



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de  
los colaboradores administrativos de una municipalidad, Chepén  
2023**

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

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Acosta Chavarry, Deybi Rudy (orcid.org/0000-0002-0296-3041)

**ASESORES:**

Dr. Salinas Gamboa, Jose German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a Dios por brindarme la fortaleza para poder continuar con este trabajo, a mis padres Marisol y Wilder por motivarme y brindarme su apoyo incondicional siempre, a mi esposa Vivian e hijo Abdiel por ser el soporte para seguir adelante, dándome las fuerzas necesarias y a mis abuelitos que no se encuentran en este mundo terrenal pero que desde el cielo me iluminan y bendicen siempre.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por haberme guiado a lo largo de mis estudios de postgrado y ser la fortaleza que necesitaba en los momentos de debilidad. A mi esposa, por su apoyo incondicional, por darme ánimos de superación en todo momento y mis asesores por todo el apoyo brindado a lo largo de este período, por su paciencia, tiempo y conocimientos compartidos.



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CHEPÉN 2023", cuyo autor es ACOSTA CHAVARRY DEYBI RUDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN <b>DNI:</b> 18141423 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:24:38

Código documento Trilce: TRI - 0705812



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ACOSTA CHAVARRY DEYBI RUDY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CHEPÉN 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ACOSTA CHAVARRY DEYBI RUDY <b>DNI:</b> 47540313 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0296-3041	Firmado electrónicamente por: DACOSTACH10 el 28- 12-2023 06:10:06

Código documento Trilce: INV - 1473128

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de originalidad del asesor.....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y Operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimiento .....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV.RESULTADOS.....	19
V.DISCUSIÓN .....	27
VI.CONCLUSIONES .....	33
VII.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Prueba de normalidad.....	19
<b>Tabla 2:</b> Correlación entre Gestión por competencias y Desempeño laboral .....	20
<b>Tabla 3:</b> Nivel de Gestión por competencias en los funcionarios administrativos	21
<b>Tabla 4:</b> Nivel de Desempeño laboral en los funcionarios administrativos .....	22
<b>Tabla 5:</b> Análisis de la relación entre la dimensión Reclutamiento y selección del personal y Desempeño laboral.....	23
<b>Tabla 6:</b> Análisis de la relación entre la dimensión Incorporación del personal y el Desempeño Laboral .....	24
<b>Tabla 7:</b> Análisis de la relación entre la dimensión Capacitación del personal y el Desempeño Laboral .....	25
<b>Tabla 8:</b> Análisis de la relación entre la dimensión Carrera profesional y el Desempeño Laboral .....	26

## Resumen

La presente tesis titulada Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una municipalidad, Chepén 2023, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una municipalidad, Chepén, 2023. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y corte transversal, porque la información se recogerá en un solo momento. Para realizar el estudio se aplicó una encuesta a la población total, la cual estuvo conformada por 40 trabajadores de la entidad pública, a quienes se les aplicó una encuesta de tipo Likert. Los datos fueron recogidos en el mismo establecimiento donde laboran, siendo procesados a través del Software SPSS V26. Los resultados obtenidos señalaron que existe relación positiva fuerte entre gestión por competencias y desempeño laboral ( $Rho = 0.921$ ), Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p < 0.05$ ). Este mismo resultado se evidenció con las dimensiones de gestión por competencias, como es reclutamiento-selección del personal, incorporación del personal, capacitación del personal y carrera profesional. Finalmente se concluye que mientras se administre adecuadamente un proceso de gestión por competencias en quienes conforman parte del municipio, poniendo importancia en sus capacidades, destrezas, actitudes, etc.; con un buen manejo de ello, el desempeño de los funcionarios será adecuado en beneficio tanto personal como de la empresa.

