupción en todas las esferas de las instituciones públicas, demuestra el deficiente desempeño en la selección del personal sin tener en cuenta sus cualidades, capacidades de cada trabajador, causando el desprestigio y la disconformidad de la población.

En ciudades grandes capitales de nuestro país, las instituciones u organizaciones, asumen sus responsabilidades y funciones en combinación con políticas institucionales claras y definidas en gestión por competencias, desterrando los paradigmas tradicionales que impide el cambio e innovación institucional, porque los principales actores son los trabajadores de una organización quienes determinan y deciden el futuro, el éxito o la frustración de una entidad en cuanto a su organización y atención.

La actual gestión de la MDP, no cuenta con los documentos de gestión actualizados, casi la mayoría de los colaboradores no reúnen los perfiles requeridos para cada puesto y/o área, por lo tanto, tienen ciertas dificultades y conocimientos en sus actividades diarios frente a sus desempeños laborales y por ello dificulta cumplir las metas propuestas. Para la acertada gestión por competencias las instituciones deben valorar un conjunto de factores tales las capacidades, los desempeños, las habilidades y las destrezas individualizado de cada trabajador para el logro de los objetivos previstos.

Para seleccionar el personal por idoneidad en una institución, todo funcionario o gerente se debe asumir en el primer orden la planificación, organización, ejecución, elaboración de los requisitos especificando para cada de puesto de trabajo y/o áreas por competencias. Cada puesto de trabajo requiere de personas capaces con desempeño laboral eficientes y competentes, los cuales serán evaluados por los profesionales expertos en la materia con total objetividad e imparcialidad.

Una adecuada selección y oportuna ayuda a determinar los requerimientos en combinación conocimientos y competencia. Así mismo, referido a la gestión y la evaluación laboral, en las institución u organizaciones la prestación de los servicios es deficientes, para ello las instituciones o empresas prestadora de servicios deben destinar partida presupuestal para la actualización y capacitación de los trabajadores con posterior seguimiento y evaluación del desempeño laboral.

Por tanto, la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal busca impulsar, poner en marcha una gestión ordenada y ágil que permita realizar trámites en la MDP, aunando trabajos para el progreso y desenvolvimiento del personal en su conjunto, para reconocer, cuantificar y desplegar las capacidades del factor humano en la institución que requiere, es necesario considerando la pautas adecuadas para la satisfacción y cumplimiento de las metas trazadas, de una manera más rápida y efectivo.

En la actualidad en todas la entidades y organizaciones públicos y privados, los recursos humanos son factores de vital importancia para satisfacer la atención al público usuario y alcanzar las metas institucionales. Para la programación del desarrollo de capacitación y designación de los trabajadores de las instituciones es necesario tener presente los perfiles y requisitos específicos de formación profesional y la combinación de conocimientos, aptitudes y competencias, porque los desenvolvimientos de los trabajadores conducen a la realización del cumplimiento de las metas y dificultades que tienen las entidades.

En problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la MDP en Ancash 2021? Los problemas específicos fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe la selección del personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la MDP en Ancash 2021?; ¿De qué manera la formación y desarrollo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la MDP en Ancash en el 2021?; ¿De qué manera el sistema de compensación se relaciona con el desempeño de funciones del personal de la MDP en Ancash 2021?

El objetivo general: determinar la relación que existe la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la MDP en Ancash 2021.

Los objetivos específicos fueron los siguientes: determinar la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la MDP en Ancash 2021. Determinar la relación que existe entre la formación y desarrollo con el rendimiento laboral de personal de la MDP en Ancash en el 2021. Determinar la relación que existe el sistema de compensación y el rendimiento laboral de los servidores de la MDP en Ancash 2021.

La hipótesis general principal fue: H_i = existe una verdadera relevancia la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los trabajadores de la MDP en Ancash 2021. Las hipótesis secundarias fueron las siguientes: H_{1i} = existe una correspondencia importante entre la elección de los personales y el cumplimiento laboral de los personales de la MDP en Ancash 2021. H_{2i} = existe una correspondencia importante entre la elección de los personales y el cumplimiento laboral de los personales de la MDP en Ancash 2021. H_{3i} = comprobar la relación existente el sistema de compensación y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la MDP en Ancash en el 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los precedentes del presente estudio se muestran a continuación:

Capurro y Noa (2018) en Arequipa, en su estudio buscó relacionar la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora. Estudio Cuantitativo, no experimental, correlacional; con una población de 53 empleados y una muestra censal, donde se obtuvo la existencia de una conexión acertada entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, con un coeficiente Pearson de 0.939, indicando que también en dicha investigación la correlación entre dichas variables es fuerte y positiva.

Quispe (2018) en Pasco, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la gestión del talento humano por competencias y su correspondencia con el desempeño laboral de una institución de salud. Estudio Cuantitativo, no experimental, correlacional; población es 109 entre los funcionarios y trabajadores de ambos sexos, teniendo muestra probabilística a 81 trabajadores, así entonces el p-valor es de 0.05 mostrando que en efecto existe una correlación de significancia media-alta entre las variables seleccionadas, sin embargo esta relación si bien es positiva y las variables son directamente proporcionales, esta correlación no es tan fuerte como en las investigaciones que anteriormente se revisaron, incluyendo la presente.

Hanco (2018) en Cuzco, su estudio analizó la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral de personal de salud. Estudio Cuantitativo, no experimental, correlacional; la población fue de 23 licenciadas en enfermería donde la muestra por conveniencia es censal, así entonces la realización de la prueba de contraste de hipótesis, cuyo resultado del coeficiente de Spearman fue 0.702, mostrando así que al igual que en la investigación presente, la correspondencia de dichas variables gestión por competencias y desempeño laboral es positiva pero solo es buena, mostrando que en este contexto la correlación hallada no es tan fuerte como en la investigación presente.

Sánchez, M. (2018) en su trabajo denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Tacna, 2017”, donde la población de estudio comprende a 53 total de trabajadores entre hombres y mujeres, la muestra de estudio fue estratificada, menciona que, en base a las correlaciones producto Rho de Spearman tienen P-valores hasta 0,05; concluyendo que existe una correlación directa moderada (30,60% de probabilidad) entre las dos variables comprendidos entre la selección de los trabajadores y el desempeño laboral del personal. Este resultado, si bien es cierto afirma la correlación existencial entre ambas variables, no lo hace con contundencia ya que, a diferencia de este trabajo, los resultados obtenidos de nuestro trabajo muestran la fuerza de correlacional entre ambas variables es mucho más fuerte y positiva.

Además, según Castillo (2018) en Cuzco, en su estudio analizó la influencia entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados del gobierno regional. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional; donde se tuvo como población a los servidores administrativos bajo la modalidad de CAS, así mismo a los personales nombrados y contratados un total de 101 personas y se realizó un tipo de muestreo estratificado; se mencionó que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall fue de 0.912 (alta correlación), y que el p valor es menor al de alfa es decir $0.000 < 0.05$, lo estableciendo que si existió una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de la ciudad de Cusco. Este resultado es importante porque se le otorgará mayor importancia a la formación y desarrollo para la mejorar la eficiencia de los trabajadores la cual es cada vez más exigente debido al entorno competitivo donde nos encontramos.

Cappillo et al. (2019) en Tarapoto, realizaron investigación analizaron la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los empleados en una empresa municipal de alcantarillado y agua potable. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional; cuya población estuvo conformada 236 empleados y $n = 146$. En este trabajo, demostró que, de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, existe correlación positiva muy fuerte (0.987**) entre las dos variables con una significancia de 0.000 (menor del 0.01), por ende; la probabilidad

de error es menor que 1%, en 146 cuestiones correlacionados. Este resultado refirma los datos obtenidos en nuestra investigación, lo cual será de utilidad porque el sistema de compensaciones es un pilar importante en la motivación de los empleados, ya que incentiva al trabajador a poder maximizar la ejecución y desarrollo de sus labores.

Respecto a las bases teóricas se tiene a Saracho (2016) la gestión por competencias, en demanda creciente, se ha consolidado como un método efectivo para integrar prácticas de recursos humanos y de negocio. Este enfoque trasciende la moda para centrarse en el desempeño y comportamiento de las personas en las organizaciones. Su relevancia radica en su capacidad para abarcar tanto aspectos individuales como empresariales.