**Palabras clave:** Gestión por competencias, desempeño laboral, relación.

## Abstract

The general objective of this thesis entitled Management by competencies to improve the work performance of the administrative collaborators of a municipality, Chepén 2023, was to determine the relationship that exists between management by competencies and work performance of the administrative collaborators of a municipality, Chepén, 2023. The research was of an applied type, with a non-experimental design, with a quantitative approach, correlational level and cross-sectional, because the information will be collected at a single moment. To carry out the study, a survey was applied to the total population, which was made up of 40 workers from the public entity, to whom a Likert-type survey was applied. The data was collected in the same establishment where they work, being processed through SPSS V26 Software. The results obtained indicated that there is a strong positive relationship between management by competencies and job performance ( $Rho=0.921$ ), Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p<0.05$ ). This same result was evidenced with the dimensions of management by competencies, such as recruitment-selection of personnel, incorporation of personnel, training of personnel and professional career. Finally, it is concluded that as long as a competency-based management process is adequately administered to those who are part of the municipality, placing importance on their capabilities, skills, attitudes, etc.; With good management of this, the performance of officials will be adequate for both personal and company benefit.

**Keywords:** Management by competencies, job performance, relationship.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la coyuntura actual, las organizaciones estuvieron orientadas en enriquecer la administración de su patrimonio, con el fin de disminuir costos, aumentar el desempeño e intensificar la rentabilidad de una entidad. El capital humano es uno de los primordiales activos de la empresa, pues todas las labores dentro de ella son efectuadas por seres, quienes ocupan y se responsabilizan de llevar al éxito de toda empresa.

De acuerdo con Paredes (2021), la Gestión por competencias son mecanismos utilizados por las organizaciones más grandes del país, la cual, si son empleadas adecuadamente, se obtienen múltiples beneficios para la gestión del capital humano. Facultando en estimar y alinear los perfiles de los empleados con sus respectivas labores a desarrollar.

El desempeño laboral es un factor de mucha relevancia en las empresas, quienes se direccionaron en la administración del rendimiento de manera continua, con el propósito de estimular a los colaboradores, informándoles sobre aciertos y desaciertos en sus labores y ofreciéndoles una disposición para su desarrollo en la firma. Éste no solo tiene un impacto particular en la eficiencia de los funcionarios, sino que tiene un efecto a nivel empresarial, ya sea, favorable o perjudicial. El rendimiento de los subordinados necesita estrictamente de sus destrezas y competencias, alineadas con sus labores en el interior de la empresa.

Tenemos a Peche (2019), que desarrolló su estudio donde su fin fue demostrar la incidencia entre las variables de indagación en los administrativos del Hospital de Alta Complejidad, donde concluyó que existe relación e influencia en los colaboradores del hospital. De este modo, fue elocuente realizar el estudio desde el patrón de gestión fundamentado en competencias que reúne su interés en las instrucciones a sus trabajadores fortaleciendo sus capacidades laborales en función a la tarea que desarrollan en el puesto que ejercen.

En el distrito de Pacanga, ubicado en la Provincia de Chepén, los colaboradores administrativos del gobierno local, se evidenció deficiencia de dirección y mala conducción del personal como talento cualificado. Se encontraron cargos que son mal establecidos; no tenían las capacidades correctas, ya que la

selección del recurso humano ha sido estropeado por la manera de su elección, que en muchas situaciones prevaleció la política, compañerismo, u otra relación particular, en definitiva, situación por el cual varias personas siendo aptos o no, adquirieron un cargo, y además no son capacitados; entrando en la rutina, demostrando un bajo rendimiento por no haber sido escogidos de acorde a sus destrezas y habilidades, fomentando desequilibrio en los rendimientos deseados, existiendo una diferencia entre lo que conocen y lo que realizan, de ese modo, como desenlace de sus conductas, medidas, praxis de valores, utilización de habilidades poco tolerable ante la población.

También una deficiente toma de decisiones y un cruce de datos en el campo de trabajo. La inclinación por este estudio se manifestó de la necesidad de conocer la condición actual de la firma y el efecto que el manejo de las capacidades podrá tener sobre el rendimiento de los empleados. Por esa razón, se propuso la sucesiva interrogante ¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Municipalidad, Chepén, 2023?