William Byham (Como se citó en Saracho, 2016) fue el encargado de elaborar y desarrollar las competencias genéricas de este enfoque, donde menciona que las conductas de las personas influyen en el desempeño en base a sus funciones designadas, las cuales deberán estar en continua evaluación por la organización para la correcta identificación de los comportamientos que pudiesen fomentar un trabajo eficiente. De acuerdo a Gonzcio y Athanasou (2016) manifiesta que estas competencias se aproximan y se concentran en contextos más característicos del trabajador otorgando una visión amplia respecto a su implementación laboral.

McClelland (1973) y Mertens (1996) sugieren que la tendencia humana a atribuirse conocimientos beneficia el cumplimiento de metas organizacionales. Es crucial promover estrategias que mejoren las competencias individuales para optimizar el desempeño laboral. Se necesita un enfoque flexible para cultivar habilidades y mejorar el ambiente laboral. Esto implica identificar competencias relevantes, asignar roles adecuadamente, brindar capacitación continua, evaluar el desempeño y establecer sistemas de remuneración motivadores.

De acuerdo a Gonzales y Gonzales (2018) en su trabajo de investigación denominado: "Competencias genéricas y aprendizaje profesional", menciona la naturaleza compleja de las competencias genéricas, además lo clasifica de la próxima forma exterior que hay habilidades instrumentales que fomentan la

planificación, organización, la explicación y el prontuario en base a los requerimientos. Después es el florecimiento de los conocimientos que se relaciona en proveer los vínculos de correspondencia, la incumbencia grupal y la negociación ética tales como las capacidades sistémicas. El vehículo de la educación es la obligación consciente del aprendizaje, innovación y la difusión de encargar las dificultada des versus loas fortalezas en diversas formas.

Ducci (1997) señala que la competencia laboral se define como un proceso de formación social destinado a alcanzar un rendimiento productivo, que se puede lograr con orientación adecuada, acumulación de experiencia y entrenamiento. Este proceso puede fortalecer la memoria y desarrollar habilidades específicas en el entorno laboral, lo que contribuye al éxito en el trabajo.

La Organización Internacional de los Trabajadores (OIT, 2019) define la habilidad laboral como la aptitud necesaria para llevar a cabo una tarea o desempeñarse correctamente en un contexto sindical, debido a que implica poseer las capacidades requeridas para ello. Esta definición resalta la estrecha relación entre el esfuerzo y la cualificación, siendo esta última una habilidad adquirida para desempeñarse en un campo laboral específico.

Bunk (1994) describe la competencia profesional como la combinación de estudios académicos, conocimientos y habilidades específicas seleccionadas para guiar una profesión. Esta persona se esfuerza por superar los desafíos tanto de manera individual como colaborativa, y está preparada para contribuir en cualquier momento con su experiencia laboral y desempeñar eficientemente su trabajo correspondiente.

El componente humano es crucial en la administración pública, ya que ofrece una ventaja, aunque también plantea la posibilidad de que la falta de experiencia en la dirección pública pueda generar inestabilidad en el sistema de gestión. Se ejemplifica esta situación en el sector de la salud, donde la brecha en el potencial humano contribuye a un desempeño insatisfactorio, según la percepción de los usuarios. Esto subraya la importancia de contar con personal cualificado y una gestión eficaz para asegurar la calidad del servicio público.

Sobre el marco conceptual se tiene que, la gestión por competencias se refiere a un proceso mediante el cual se puede identificar las habilidades necesarias que el personal debe poseer en cada área de trabajo de manera obligatoria. Esto se logra mediante un análisis detallado y objetivo, que permite cuantificar y medir estas capacidades de forma precisa. El enfoque de esta gestión implica la implementación de un nuevo lenguaje y método de dirección, que facilita la optimización de los recursos humanos para alcanzar de manera más eficiente los objetivos específicos de cada puesto de trabajo.

Martínez (2010) destaca la importancia de la formación por competencias, que permite adquirir conocimientos continuos y aumentar el valor de las personas para las organizaciones al demostrar su desempeño. Las competencias como compromiso, ética y liderazgo reflejan la capacidad laboral y cognitiva en diversas situaciones. Este enfoque práctico privilegia el desempeño sobre el conocimiento teórico, ofreciendo una aproximación pragmática al ejercicio profesional.

Sobre la importancia de las competencias laborales en un entorno empresarial en constante cambio. Destaca el papel crucial del gerente de recursos humanos en reclutar profesionales capaces de cumplir eficientemente con los objetivos propuestos. En un mercado laboral competitivo, los estándares de trabajo son cada vez más altos, lo que requiere que los trabajadores demuestren habilidades y destrezas relevantes para su campo. Los centros de trabajo están estrechamente relacionados con las capacidades y aptitudes de las personas, quienes deben estar dispuestas a enfrentar desafíos y contingencias para mejorar continuamente sus habilidades.

Sobre la gestión por competencias según autores como Sánchez et al. (2017) el trabajo en equipo es un proceso complejo que involucra diversos elementos, incluyendo aspectos cognitivos, de estructura y socioafectivos, todos dirigidos hacia el mejoramiento de las competencias individuales para cumplir con los requerimientos y demandas de una empresa o entidad. Estos elementos contribuyen a la eficacia y excelencia en el desempeño laboral, en áreas que abarcan desde sistemas y rentabilidad hasta gestión de recursos y logística.

Jiménez (2013) define la gestión por competencias como la gerencia de

cumplir las tareas en combinación con las aptitudes, destrezas, conocimientos, habilidades poseyentes por las personas que se encuentran en preparación a desarrollar determinadas actividades que requieran un desempeño alto. Además, es la correcta toma de decisiones en un negocio en base a nuestras capacidades y debilidades, y cuan costoso llegar de obtener tales desafíos por propia iniciativa de cada persona de obtener según los requerimientos para su adquisición, centrando con plena participación respecto a la sabiduría.

Según Ramos (2012) la gestión por competencias se asemeja a la formación de grupos de combate enfocados en una misión centrada en los valores fundamentales y la asignación comprometida de sus miembros, reconociendo y utilizando honestamente las habilidades de cada individuo en ella. Esto conlleva a una mayor organización y vitalidad necesaria para enfrentar los desafíos y las demandas del mercado con determinación y eficacia.

De acuerdo a Alles (2008) comenta que la gestión por competencias puede ser definida como aquellas especialidades particularidades de la persona con acontecimientos disciplinares definidas, creando y aceptando en rendimiento relevante en un área de trabajo.

La selección de personal en municipalidades o empresas estatales implica enfrentar el dilema de la autonomía, donde se evalúa cuál es la mejor opción entre los candidatos. Este proceso comienza con la interacción inicial con el solicitante y culmina después del reclutamiento. La valoración de este dilema varía significativamente entre las empresas, ya que no todas buscan lo mismo ni tienen el mismo conocimiento organizacional. Las entrevistas suelen ser más complejas que los assessment center, que se centran principalmente en la ejecución. Además, las pruebas psicométricas y los test de selección, aunque más científicos, tienden a evaluar aspectos más superficiales.

Chiavenato (2015) experto en “Administración y Recursos Humanos” y autor de numerosas publicaciones, define la gestión de recursos humanos como la aplicación de un conocimiento sistemático sobre los compromisos, comportamientos y aspectos prácticos relacionados con la profesión, el dominio y el desarrollo de habilidades.

Sobre el “Entrenamiento” se enfoca en mejorar las habilidades o conocimientos que el trabajador necesita para ser más competente en su área de responsabilidad o para capacitarse a sí mismos y a otros en niveles superiores. En resumen, impulsa la instrucción y el crecimiento dentro de la organización.

Otros dos expertos citados por Steinmetz y Campbell (como se citó en Chiavenato, 2015) describen el entrenamiento como un procedimiento educativo orientado a la capacitación del personal, con el fin de obtener destrezas necesarias para una labor particular.

La compensación del personal en una empresa requiere una política bien estructurada para evitar arbitrariedades y garantizar el bienestar y la productividad. Esta política debe basarse en principios que respeten la cultura organizacional, estén justificados económicamente, vinculen el desempeño con la compensación, sean fácilmente comprensibles y cuantificables, eviten la discrecionalidad y establezcan un plan de recompensas definido. Estos criterios contribuyen al mantenimiento del clima laboral y al aumento de la productividad en la institución.

Sobre el desempeño laboral según El autor Apaza (2018) manifiesta: que en tiempos actuales las instituciones o empresas que se considera victoriosas a gran altitud universal destinan altamente los recursos y bienes para concurrir un buen rendimiento de trabajo gremial a donde la extravagancia y la utilidad entren a madurar en cada diligente mediante una correcta organización.

De acuerdo a Chiavenato (2009, como se citó en Chávez, 2017) considera que el desempeño laboral son los aspectos del espinoso en la caza de las metas establecidas llegando a conmovier los objetivos a través las reglas estipuladas, de tal forma que puedan aparecer el desempeño de los conocimientos y habilidades que poseen los trabajadores

A demás, Laza (2012, como se citó en Rojas, 2018) comenta la manera en que cada empleado realiza sus funciones o actividades se basa en su motivación, la cual juega un papel fundamental en el éxito y la efectividad de la organización. El recurso humano, al ser un factor determinante en el rendimiento excelente, requiere supervisión, orientación y dirección adecuadas en la ejecución de las tareas.

Según Sánchez (2006, como se citó en, Soto 2019) el desempeño laboral se caracteriza por distintos elementos como competencias, habilidades y responsabilidades que generan diversas reacciones. Estos aspectos afectan la capacidad de rendimiento, lo que lleva a las organizaciones a buscar la máxima productividad y efectividad. Las empresas reconocen la importancia de desarrollar las capacidades de los empleados para respaldar sus responsabilidades, como garantizar una respuesta óptima a las necesidades laborales.

La evaluación del desempeño laboral, responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, es crucial para todas las instituciones. Para una evaluación efectiva se deben considerar varios factores, como establecer objetivos claros, tomar en cuenta la trayectoria del empleado y alinear el área de trabajo con los criterios de evaluación. Es esencial que el empleado esté consciente de los aspectos evaluados y se le brinde retroalimentación para mejorar. Esta evaluación beneficia tanto a la organización como a los empleados al proporcionar oportunidades de crecimiento y una alineación clara con sus perfiles, fortaleciendo además el liderazgo del equipo y la comunicación interna

Sobre la actitud laboral se relaciona con la motivación, acciones, objetivos y metas que persigue el individuo. En el ámbito laboral, la actitud se refiere al estado de ánimo con el que el empleado enfrenta las tareas asignadas, lo cual puede influir positiva o negativamente en su rendimiento y en el ambiente laboral. Desde un punto de vista psicológico, el estado de ánimo del empleado en su lugar de trabajo puede impactar en sus resultados. Sin embargo, incluso un empleado con buena actitud y aptitudes para el puesto puede tener dificultades si el ambiente laboral no es favorable. Esto puede llevar a que el empleado no se integre bien con su entorno y sea percibido como problemático o que no cumple con las expectativas.

En el contexto empresarial, el comportamiento del personal se refiere a las acciones relacionadas con el éxito de la empresa, las cuales pueden parecer obvias, pero requieren una explicación cuidadosa. Las conductas observables no siempre reflejan la motivación o el compromiso predominante en la empresa. En la gestión moderna, la creación de un ambiente laboral positivo es un aspecto crucial. Por lo tanto, es fundamental que los gerentes estén capacitados para proporcionar herramientas, metodologías e indicadores de desempeño para mejorar la eficiencia

y la moral laboral.

La aptitud laboral abarca las habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para desempeñar funciones específicas en un campo laboral, y puede mejorarse mediante la formación y la experiencia, lo que beneficia tanto al desarrollo profesional del individuo como a la organización en general. Es crucial distinguir entre actitudes y aptitudes laborales, ya que estas últimas son fundamentales tanto para los trabajadores como para los líderes que dirigen equipos. Además, la tecnología desempeña un papel crucial en la competitividad del mercado actual y en la mejora continua de las habilidades laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de investigación fue de tipo básica, porque resultó de un producto del marco teórico. La finalidad es ampliar los pensamientos científicos sin la exigencia de cotejar con ninguna figura pragmático. Según Carrasco (2014) menciona que el tipo de investigación básico se realiza cuando no se pretende tener una aplicación inmediata, sino más bien lo que se investiga es explorar los conocimientos científicos sobre el tema tratado.

En cuanto al diseño de investigación se puede apreciar según su naturaleza de estudio fue diseño descriptivo no experimental correlacional. Para los autores tales como: Hernández et al. (2010) indican los campos de estudios descriptivos procuran obtener los datos de forma separada o colectivamente respecto a las definiciones o las variables que se pretende estudiar.

En cuanto a los estudios correlacionales, Hernández et al. (2010) exponen que tienen la intención de valorar la relevancia existente las concepciones, posiciones o variaciones frente una realidad de manera singular. Además, se espera determinar esa fuerza con la que estos se relacionan y la dirección (positiva o negativa), con la que lo hacen.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables identificadas en el presente estudio son las siguientes:

Variable 1: “Gestión por competencias”

Definición conceptual: es definida como una herramienta para elevar en nivel de una organización, través las necesidades que se podrían tener y atenderlas de acuerdo a las competencias que individualmente tienen los trabajadores (Alles, 2007).

Definición operacional: la gestión por competencias, según su definición, fue evaluada según la selección de los personales, la formación, desarrollo y el sistema de compensaciones que exista en la organización.

Dimensiones:

- Selección del Personal
- Formación y desarrollo
- Sistema de compensación

Variable 2: "Desempeño laboral"

Definición conceptual: es definido como el cumplimiento de las funciones asignadas a un trabajador o un conjunto de trabajadores, ejecuta las labores a las cuales fue encomendado (Landy & Conte, 2005).

Definición operacional: El desempeño laboral según la definición, se evalúa en base a la aptitud del trabajador, así como su actitud y su rendimiento laboral (Campbell et al., 2000),

Dimensiones:

- Aptitud
- Comportamiento y actitud personal
- Rendimiento

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Según los autores definen a la población, como Pineda (1994) se refiera al universo total de los sujetos de los cuales se pretende conocer algo y que además muestran características comunes que permiten generalizar el estudio. En el presente estudio de investigación por su tamaño poblacional estuvo integrada por los 22 colaboradores divididas en 12 departamento de la Municipalidad Distrital de Parobamba.

3.3.2 Muestra

Según dimensión poblacional, la muestra de estudio fue tipo censal, para ello se ha seleccionado a todo el personal que laboran en la Municipalidad es considerada un pequeño de sujetos manejable. Por estas consideraciones, según Ramírez (1997) plantea que, la muestra aplicada establece que todas las áreas de estudio serán tomadas en cuenta como muestra. Esto debido principalmente al

tamaño de la población, la cual es menor a 100 individuos. De esta forma la muestra fue integrada por 22 personales de la Municipalidad Distrital de Parobamba.

3.3.3 Muestreo

Según el número poblacional el muestreo fue no probabilístico por convivencia, en tal sentido Ochoa (2016) menciona que este tipo de muestreo los individuos son seleccionados principalmente porque están fácilmente disponibles y además pertenecen a la población de interés, también cabe mencionar que el error muestral, y el tamaño muestral mínimo no pueden ser aplicados en el sentido estricto y se da por supuesto que la muestra seleccionada será representativa de la población referida

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de estudio fueron todos los personales administrativo y no administrativo que tiene vínculo laboral en la Municipalidad Distrital de Parobamba en el 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según los aportes de los autores podemos definir a las técnicas de recopilación de información como diferentes estructuras, ordenamiento y criterios de recoger los datos estadísticos. La técnica empleada es la encuesta y el instrumento utilizado será los cuestionarios.

3.5. Procedimientos

Pasos hacia la obtención de resultados. En parte del procesamiento de la información se tomó una serie de consideraciones teóricas y metodológicas para realizar el recojo de la información, las cuales serán dividida en 2 partes principales, descritas a continuación:

Parte teórica. - Para esta parte de la investigación se utiliza el análisis documental como base, la cual según Dulzaides (2004) consiste en una parte fundamental de la investigación teórica o bibliográfica, y consiste en una serie de operaciones intelectuales, las cuales tienen como objetivo la descripción y la representación de los documentos en forma sistemática y unificada.

Paso 1.- Búsqueda de fuentes, el cual incluye la respectiva descripción bibliográfica, permitirá que, en el trabajo presente, se pueda hacer la clasificación, la extracción y la indagación de dicha información, para llegar a tener información relevante.