Esta indagación se justificó de forma teórica donde se buscó profundizar en el manejo de capacidades y el rendimiento laboral, buscando contribuir con nuevos aportes a través de las diferentes conjeturas, aumentando el número de las investigaciones hechas para evidenciar que existe correlación entre ambas variables. Por otra parte, de forma metodológica puesto que se empleó instrumentos anticipadamente acreditados para la medición de las variables y se ejecutará la formulación de métodos apropiados para la evaluación y especificación estadística inferencial del vínculo entre las variables.

Y, por último, se fundamenta de manera práctica puesto que se ejecutó una evaluación inicial sobre la condición del manejo de capacidades y el rendimiento laboral, así como la evaluación de la influencia entre ellas; los resultados mostrarán datos relevantes a la entidad, la cual podrá ser usada para medrar la posición actual y optimizar los niveles de rendimiento en su entidad.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Municipalidad, Chepén,2023

Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de Gestión por competencias en los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén, 2023. Identificar el nivel de Desempeño laboral en los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén, 2023. Determinar la relación que existe entre el reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral de los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén,2023. Identificar la relación que existe entre la incorporación del personal y el desempeño laboral de los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén,2023. Identificar la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén,2023. Determinar la relación que existe entre la carrera profesional y el desempeño laboral de los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén,2023.

La hipótesis del estudio desarrollado: Hi: Existe relación positiva entre el Gestión por competencias y desempeño laboral de los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén,2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar credibilidad al estudio es indispensable indicar ciertos estudios previos, a nivel internacional y nacional en base a gestión por competencias y desempeño laboral.

Zeballos (2019), indica que su estudio tuvo como fin la propuesta de un modelo de administrar a los individuos para elevar el rendimiento de los miembros de la compañía. Fue de perspectiva mixta; tipo descriptivo y explicativo; con un padrón de 37 empleados, infiriendo la existencia relevante de vinculación entre las variables con el valor de  $r=0.764$  teniendo así una relación positiva fuerte, confirmando su hipótesis. Además, evidenció la presencia de una significativa correlación del rendimiento con las dimensiones de aceptación, utilización, mejora y sostenimiento de agentes idóneos a dirección del capital humano.

Largo (2018), en su indagación indicó como propósito, la propuesta de una técnica de gestión de competencias en la firma, influyendo en los trabajadores y en el rendimiento de la entidad; fue de nivel experimental, y de tipo aplicada. Contó con 80 trabajadores; donde concluyó que; no es relevante si la entidad es grande, mediana, pequeña; si hay un acuerdo por el lado de los dirigentes, el procedimiento de estimación del rendimiento además de fluir, ayuda a lograr resultados que tengan efecto positivo en los fines fundamentales de la empresa.

López y Pezantes (2018) en su indagación identificó el mecanismo de llamar a filas, selección de los postulantes y su efecto en el rendimiento de los agentes administrativos, Ecuador. Fue de tipo exploratoria, prospectiva y correlacional. Tuvo una población de 50 trabajadores. Se concluyó que existe vínculo demostrable en ambas variables, con el valor de  $r=0.673$  y una sig. De 0.000. Donde se puede deferir que, implementando un proceso bien estructurado para el reclutamiento y selección del personal, los cargos a ocupar tendrán buen desempeño de acuerdo al personal indicado.

Según Sigcha (2018), tuvo como fin explicar un procedimiento adaptado de manejo de capacidades como una manera de direccionar el personal para ayudar al desarrollo del rendimiento. Enfoque cuantitativo; tipo descriptivo; tuvo como

muestra a 36 colaboradores, concluyendo que el manejo de destrezas es primordial en el rendimiento en la entidad de calzado "LUIGI VALDINI".

Para Correa (2017), Incidencia del desarrollo de capacidades en el progreso corporativo. De diseño descriptivo, muestra 28 trabajadores, se utilizó la encuesta, instrumento cuestionario y concluyó que el trabajo de la administración por rivalidad en las compañías, tuvo un efecto positivo en el talento humano, ya que se ha comprobado una mejora en sus habilidades y capacidades, en consecuencia, superior crecimiento en sus ventas y mejor rentabilidad.

A nivel nacional tenemos investigaciones como: Pacherrez (2021), en su estudio como fin fue plantear un prototipo de manejo de destrezas y habilidades, para perseguir la optimización del rendimiento en el personal de la entidad pública. Fue diseño descriptivo; el nivel correlacional, y de tipo aplicada. Con una población de 39 empleados entre funcionarios y jefes de área. Finalizó con la propuesta de una forma de gestión cuyo propósito fue confortar las capacidades de los empleados y favorecer su rendimiento en los puestos siendo su estabilidad el deber de crear regímenes, normativas, métodos y capacidades estratégicas para la realización de labores.

Además, Ramírez et al. (2022), en su artículo, tuvo como fin encontrar el vínculo entre la distribución de los servicios públicos y el desempeño laboral individual en el municipio. Con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional. Muestra formada por 140 empleados designados y contratados. Se utilizó dos cuestionarios, determinando que ambas variables tienen un alto grado de correlación (0,725), teniendo una relación directa y significativa. Concluyendo que el contexto institucional es relevante, ya que incide de manera directa con el rendimiento.

Vargas (2019), en la investigación su fin fue detallar la correlación existente entre las variables en un área de la entidad pública regional de Arequipa. Fue no experimental – transversal, de enfoque cuantitativo, descriptivo. Obteniendo como desenlace que el grado de control de capacidades es elevado con un 59%, asimismo el rendimiento laboral con un 69.2%. Donde acepta que hay un nivel elevado de relación entre la aplicación de destrezas y el rendimiento con el 0.882.

Deduciendo así que la entidad fomenta la gestión por competencias en sus empleados, lo que posibilita que el rendimiento tenga un elevado grado, obteniendo que los funcionarios se sientan impulsados con entusiasmo el obtener las metas organizacionales.

Lozano & Mendoza (2019), tuvieron como fin manifestar el vínculo entre las variables en estudio de los miembros de la Municipalidad distrital, fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental- transversal, nivel correlacional y tipo básica. Se tomó como muestra a 50 trabajadores. Como técnica se aplicó la encuesta. Obteniendo así el valor  $p= (0.796)$ , lo cual se evidenció una conexión directamente alta en ambas variables, concluyendo que la gestión de las destrezas se relaciona directamente con el rendimiento en los colaboradores de la entidad.

En la investigación de Hanco (2018), el fin fue indicar la conexión que existe entre las variables en el personal de EsSalud. De diseño no experimental - transversal y tipo descriptivo, correlacional. Se obtuvo un grado deficiente en gestión de capacidades con un 69.6% y con el 47.8% en rendimiento de los colaboradores. Además, se obtuvo que  $p= 0.001$  siendo menor ( $\alpha= 0.05$ ) asimismo se obtuvo  $r= 0.720$ , refiriendo que estas variables están asociadas significativamente directa. Se determina que se debe aplicar talleres para el progreso de capacidades y destrezas, realizar valoraciones a los trabajadores para observar la condición de cada uno y mejorarlo.

Jara et al. (2018). En su artículo, tuvo como propósito determinar la incidencia del manejo de la administración de destrezas en la mejora de la dirección pública y el rendimiento laboral. Se utilizó el método deductivo, de diseño experimental, transversal. Su población fue integrada por todos los que conforman la sede del Ministerio de Salud. Con muestreo no probabilístico, y utilizo la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los datos pudieron confirmar que ante un coeficiente  $R^2$  de 44,4% y 28,4%, el manejo del capital humano es aceptable, influenciando en mejorar de la administración pública y la productividad de los colaboradores.

Seguidamente, se anuncian los siguientes conceptos que consolidan la credibilidad del estudio:

Alles (2019), señala que la gestión por competencias, es una técnica que nos faculta reconocer las destrezas de los individuos que son necesarios para ejercer un cargo a través de una figura ponderable subjetivamente. Asimismo; define como el episodio capacitado para ejercer adecuadamente los deberes y labores, apartando, lo aplazado por desarrollar de forma particular y necesariamente con lo indicado en las normas de faena” (Porret 2013, pág. 426). Se entiende a la gestión por competencias como un sistema o procedimiento de identificar, gestionar y desarrollar las competencias de los trabajadores, buscando aumentar el desempeño en la organización a través del rendimiento de los trabajadores.