Paso 2.- Fichaje de fuentes, el cual según Milano (2016) es el procedimiento que consiste en la obtención y el almacenamiento de la información pertinente. De esta forma, se elaboran fichas en las cuales se reúnen los datos e información referidos al tema que se investiga, cada una de estas fichas contiene valor individual Así entonces, dichas fichas, si bien serán fundamentales para generar la investigación, deberá está complementadas con el criterio y la preceptiva personal.

Parte práctica. – Para esta parte de la investigación, se utiliza la encuesta como base, para Cook (2001) es una técnica orientada a la obtención de información de un grupo de sujetos, sus apreciaciones unipersonales apasionados a estudiar al experto, que elaboran conjunto de ítems que serán distribuidos a las personas, con la finalidad obtener respuestas en forma escrita oportunamente. De esta forma los pasos para recopilar la información en esta parte, son los siguientes:

Paso 1.- Selección de la muestra, si bien esta parte de la investigación, es descrita anteriormente, es importante como paso fundamental señalar para la utilización del mecanismo de la recopilación de la información, puestos que en esta etapa se deben tener varias consideraciones tales como la población real al momento de realizar la aplicación, el tamaño mínimo de la muestra para la significancia requerida, la estratificación según las áreas en la Municipalidad de Parobamba.

Paso 2.- Aplicación del instrumento, El instrumento que se utilizó fueron los cuestionarios, según Summers (1992) a través de los cuestionarios estos miden el nivel de posturas o intereses individuales en situaciones reales serán particulares. Así entonces en la aplicación del instrumento se deberá tener en cuenta un proceso adecuado para la obtención de la información, el cual se describe a continuación:

Paso 2.1. Convocatoria a una reunión con los participantes seleccionados para la muestra, consiste en enviar un oficio a la gerencia municipal para que se programe una reunión virtual con los participantes de cada área de la municipalidad.

Paso 2.2. Orientación a los participantes, consiste en informar sobre el correcto llenado de los cuestionarios, tanto para el “Instrumento a valorar el grado de gestión por competencias” como para el “Instrumento a medir el nivel de desempeño laboral”, así como resolver todas las dudas de los participantes.

Paso 3.1. Proceso, este duró 30 minutos, en los cuales cada participante debió llenar su encuesta de forma personal.

Paso 4.1. Base de datos, en esta etapa se llenan las tablas de Excel, con toda la información compilada de los cuestionarios, para que posteriormente se pueda procesar en el paquete estadístico SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

El enfoque utilizado en el estudio fue de naturaleza cuantitativa, donde se recopiló información estadística mediante entrevistas y cuestionarios. Esta información se analizó mediante la creación de tablas estadísticas y la elaboración de gráficos de barras. Para llevar a cabo este proceso, se utilizó el Software Estadístico SPSS en su versión 25.0 junto con el coeficiente de correlación de Spearman, que se empleó para contrastar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que se toman en cuenta para la investigación a realizar y, según el contexto y las limitaciones a las cuales se está sujeto, son las siguientes:

Beneficencia: este es un principio ético fundamental e indispensable en todo tipo de investigación, según Siurana (2010) el principio ético de beneficencia se refiere a las consideraciones que se deben tomar para que la investigación genere algo beneficioso, con promoviendo el promoviendo el bien o generando bienestar en el caso de la aplicación de dicha investigación. De esta forma tanto el procedimiento como la aplicación, busca de forma consiente la mejora en el bienestar de las personas.

No maleficencia: este principio ético puede sonar igual al principio de beneficencia, sin embargo, las consideraciones son principalmente complementarias y no contradictorias, así entonces para Almiñana (2002) el

principio de no maleficencia está referido a todas las consideraciones que el o los investigadores deben tomar en cuenta para evitar el daño en cualquier aspecto hacia otras personas, animales, medio ambiente, etc. De esta forma en la investigación presente se tomarán todas las consideraciones para evitar provocar el daño de forma consiente ya sea de forma directa o indirecta.

Protección a las personas: se debe prevenir que las personas de investigación cuenten con protocolos a fin de que no sufran ningún daño físico o psicológico, por ello es necesario contar con cierta medida de seguridad, el cual se identificó conforme al peligro en que incurran y la posibilidad de acceder un estímulo. En los trabajos de investigación donde participan las personas, mínimamente se debe guardar respeto, la dignidad humana, su cultura, la identidad, su procedencia, su religión, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad entre pares. Este principio de protección no solamente significa que las personas se respeten si no también se valoren como personas de investigación, participen libre, voluntariamente, sin coacción disponiendo una información, sino también ser parte del pleno respeto de sus derechos fundamentales, sobre en particular, si se encuentran en situación de inseguridad.

Libre participación y derecho a estar informado: los sujetos que participan en actividades de investigación cuentan con pleno derecho de estar bien informados sobre todo los objetivos, propósitos y finalidades de la investigación que se pretende desarrollar, o en la que contribuyen; así como tienen la facultad de cooperar en ella, por voluntad propia. En toda investigación las personas deben estar seguros con la plena voluntad, participar libremente e informada sobre las acciones que se realizan, inequívoca y con la predisposición del tiempo; en la cual las personas como sujetos investigados o autor de los trabajos, responsable el uso de la información para los fines inherentes estipulados en el proyecto de investigación.

Respeto de los derechos de autoría: donde según Laguna y Caballero (2007) las ideas, frases o textos utilizados en diversas secciones como los antecedentes de investigación o el referencial teórico son referenciados según el estilo de bibliografía aprobado por la universidad (APA 7ma edición) a fin de reconocer las contribuciones intelectuales de sus autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de gestión por competencias

N Válido	22
Perdidos	0
Media	34,7727
Mediana	34,0000
Desviación estándar	4,87883
Asimetría	0,706
Error estándar de asimetría	0,491
Curtosis	-0.019
Error estándar de curtosis	0,953
Mínimo	27,00
Máximo	46,00

Nota. Obtenido de SPSS 25

Tabla 2*Frecuencia de gestión por competencias*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	27,00	1	4,5
	29,00	2	9,1
	31,00	3	13,6
	32,00	2	9,1
	33,00	1	4,5
	34,00	4	18,2
	35,00	3	13,6
	38,00	1	4,5
	40,00	1	4,5
	41,00	2	9,1
	43,00	1	4,5
	46,00	1	4,5
	Total	22	100,0

Nota. Obtenido de SPSS 25

El estadístico de prueba está contemplado en la **Tabla N° 1**, en dicha tabla se muestra que el puntaje de gestión por competencias de 34.7, lo cual resulta en que los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba 2021, tienen un nivel medio en la gestión por competencias, claramente en tabla se puede observar que el coeficiente de asimetría es de 0.491 (asimetría positiva) y que el coeficiente de curtosis es de -0.019 (platicúrtica), lo cual significa que gran porcentaje de los trabajadores tienen un nivel de gestión por resultados menor a la media y que los datos se encuentran relativamente dispersos respectivamente.

Tabla 3*Estadísticos descriptivos de selección del personal*

N Válido	22
Perdidos	0
Media	11,8636
Mediana	12,0000
Desviación estándar	2,05393
Asimetría	0,854
Error estándar de asimetría	0,491
Curtosis	0,495
Error estándar de curtosis	0,953
Mínimo	9,00
Máximo	17,00

Nota. Obtenido de SPSS 25

Tabla 4*Frecuencia de selección del personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	9,00	2	9,1
	10,00	4	18,2
	11,00	4	18,2
	12,00	7	31,8
	14,00	2	9,1
	15,00	2	9,1
	17,00	1	4,5
	Total	22	100,0

Nota. Obtenido de SPSS 25

El estadístico descriptivo de encuentra en la **Tabla 3**, se puede observar que el puntaje de selección del personal de 11.8, lo cual resulta en que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba 2021, tienen un nivel medio de selección del personal, en la misma tabla se puede observar que el coeficiente de asimetría es de 0.491 (asimetría positiva) y que el coeficiente de curtosis es de 0.495 (Leptocúrtica), lo cual nos da a entender que gran porcentaje de los trabajadores tienen un nivel de gestión por resultados menor a la media y que los datos se encuentran centralizados respecto a dicha media respectivamente.