Del mismo modo, la gestión por competencias promueve la proyección y perfecciona capacidades, incrementando el rendimiento tanto personal como a nivel de empresa, con la ejecución de una forma que inicia en la selección y se ejecuta en diferentes fases de inducción, da lugar a obtener buenos resultados. (Embidi 2017). A su vez, es relevante porque agrega un valor a la empresa al incrementar el desempeño de los que forman parte del capital humano logrando obtener ser recompensados por su labor y motivados en el desarrollo de sus labores, identificando áreas de oportunidad de cada persona y las habilidades que se necesitan desarrollar.

Además, en la gestión por competencias existe tipos, según Alles (2002) refiere que hay 3 tipos que permite cualificar al trabajador en las labores que desarrollan. Capacidades técnicas: son directamente del cargo que ocupa, por ello, el trabajador debe conocer en el cargo que ocupará. Capacidades básicas: depende de la posición, entendimiento y destrezas que ayuda al empleado a desenvolverse y lograr efectos positivos en las tareas que ejecuta (Amarante 2018). Capacidades cruzadas: Gumucio (2019) sustenta que son vinculadas con talento, capacidades, valores y sabiduría; que faculta en distinguir al empleado entre un rendimiento promedio de un jefe para un oficio igual.

Por esta razón, cada ser humano, individuo o colaborador significa un talento vivo, que se encuentra motivado y con deseos de sobresalir y aprovechar esas capacidades, por ende, las habilidades proporcionan beneficios a la gestión pública, para hallar y utilizar las destrezas del ser humano. Dichos beneficios para

Embid (2017) llega a ser que efectúa un estilo común a la dirección del capital humano; capacidades claramente que pertenecen al individuo y que son utilizadas para ejecutar la inducción en el interior de la empresa, donde facilita las divisiones, entendimientos en buena pro de ésta.

También, fomenta una versatilidad cultural; en toda empresa, el clima laboral debe ser pasivo, armonioso, donde los empleados se sientan animados y confortables, por esa razón se debería promover a una variación de cultura organizacional, para un buen desarrollo organizacional, aunque para muchos suele ser complicado. Resaltando la misión y valores; donde las tareas que se indican tienen un fin en común organizacional, con ayuda de destrezas estratégicas, se evidencien valores relevantes para la empresa. De la misma manera tiene un enfoque integrado de los miembros, permitiendo observar su fragilidad y fuerzas de cada persona para que los instrumentos de dirección se constituyen. Y, por último, orienta al futuro; estabilidad en una etapa mediante la adhesión, distintos mecanismos, comportamientos, se logrará una dirección clara, correcta y con enfoque.

Además tenemos sistema de áreas de labores: Cada empresa selecciona sus áreas de trabajo de acuerdo a su rubro, en las entidades del estado se adecuan en áreas de trabajo que cada personal desarrolla y una buena identificación y selección depende que las exigencias sean cubiertas ventajosamente, definiendo la misión de cada área generando competencias en beneficio del agente y empresa. Áreas de especialización: Encontramos la descripción del puesto, complementando a las competencias personales, equilibrando las generales y de especialidad. De igual manera; el aprovisionamiento de áreas: la colocación se determina de acuerdo a las exigencias de la empresa y de su comunidad interior, para los trabajadores públicos son los frecuentados y autónoma designación, limitando cualidades competentes para asegurar la productividad eficiente y eficaz en las áreas. Y, por último; avance profesional: Con la proyección de capital humano, y de las variaciones en las líneas normativas que se insertan en la estructuración para el crecimiento competente, las entidades siguen la mejora de las destrezas y habilidades ejecutadas en el área laboral indicado, promoviendo un objetivo

crecimiento de los empleados, reconociendo al personal de manera constante de estimación de sus labores.