Tabla 5*Estadísticos descriptivos de formación y desarrollo*

N Válido	22
Perdidos	0
Media	11,5909
Mediana	11,0000
Desviación estándar	1,94347
Asimetría	,299
Error estándar de asimetría	,491
Curtosis	-,712
Error estándar de curtosis	,953
Mínimo	8,00
Máximo	15,00

Nota. Obtenido de SPSS 25

Tabla 6*Frecuencias formación y desarrollo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	8,00	1	4,5
	9,00	1	4,5
	10,00	5	22,7
	11,00	6	27,3
	12,00	2	9,1
	13,00	2	9,1
	14,00	3	13,6
	15,00	2	9,1
	Total	22	100,0

Nota. Obtenido de SPSS 25

El estadístico descriptivos se muestra en el cuadro N° 5, como se observa en la tabla, el puntaje de formación y desarrollo es de 11.6, lo cual resulta en que los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba 2021, tienen un nivel medio de gestión y desarrollo, en la misma tabla se puede observar que el coeficiente de asimetría es de 0.491 (asimetría positiva) y que el coeficiente de curtosis es de -0.712 (platicúrtica), lo cual significa que gran porcentaje de los trabajadores tienen un nivel de gestión por resultados menor a la media y que los datos se encuentran relativamente dispersos respecto a dicha media respectivamente.

Tabla 7*Estadísticos descriptivos de sistema de compensación*

N Válido	22
Perdidos	0
Media	11,3182
Mediana	11,0000
Desviación estándar	1,28680
Asimetría	0,076
Curtosis	9,00
Mínimo	9,00
Máximo	14,00

Nota. Obtenido de SPSS 25

Tabla 8*Frecuencia sistema de compensación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	9,00	2	9,1
	10,00	3	13,6
	11,00	8	36,4
	12,00	5	22,7
	13,00	3	13,6
	14,00	1	4,5
	Total	22	100,0

Nota. Obtenido de SPSS 25

El estadístico descriptivo en el cuadro N° 7, se observa que el puntaje de sistema de compensación es de 11.3, lo cual resulta en que los personales de la Municipalidad Distrital de Parobamba 2021, tienen un nivel medio de sistema de compensación, en la misma tabla se puede observar que el coeficiente de asimetría es de 0,076 (asimetría positiva) y que el coeficiente de curtosis es de -0.158 (platicúrtica), lo cual significa gran parte de los trabajadores tienen un nivel de gestión por resultados menor a la media y que los datos se encuentran relativamente dispersos respecto a dicha media respectivamente.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos del desempeño laboral

N Válido	22
Perdidos	0
Media	50,5909
Mediana	50,5000
Desviación estándar	3,63395
Asimetría	0,042
Curtosis	-1,211
Mínimo	44,00
Máximo	56,00

Nota. Obtenido de base de datos y SPSS 25

Tabla 10*Frecuencias del desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	44,00	1	4,5
	46,00	1	4,5
	47,00	4	18,2
	48,00	2	9,1
	49,00	2	9,1
	50,00	1	4,5
	51,00	2	9,1
	52,00	1	4,5
	53,00	1	4,5
	54,00	4	18,2
	56,00	3	13,6
	Total	22	100,0

Nota. Obtenido de SPSS 25

El estadístico descriptivos en la **Tabla N° 9**, se observa que el puntaje de desempeño laboral es de 50.6, lo cual resulta en que los empleados de la Municipalidad Distrital de Parobamba 2021, tienen un nivel alto de desempeño laboral, también es preciso apreciar que el coeficiente de asimetría es 0,042 (asimetría positiva) y que el coeficiente de curtosis es de -1,211 (platicúrtica), lo cual significa que gran porcentaje de los trabajadores tienen un nivel de gestión por resultados menor a la media y que los datos se encuentran relativamente dispersos respecto a dicha media respectivamente.

Contraste de hipótesis Objetivo general

Tabla 11

Correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

			Gestión por competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	0,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Nota. Obtenido de SPSS 25

Se puede observar que el valor de **p** (sig. Bilateral) es menor a 0.01, entonces podemos deducir que la hipótesis nula H_0 (No existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021), por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa H_1 (Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021). Además, que el coeficiente Rho de Spearman entre la gestión por competencias y el desempeño laboral es de 0.907, a un nivel de confianza del 99%, lo cual indica que la fuerza de correlación es muy buena y positiva.

Objetivo específico 1

Tabla 12

Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Nota. Obtenido de base de datos y SPSS 25

Se puede observar que el valor de p (sig. Bilateral) es menor que 0.01, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula H_0 (No existe una relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021), y se valida como verdadera la hipótesis alternativa H_1 (Existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash 2021). Además, que el coeficiente Rho de Spearman entre la selección del personal y el desempeño laboral es de 0.950, con un nivel de confianza del 99%, que indica que la fuerza correlación es muy buena y positiva.

Objetivo específico 2

Tabla 13

Correlación entre la formación, desarrollo y el desempeño laboral

			Formación y desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Nota. Obtenido de base de datos y SPSS 25

Se puede observar el p valor (sig. Bilateral) es menor que 0.01, de cual podemos deducir que rechazamos la hipótesis nula H_0 (No existe una relación significativa entre la formación, desarrollo y el desempeño laboral del colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021) y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa H_1 (Existe una relación significativa entre la formación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash 2021). Además, que el coeficiente Rho de Spearman entre la gestión por competencias y el desempeño laboral es 0.783, con un nivel de confianza de 99%, indicando que la fuerza de correlación es buena y positiva.

Objetivo específico 3

Tabla 14

Correlación el sistema de compensación y el desempeño laboral

		Sistema de compensación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema de compensación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	22
	Desempeño laboral	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	22

Nota. Obtenido de base de datos y SPSS 25

Se visualiza claramente el p valor (sig. Bilateral) es menor que 0.01, de lo cual podemos interpretar que se rechaza hipótesis nula H_0 (No existe una relación significativa el sistema de compensación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021) confirmamos como verdadera la hipótesis alternativa H_1 (Existe una relación significativa entre sistema de compensación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash 2021. Además, que el coeficiente Rho de Spearman entre la gestión por competencias y el desempeño laboral es 0.684, a un nivel de confianza del 99%, que la fuerza de correlación es muy buena y positiva.

V. DISCUSIÓN

Al haber culminado los resultados de comprobación e interpretación de los datos procesados, es posible comparar dichos resultados con los obtenidos en investigaciones previas, para comparar si los resultados son semejantes o contrarios, y poder sustentarlo en base al marco teórico, así entonces se realizará la discusión de resultados comparando los objetivos generales y específicos ya establecidos; así mismo, este es complementado con los datos descriptivos encontrados en la población elegida.

Discusión de los resultados del objetivo general. -

Los resultados obtenidos para el contraste de hipótesis de correlación gestión por competencias y el desempeño laboral de los personales de la Municipalidad Distrital de Parobamba - Ancash en el 2021, mostraron que el p valor (sig. Bilateral) es menor que 0.01; evidenciando así una significancia entre el las variables mencionadas con coeficiente de Spearman 0.907, con un valor de 0.01, indicando así una fuerza de correlación es muy buena y directamente proporcional.

De la misma forma se puede ver que en la investigación realizada por Capurro y Noa (2018) titulada “Gestión por competencias y su vínculo con el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora inversiones Castillo S.A.C de Arequipa, 2018” con una población 53 empleados y una muestra censal, donde se obtuvo la existencia de una conexión acertada entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, con un coeficiente Pearson de 0.939, indicando que también en dicha investigación la correlación entre dichas variables es fuerte y positiva.

Así mismo al haber realizado una revisión en la investigación realizada por Quispe (2018) titulada “Gestión del talento humano por competencias y su correspondencia con el desempeño laboral de los servidores de la DIRES de Salud de la ciudad Pasco 2018” donde la población es 109 entre los funcionarios y trabajadores de ambos sexos, teniendo muestra probabilística a 81 trabajadores, así entonces el p-valor es de 0.05; mostrando que en efecto existe una correlación de significancia media - alta entre las variables seleccionadas, sin embargo, esta relación si bien es positiva y las variables son directamente proporcionales, esta

correlación no es tan fuerte como en las investigaciones que anteriormente se revisaron, incluyendo la presente.

Por otro lado hacer un revisión de la investigación realizada por Hanco (2018) titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral de trabajadores profesionales de Enfermería de los Hospitales del primer nivel de atención de Es salud Cusco” donde la población fue de 23 licenciadas en enfermería donde la muestra por conveniencia es censal, así entonces la realización de la prueba de contraste de hipótesis, cuyo resultado del coeficiente de Spearman fue 0.702; mostrando así que al igual que en la investigación presente, la correspondencia de dichas variables gestión por competencias y desempeño laboral es positiva pero solo es buena, mostrando que en este contexto la correlación hallada no es tan fuerte como en la investigación presente.

Estos resultados muestran la importancia dentro de la gestión pública en el desenvolvimiento laboral, tal como manifiesta Macias (2011) una capacitación constante en la gestión pública, genera una notable mejoría de habilidades humanas con la finalidad de buscar servicio eficiente y eficaz y hacer que el rendimiento laboral, consecuentemente mejore. De esta forma es necesario mencionar lo imprescindible que resulta tener una gestión adecuada y principalmente un plan de mejora continua para este, puesto que de esta manera y como se logró demostrar en los resultados, es una de las señales positivas de seguir prestando servicios eficientes de mejorar calidad de desempeño laboral.

Así mismo se realizó la discusión de resultados para el objetivo general, procediendo la realización de la discusión de la obtención de resultados para los objetivos específicos, lo cual se muestra a continuación: En relación al primer objetivo específico, se menciona que, en base al contraste de hipótesis, que se acepta la hipótesis del investigador H_{i1} la cual alude que efectivamente hay una buena relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Parobamba 2021, esto en base a que el p-valor resultó menor que 0.05 y que además el coeficiente de correlación de Spearman es 0.950, lo cual representa un que dicha relación es muy fuerte y además es positiva.

En este sentido, Sánchez (2018) en su trabajo denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Tacna, 2017”, donde la población de estudio comprende a 53 total de trabajadores entre hombres y mujeres, la muestra de estudio fue estratificada, menciona que, en base a las correlaciones producto Rho de Spearman tienen p -valores hasta 0.05; concluyendo que existe una correlación directa moderada (30.60% de probabilidad) entre las dos variables comprendidos entre la selección de los trabajadores y el desempeño laboral del personal. Este resultado, si bien es cierto afirma la correlación existencial entre ambas variables, no lo hace con contundencia ya que, a diferencia de este trabajo, los resultados obtenidos de nuestro trabajo muestran la fuerza de correlacional entre ambas variables es mucho más fuerte y positiva.

Además, Haymee (2017) en su investigación denominado: “Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de la ciudad de Huancayo” cuya población de estudio estuvo integrada por los 17 colaboradores de la Constructora GyQ de Huancayo y realizó un tipo de muestreo censal, mencionó al coeficiente de correlación entre las variables selección de personal y desempeño laboral tuvieron un resultado 0.96999887, lo cual indicó que, al igual que en la presente estudio, existe una relación estrecha directa entre las variables: proceso de selección personal y desempeño laboral de la constructora GyQ de Huancayo, asimismo con coeficiente de determinación fue de 0.94089782 lo cual expuso una vez más la relación directa de ambas variables.

Este resultado es de relevancia porque se podrá otorgar mayor importancia al proceso de selección del personal, en base gracias a este proceso podremos escoger entre todas las personas reclutadas a aquellos que se apeguen con ciertas cualidades que requieren los puestos de labor.

En relación al segundo objetivo específico denominado: “Determinar la relación entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba - Ancash 2021”, se menciona que se acepta como verdadera la hipótesis del investigador H1 que describe la existencia de una relación significativa entre la formación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash 2021 en base a

que el p valor es menor que 0.01 y que el Rho de Spearman es de 0.783, lo cual indica que la fuerza de correlación es buena y positiva.

Según, Sánchez (2018) en su trabajo de investigación denominado: “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Tacna, 2017”, donde la población estuvo constituida por el total de los trabajadores quienes trabajan en dicha institución de justicia en la ciudad de Tacna, y la muestra fue estratificada, mencionó que, los índices de formación, desarrollo y el desempeño laboral tienen como p-valores por debajo de 0.05; lo cual indica que efectivamente existe una correlación directa moderada entre los índices de formación y desarrollo y el desempeño laboral. En otras palabras, afirma la existencia de un 30.20% de probabilidad que ambas variables tengan una relación directa al igual que en la investigación anterior donde se afirma la existencia de una cohesión significativa entre ambas variables. Tal resultado se contrasta con la presente investigación ya que, a diferencia de la investigación de Sánchez, la fuerza de correlación entre nuestras variables de estudio es muy buena y positiva.

Además, según Castillo (2018) en su trabajo denominado: “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del gobierno regional del cusco – 2018”, donde se tuvo como población a los servidores administrativos bajo la modalidad de CAS, así mismo a los personales nombrados y contratados un total de 101 personas y se realizó un tipo de muestreo estratificado; se mencionó que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall fue de 0.912 (alta correlación), y que el p valor es menor al de alfa es decir $0.000 < 0.05$; lo estableciendo que si existió una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de la ciudad de Cusco. Este resultado es importante porque se le otorgará mayor importancia a la formación y desarrollo para la mejorar la eficiencia de los trabajadores la cual es cada vez más exigente debido al entorno competitivo donde nos encontramos

En relación al tercer objetivo específico denominado: “Determinar la relación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021”, se menciona que se acepta como verdadera la hipótesis del investigador H1 que describe que existe

una relación significativa entre el sistema de compensación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021 siendo el coeficiente Rho de Spearman entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de 0.684 estos datos indican correlación es muy buena y positiva.

Según, Sánchez (2018) en su tesis denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral de los empleados de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017”, donde la población constituyó el total de trabajadores de la referida institución, y la muestra fue estratificada, mencionó que, entre el sistema de compensaciones y el desempeño laboral tienen p - valores por debajo de 0.05, lo cual muestra que existe una correlación directa moderada. En otras palabras, afirma que existe un 34.60% de probabilidad que ambas variables tengan una relación directa. Este resultado confirma la relación entre las variables, pero sin contundencia como en nuestra investigación.

Estela y Hernández (2019) realizaron investigación titulada: “Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los empleados Emapa San Martín S.A. Con sede en la ciudad Tarapoto, año 2017”, cuya población estuvo conformada por todos los empleados a nivel de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A. la cual fue de 147 empleados nombrados y 91 contratados por locación de servicios, sumado ambos trabajadores es de 236. En este trabajo, demostró que, de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, existe correlación positiva muy fuerte (0.987**) entre las dos variables con una significancia de 0.000 (menor del 0.01), por ende; la probabilidad de error es menor que 1%, en 146 cuestiones correlacionados. Este resultado refirma los datos obtenidos en nuestra investigación, lo cual será de utilidad porque el sistema de compensaciones es un pilar importante en la motivación de los empleados, ya que incentiva al trabajador a poder maximizar la ejecución y desarrollo de sus labores.

VI. CONCLUSIONES

1. Con referencia al objetivo general de la investigación, se concluye afirmando, la existencia una correspondencia de vital importancia entre las variables: gestión por competencias y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba - Ancash 2021, esto con una significancia del 0.001, además el valor correlacional de Spearman 0.907 indicando claramente que la relación muy buena y positiva.

2. Respecto al primer objetivo específico del presente trabajo de investigación, bajo la premisa de los datos y resultados obtenidos, se demuestra la verdadera existencia de una combinación de significado entre la selección del personal y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021, esto con una significancia del 0.001, así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman 0.905 indica la relación muy buena y positiva, teniendo así que el principal factor que interviene en este aspecto es que el personal debe ser destinado a las áreas donde mejor se puedan aprovechar sus habilidades y conocimientos, para un buen desenvolvimiento, obtener mejor desempeño en su puesto de trabajo.

3. En relación al segundo objetivo específico, se halló una relación precisa entre la formación, desarrollo y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash 2021, esto con una significancia del 0.001, además el coeficiente de correlación de Spearman 0.783 se concluye afirmando la relación es buena y positiva, con lo cual se pone como principales factores las capacitaciones específicas y las fomentaciones de actitudes, por ser indispensables elevando el nivel de capacidad de competencia de los trabajadores.

4. Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, se llegó a la conclusión a la existencia de una correlación importante entre el sistema de compensación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021, esto con una significancia del 0.001, aunque en este caso el coeficiente de correlación de Spearman es 0.684 que señala, si bien existe una relación buena y positiva, esta es la que menos impacto tiene respecto a las demás relaciones.