En base a lo dicho anteriormente consideramos las siguientes dimensiones de mayor implicancia: Reclutamiento y selección del personal: Alles (2017) refiere que es el procedimiento que posibilita alcanzar un conjunto de postulantes mediante la filiación y captación, que permite elegir al mejor postulante para el trabajo. En cambio, la selección es un proceso que identifican las habilidades de los participantes para desempeñarse en un área. Cuyos indicadores son, coordinación para cubrir una vacante, evaluación con indicio al puesto y evaluación de conocimientos del candidato. Incorporación del personal: Chiavenato (2009) define como la situación en que la entidad da bienvenida a los nuevos colaboradores en su centro de labores.

Por otro lado, el postulante va a poder identificar que la entidad donde está trabajando es la indicada para su crecimiento profesional. Además de facultar que el colaborador este en permanentes actualizaciones en procesos y políticas que tiene la entidad; siendo el propósito de ésta que el trabajador conozca la cultura empresarial. Sus indicadores son, elabora procedimientos de afiliación, crecimiento profesional y conocer de la cultura empresarial. También tenemos a la dimensión capacitación del personal, Dolan (2003) define al desarrollo de conocimientos y capacidades que posee el trabajador, el cual se mostrará en la productividad de la empresa. Cuyos indicadores son, capacitaciones conforme su profesión, capacitaciones conforme al puesto y frecuencia de capacitación. Por última dimensión tenemos carrera profesional, se refiere a la mejora de los miembros dentro de una compañía, diferentes variables (nuevos avances, adaptabilidad en el centro de labores, cambios de estilos) conllevan al recurso humano a tener que adaptarse frecuentemente a nuevas situaciones en relación con las áreas laborales, Champagnet (2018). Cuyos indicadores son asume retos, incentivos y vocación de servicio.

Otro punto a mencionar es sobre de las capacidades organizacionales basadas en los estudios, práctica y destrezas que cada empleado posee y que ayuda a ejercer labores de forma eficiente en la compañía; para que accedan a ser

evaluados con el fin de utilizar al colaborador y a la entidad lo mejor de las habilidades y productividad (Universidad ESAN 2015).

Panigua (2007) difiere que las capacidades están basadas en los estudios y las que posee el individuo siendo relevantes en el desarrollo de labores de forma calificada y positiva. Así mismo, para Díaz et al. (2015) citado por Lora et al. (2020) las destrezas son importante en el instante de emplear, ya que deja distinguir a los postulantes para encargar el área y precisar la posición y aumento del progreso en la entidad.

Dentro de las teorías basadas en la variable desempeño laboral, se halló a los distintos autores: Donde indican un procedimiento para evidenciar qué tan victoriosa es una entidad en la ejecución de sus labores y fines. Por ello, se infiere que a nivel de organización la evaluación del rendimiento es acerca de la ejecución de los objetivos estratégicos a nivel particular.

Según Chiavenato (2017) lo sustenta como la variedad de habilidades o capacidades de actuar o productividad del personal u entidad. Es la manera en que los individuos, grupos u empresas ejecutan sus labores y con ello lograr los fines empresariales y promover buenos resultados. También, Sampieri (2018) señala que es un proceso sistematizado, prudente y constante que sirve para valorar la eficacia con que los componentes de la empresa alcanzan los fines, los propósitos y, además, los rendimientos que se espera dentro de su cargo.

De acuerdo a lo expuesto por los distintos autores se puede afirmar que el aumento del desempeño es fundamental para toda organización, debido que esto permitirá que los subordinados se desarrollen de una manera eficiente y eficaz contribuyendo a cumplimiento de las tareas, obteniendo así la maximización del rendimiento, de tal forma que esto conlleve a alcanzar los propósitos proyectados en el tiempo por la firma.

El desempeño laboral es relevante según Valera (2017), ya que es el objetivo de las empresas para que sus trabajadores se encaminen en los fines empresariales. Por lo tanto, las labores particulares deben ser solucionadas adecuadamente y por ello hay que activar las destrezas y conocimientos laborales sin dejar de lado la motivación para el desarrollo individual y profesional. Para

Robbins (2018) define que el rendimiento es básico para los juicios diferentes de los subordinados ya que se logra obtener datos necesarios para los ascensos, desempleos o rotaciones; agregado la necesidad del desarrollo y capacitaciones que requiere el empleado.