VII. RECOMENDACIONES

1. En tanto a los resultados del objetivo general y teniendo en cuenta la existencia de una cohesión significativa entre ambas variables: La gestión por competencias y el desempeño laboral en el trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021, es recomendable que en dicha municipalidad y en municipalidades y empresas privadas y estatales con un contexto similar, se implemente la gestión del personal enfocada en las competencias de los mismos, puesto que se evidencia que una gestión por competencias adecuado, conlleva a que el trabajador de dicha institución genere un mayor desempeño.
2. En relación al objetivo general, al evidenciar que en efecto existe una relación además de significativa, muy fuerte y positiva, entre las dos variables, lo recomendable es que, en las instituciones tanto del ámbito privado como estatal, se implementen procesos en los cuales se contemplen las diferentes competencias generales y específicas por área, además de los diversos métodos para identificarlos, con lo cual se podrá asegurar una mayor probabilidad de seleccionar al personal adecuado de acuerdo al puesto y funciones requeridas.
3. En tanto al segundo objetivo específico, se pudo concluir que efectivamente guardan una relación significativa entre formación, desarrollo y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba – Ancash en el 2021, así entonces y, teniendo en cuenta esta premisa, es necesario implementar en cada institución relacionada, procedimientos en los cuales se tengan contemplados las capacitaciones y diversas formaciones específicas y generales para el personal que ya está laborando, la cual deberá seguir un plan estratégico enfocado al desempeño laboral.
4. Para finalizar, se tiene la existencia que se relacionan muy significativamente entre el sistema de compensación y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Parobamba - Ancash en el 2021, si bien esta no es tan significativa como los otros aspectos, es relevante igualmente, por lo cual es indispensable prestar atención también en este aspecto, en especial a factores tales como las promociones adicionales al sueldo básico, ya que así se podrá laborar un efecto más significativo en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de RR. HH. Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/66665>.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cuzco 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marco]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2698>
- Bunk, G. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Camejo, A. (2008). El Modelo de Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño en la Gerencia de los Recursos Humanos. *Entelequia. Revista Interdisciplinar*, 8, 7-15.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24185w/AJUSTES/Evaluacion-por-competencias.pdf>
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio institucional - UNJMA. http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª Ed.). McGraw Hill.
- De Luna, N. (2008). *Capital Humano*. Editorial Trillas.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª Ed.). Pearson
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. (3ª Ed.) McGraw Educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Capurro, A., & Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S. A. de la ciudad de Arequipa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3036254>
- Castillo, I. (2018). *La Capacitación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Gobierno Regional Del Cusco – 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33443>
- Cappillo, J. Estela, C., & Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto].
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>
- Chávez, C. (2017). *El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios, Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27917>
- Ducci, María Angélica (1996). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*. Seminario Internacional. OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26.
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc1.pdf>

- Gonzci, A. & Athanasou, J. (2016) *Instrumentación de la Educación Basada en Competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia*. Editorial LIMUSA.
- González, V. & González, R. (2018). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, (47), pp. 185-209.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.pdf>
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Soto, G. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SENTINEL PERU S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad ESAN].
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1509>
- Domingo, J., & Delgado M. (2000). Modelo de Gestión por Competencia. *Fundación Iberoamericana del Conocimiento*.
<https://sistemadegestionporcompetencias.files.wordpress.com/2010/11/modelos-de-gestion-por-competencias.pdf>
- Gallego, M. (2000). Gestión humana basada en competencias. *Revista Universidad EAFIT*.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/1026/926/3222>
- García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*, 2(9), 3.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – año 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3509/Granados_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guambuguete, K. (2015). *Modelo de Gestión por Competencias para lograr calidad en los Servicios de la Empresa La Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1820/1/TUAMGRE010-2015.pdf>
- Hernández y Rodríguez, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de la Gestión Empresarial Enfoque Basado en las Competencias*. McGraw-Hill.
- Iturralde J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jiménez, A. (2013). *Competencias*. Diaz de Santos.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62824>.
- Lira, C. (2005). *Gestión por Competencias fundamentos y bases para su implantación*. Gestipolis. <https://gestipolis.com/gestion-por-competencias-fundamentos-y-bases-para-su-implantacion/>
- Mejía Y. (2012). *Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. (6ª Ed.). McGraw-Hill.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist Association*, 29(1), 59.
<https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Merten, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor/OIT.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019) *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*. ILO.

https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=ALL_ILO&tab=Everything&docid=alma992857443402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=any,contains,ILO%20American%20Regional%20Meeting,AND&pfilter=lang,exact,spa,AND&sortby=rank&mode=advanced&offset=40

Quispe, H. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1952/1/T026_40356008_M.pdf

Ramos, P. (2012). *Gestión por Competencia*. (2ª ed.). Editorial ICB.

<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/105619>.

Rojas, K. (2018). *El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia, Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAll owed=y

Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el conetxto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar Journal*, 27(66), 169-184.

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v27n66/0121-5051-inno-27-66-00169.pdf>.

Saracho, J. (2016). *Un modelo general de gestión por competencias. Economía y administración*. Ril Editores.

<https://saracho.cl/wp-content/uploads/2019/04/Un-Modeo-General-de-Gestion-por-Competencias-Saracho.pdf>

Torres, C. A. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Prentice Hall.

Villagómez, M. A. (2015). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su incidencia en la Satisfacción de los Usuarios del GAD Municipal de Patate* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/10050>.

Zuloeta, P. A. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de comercio exterior y turismo de Lambayeque*. [Tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipán].

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6835/Zuloeta%20Vigo%2c%20Paul%20Alex%20Simon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera se relacionan la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021.</p>	<p>H= Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021.</p>	<p>Variable X: Gestión por competencias</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección del personal - Formación y desarrollo - Sistema de compensación 	<p>Tipo Básico</p> <p>Nivel Relacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 64 trabajadores</p>
<p>Problemas específicos ¿De qué manera se relacionan la selección del personal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021? ¿De qué manera se relacionan la formación y desarrollo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021? ¿De qué manera se relacionan el sistema de compensación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021. - Determinar la relación entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021 <p>Determinar la relación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021.</p>	<p>H1= Existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021.</p> <p>H2= Existe una relación significativa entre la formación y desarrollo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021.</p> <p>H3= Existe una relación significativa entre la el sistema de compensación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Parobamba– Ancash en el 2021.</p>	<p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aptitud - Comportamiento y actitud personal - Rendimiento 	<p>Muestra 22 trabajadores.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionarios</p>

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores/Ítems	Escala de medición
Gestión por competencias	<p>Gestión por competencias Es definida como una herramienta para elevar en nivel de una organización, través de las necesidades que se podrían tener y atenderlas de acuerdo a las competencias que individualmente tienen los trabajadores (Alles, 2007).</p>	<p>La gestión por competencias, según su definición, fue evaluada según la selección de los personales, la formación, desarrollo y el sistema de compensaciones que exista en la organización.</p>	Selección del personal	X1.1, X1.2, X1.3, X1.4 y X1.5	<p>Nunca (0) A veces (1) Regularmente (2) Muchas veces (3) Siempre (4)</p>
			Formación y desarrollo	X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 y X2.5	
			Sistema de compensación	X3.1, X3.2, X3.3, X3.4 y X3.5	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores/Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Es definido como el cumplimiento de las funciones asignadas a un trabajador o un conjunto de trabajadores, ejecuta las labores a las cuales fue encomendado (Landy & Conte, 2005).	El desempeño laboral según la definición, se evalúa en base a la aptitud del trabajador, así como su actitud y su rendimiento laboral (Campbell et al., 2000).	Aptitud	Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4 y Y1.5	Nunca (0) A veces (1) Regularmente (2) Muchas veces (3) Siempre (4)
			Comportamiento y actitud personal	Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4 y Y2.5	
			Rendimiento	Y3.1, Y3.2, Y3.3, Y3.4 y Y3.5	

Anexo 2. Instrumentos de medición

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAROBAMBA

El presente cuestionario está diseñado para medir el nivel de gestión por competencias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba, se sugiere tener en consideración todas las pautas que a continuación se presentarán:

- El trabajador debe estar informado sobre el propósito de la encuesta.
- El trabajador debe estar de acuerdo en realizar y completar con la mayor sinceridad todo el cuestionario.
- El trabajador debe estar en un ambiente donde no existan mayores distracciones.

Datos del trabajador

Apellidos y Nombres:

.....

Edad:

Sexo:

Cargo:

.....

.....

Marcar con un (X) en el recuadro que según su criterio se acomoda más al puntaje, teniendo en cuenta el siguiente criterio:

Criterio	Puntaje
Nunca	0
A veces	1
Regularmente	2
Muchas veces	3
Siempre	4

Dimensión	Indicador	Ítem	0	1	2	3	4
Selección del personal	Estructura y planificación	Se estructura y planifica las actividades que permiten atraer, evaluar e identificar al personal idóneo para el puesto de trabajo					
	Diferenciación	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo.					
	Evaluación de características y capacidades	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.					
	Identificación del candidato	Se identifica al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.					
	Evaluación del perfil	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo					

Formación y desarrollo	Capacitación	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo					
	Oportunidades	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajos actuales como para otros de superior nivel”					
	Fomentación de actitudes y comportamientos	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.					
	Promoción de capacitación	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo					
	Promoción de modelos de capacitación	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo					

	Promoción de remuneraciones adicionales al sueldo básico.	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.					
Sistema de compensación	Promoción de remuneraciones adicionales al sueldo básico.	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.					
	Promoción de compensaciones no económicas	Se promueven compensaciones no económicas tales como reconocimientos, premios y/o recompensas por la productividad y eficiencia laboral					
	Oportunidad para aumentar conocimientos	. Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral					
	Bienestar integral e incentivos	Se fomenta el bienestar integral e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más					

	Promoción de beneficios.	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.					
--	--------------------------	---	--	--	--	--	--

Promoción de compensaciones no económicas	Se promueven compensaciones no económicas tales como reconocimientos, premios y/o recompensas por la productividad y eficiencia laboral					
Oportunidad para aumentar conocimientos	. Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral					
Bienestar integral e incentivos	Se fomenta el bienestar integral e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más					
Promoción de beneficios.	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAROBAMBA

El presente cuestionario está diseñado para medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parobamba, se sugiere tener en consideración todas las pautas que a continuación se presentarán:

- El trabajador debe estar informado sobre el propósito de la encuesta.
- El trabajador debe estar de acuerdo en realizar y completar con la mayor sinceridad todo el cuestionario.
- El trabajador debe estar en un ambiente donde no existan mayores distracciones.

Datos del trabajador

Apellidos y Nombres:

.....

Edad:

Sexo:

Cargo:

.....

.....

Marcar con un (X) en el recuadro que según su criterio se acomoda más al puntaje, teniendo en cuenta el siguiente criterio:

Criterio	Puntaje
Nunca	0
A veces	1
Regularmente	2
Muchas veces	3
Siempre	4

Dimensión	Indicador	ítem	0	1	2	3	4
Aptitud	Conocimiento	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto					
	Procesos	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.					
	Experiencia laboral	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.					
	Capacidad	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos					
	Capacitación	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.					
	Funciones y deberes propios del cargo	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo					
	Realizar aportes	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales					

Comportamiento y actitud personal	Comunicación	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto					
	Participación activa en la consecución de una meta.	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.					
	Asume y transmite valores organizados.	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.					
	Cuidado y esmero en labores	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas					
	Rapidez en la ejecución de la labor	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.					
	Trabajo tiempo extra	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución					

Rendimiento	Cumplimiento de actividades	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.					
	Resultados	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.					

Anexo 04. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Selección del personal							
1	Se estructura y planifica las actividades que permiten atraer, evaluar e identificar al personal idóneo para el puesto de trabajo	X		X		X		
2	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo	X		X		X		
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.	X		X		X		
4	Se identifica al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.	X		X		X		
5	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación y desarrollo							
6	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo	X		X		X		
7	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel	X		X		X		
8	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.	X		X		X		
9	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo	X		X		X		
10	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sistema de compensación							

11	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.	X		X		X	
12	Se promueven compensaciones no económicas tales como reconocimientos, premios y/o recompensas por la productividad y eficiencia laboral.	X		X		X	
13	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral	X		X		X	
14	Se fomenta el bienestar integral e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más	X		X		X	
15	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.	X		X		X	

Observaciones (preclear si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dtr/ Mg: ...**Dra. Haydeé Luz Alvarado Silva**..... DNI: 33341657

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**.....

22 de junio de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Haydeé Luz Alvarado Silva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Aptitud	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos	X		X		X		
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento y actitud personal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		
9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.	X		X		X		
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas	X		X		X	
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X	
13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la Institución	X		X		X	
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X	
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Institución						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg/ Dra. Haydeé Luz Alvarado Silva..... DNI:33341657

Especialidad del validador: Doctora en educación.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

22 de junio del 2021



.....
Haydeé Luz Alvarado Silva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se estructura y planifica las actividades que permiten atraer, evaluar e identificar al personal idóneo para el puesto de trabajo	X		X		X		
2	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo	X		X		X		
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.	X		X		X		
4	Se identifica al candidato que mejor se adecua a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.	X		X		X		
5	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación y desarrollo:	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo	X		X		X		
7	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel	X		X		X		
8	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.	X		X		X		
9	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo	X		X		X		
10	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sistema de compensación	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.	X		X		X		
12	Se promueven compensaciones no económicas tales como reconocimientos, premios y/o recompensas por la productividad y eficiencia laboral.	X		X		X		
13	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral	X		X		X		
14	Se fomenta el bienestar integral e Incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más	X		X		X		
15	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellido y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...**SOLORZANO LIRIO, Lisset Milagros**..... DNI: 996347943

Especialidad del validador: **Mg. Investigación y Docencia, Ing. Industrial**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

22 de junio del 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Aptitud							
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos							
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.							
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento y actitud personal							
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos Institucionales	X		X		X		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		
9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.							
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.							
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento							
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas	X		X		X		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X		

13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la Institución	X		X		X	
14	Cumplimiento con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X	
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Institución						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SOLORZANO LIRIO, Lisset Milagros**..... **DNI: 996347943**.....

Especialidad del validador: **Ing. Industrial y Mg. Investigación y Docencia**.....

22 de junio del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Selección del personal							
1	Se estructura y planifica las actividades que permiten atraer, evaluar e identificar al personal idóneo para el puesto de trabajo	X		X		X		
2	Se realiza una adecuada selección de los candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos para el puesto de trabajo	X		X		X		
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.	X		X		X		
4	Se identifica al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.	X		X		X		
5	Se considera la selección del personal con el perfil y la calificación para ocupar la vacante disponible en el puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación y desarrollo							
6	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes a su puesto de trabajo	X		X		X		
7	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel	X		X		X		
8	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.	X		X		X		
9	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo	X		X		X		
10	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sistema de compensación							

11	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.	X		X		X		
12	Se promueven compensaciones no económicas tales como reconocimientos, premios y/o recompensas por la productividad y eficiencia laboral.	X		X		X		
13	Se ofrecen al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral	X		X		X		
14	Se fomenta el bienestar integral e incentivos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más	X		X		X		
15	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.	X		X		X	X	

Observaciones (prelear el hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **Dr. ELVIS PONTE QUIÑONES**

DNI. N° 44199834

Especialidad del validador: **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.**

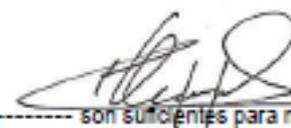
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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 dimensión

22 de Junio del 2021



son suficientes para medir la

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Aptitud	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	X		X		X		
2	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas.	X		X		X		
3	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos							
5	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.							
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento y actitud personal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo	X		X		X		
7	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	X		X		X		
8	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	X		X		X		
9	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.							
10	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.							
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas	X		X		X		
12	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.	X		X		X		

13	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución	X		X		X	
14	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.	X		X		X	
15	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____ Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ELVIS PONTE QUIÑONES

DNI. N° 44199834.....

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

22 de junio de 2021

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 Informante.







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAROBAMBA - ANCASH, 2021", cuyo autor es BALOIS BONIFACIO ELIAS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 17%, 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, 09 de Noviembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID 0000-0002-4645-4134	Firmado digitalmente por: JSROJASM12 el 10-11- 2021 09:04:20

Código documento Trilce: TRI - 0194484