También Alles (2016) nos dice que se deben seguir pasos para una adecuada evaluación del rendimiento. Definición del puesto, basado en las obligaciones y estatutos del cargo en que se pueda confirmar si están conformes el empleador y el empleado. Evaluación en función al cargo, ser calificado a través de niveles estructurados. Retroalimentación, faculta ver el rendimiento y los avances que tienen los colaboradores.

Por otra parte, los objetivos de la medición del rendimiento, según Chiavenato (2017), señala que son: Permitir normas de mediación del personal a efecto de desarrollar su pleno empleo. Facultar que sean tratados con una relevante ventaja competitiva, cuyo rendimiento pueda ser desarrollado dependiente y de la forma de la dirección. Y proporcionar oportunidad de crecimiento y normativas de participación eficiente de los que forman parte la entidad, considerando objetivos de ésta por una parte y los objetivos de los empleados, de la otra.

Se trató también las dimensiones de la variable antes mencionada ya que es fundamental para su indagación dentro de las organizaciones: Chiavenato (2017) nos dice que para ejecutar una tarea con eficiencia y eficacia en la empresa son necesarias dichas dimensiones, ya que intervienen las relaciones interpersonales y los resultados para obtener las metas de la entidad.

Respecto a la dimensión Eficacia, es el nivel del efecto esperado al prestar un producto o servicio; así como, tener destrezas y habilidades que contribuyan a cumplir con las metas de la firma. Teniendo como indicadores satisfacción laboral, incrementar capacidades, recibir habilidades y efectuar los fines de la firma. En lo que refiere a Eficiencia, es la manera en que se ejecuta con recursos, obteniendo una rentabilidad positiva, teniendo como beneficio que a mayor eficiencia mayor nivel de productividad. Cuyos indicadores son, uso adecuado de los recursos, mejor productividad y planificación de los objetivos institucionales.

Por otro lado, tenemos la realización de tareas nos dice que las labores

desarrolladas, sugestionadas a las normativas de trabajo, por tanto, la interrelación de los colaboradores debe ser de gran relevancia, razón por la cual se debe contar de un grupo de personas que consigne el perfil de capacidades que se amerita, si se trata de áreas administrativas dentro de la gestión pública, debe estar orientado a cumplir necesidades de la sociedad. Teniendo como indicadores a la planeación de las tareas, capacidades de rendimiento, participación del recurso y toma de decisiones.

Como última dimensión tenemos resultados; según Mondy (2019), son las metas logradas o de ocasiones deben estar estimadas continuamente. Debidamente establecidos los resultados deben estar de acorde al control del grupo y sean direccionados al éxito de la entidad. Sus indicadores son: crecimiento organizacional, productividad, calidad de labor.

A continuación, esta investigación tiene fundamentación epistemológica ya que facultará que se dé relevancia a las capacidades que poseen los empleados y a las exigencias de la entidad pública para desempeñarse un cargo, con el fin de entender la fusión entre los factores que han originado la problemática en análisis y el grado de adecuación de los empleados.

En el proyecto de indagación se detalla los términos conceptuales donde se enmarca el estudio: Para definir las variables hay conceptos, conectados a una conjetura o punto de vista y que han sido insertados en el marco teórico.

Capacitación; aporta destrezas y las capacidades exigentes para ejecutar sus labores. (Wayne, 2017).

Clima laboral; se hace alusión al entorno psíquico, empresarial y del ser humano en las que interactúan comportamientos de trabajo y normativas que se originan dentro de una empresa. (Chiavenato, 2017).

Competencia; características de personalidad, capacidad para ejecutar algo o desarrollar labores dentro de un puesto de trabajo. (Alles, 2015).

Comunicación; capacidad para comprender de forma clara y precisa, manera de comunicarse y entenderse entre el emisor y receptor. (Thompson, 2019).

Conocimientos; experiencia aprovechada de datos y criterios que posee un individuo. (Chiavenato, 2007).

Desempeño Laboral; calidad de rendimiento que cada trabajador aporta a sus labores rutinarias por un determinado tiempo. (Chiavenato, 2007).

Gestión por competencias; forma de dirección insertado para dirigir el capital humano de una empresa para orientarlo al propósito en común” (Alles, 2015).

Liderazgo; destreza que posee un agente para generar confianza, motivar, controlar y dirigir labores para lograr fines y propósitos organizacionales. (Chiavenato, 2017).

Orientación a resultados; capacidad para dirigir todas las acciones hacia el logro de metas esperadas, tomando decisiones relevantes. (Alles, 2019).

Visión estratégica; aplicación del estudio constante, el cual establece un cambio continuo, que implica visualizar oportunidades y amenazas respecto al entorno en donde se desarrolla la entidad”. (Chiavenato, 2017).

### III. METODOLOGÍA

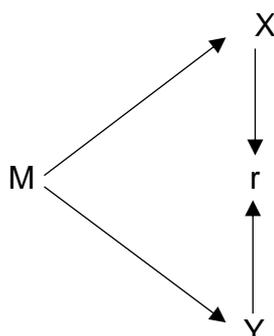
Señala Bunge (2018), que la metodología del estudio es un área de conocimiento que trata sobre la manera en la cual procede la ciencia, sobre todo la forma de construir y desarrollar, permitiendo lograr el objetivo de una investigación de manera precisa, por lo que se necesita de procedimientos y ciencia.

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Diseño de investigación

Sampieri (2018), lo conceptualiza como el plano ejecutor en el estudio. Señala también que constituye un procedimiento para obtener información con el motivo de dar respuesta al origen del problema. El diseño es no experimental - transversal de enfoque cuantitativo. Para Hernández (2014), indica que en un estudio no experimental se analizan condiciones ya existentes para que posteriormente sean simulados.

La representación del diseño de investigación fue:



Donde:

M: Trabajadores administrativos de una Municipalidad, Chepén.

X: Gestión por competencias

Y: Desempeño laboral

R: Correlación entre ambas variables

##### Tipo de investigación

Este estudio es descriptivo correlacional cuyo fin es especificar y llevar a cabo una indagación, para poder tener una perspectiva del fenómeno de análisis. Para Arias (2012) teniendo como finalidad constituir el sistema o conducta de un

suceso, fenómeno, o conjunto. La indagación correlacional ayudar a confirmar la asociación entre variables. Para una correlación en primero se da medición a las variables mediante la hipótesis y una técnica; aunque de forma directa no decreta las causales, puede dar conjeturas a posibles procesos.

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### **Gestión por competencias (V1)**

##### **Definición conceptual**

Según Alles (2019), es una técnica que nos faculta reconocer las destrezas de los individuos necesarios para ejercer un cargo a través de una figura ponderable subjetivamente.

##### **Definición operacional**

La gestión por competencias su medición se hizo a través de sus dimensiones, mediante la encuesta y como instrumento un cuestionario considerando una escala de tipo Likert.

**Indicadores:** Coordinación para cubrir una vacante, evaluación relacionada al puesto de trabajo, evaluación de conocimientos del candidato, realiza proceso de integración, desarrollo profesionalmente, conocimiento de la cultura empresarial, capacitaciones de acuerdo a su profesión, capacitaciones de acuerdo al puesto, frecuencia de capacitación, asume retos, incentivos y vocación de servicio.

#### **Desempeño Laboral (V2)**

##### **Definición conceptual**

Según Chiavenato (2017), procedimiento para evidenciar qué tan exitosa ha sido una organización en la ejecución de sus tareas y fines laborales.

##### **Definición operacional**

Para un eficiente desempeño, fue medido a través de sus dimensiones, mediante la encuesta y de instrumento un cuestionario considerando una escala de tipo Likert.

**Indicadores:** Satisfacción laboral, lograr capacidades, conseguir habilidades, alcanzar fines de la entidad, utilización de los recursos, mayor rentabilidad, planificación de los objetivos institucionales, la programación de labores, capacidades, participación del recurso, toma de decisiones, crecimiento organizacional, productividad y calidad de labor.

### **Escala – ordinal**

Además, se definen como uno de los niveles de evaluación que estipula la distribución y colocación de los datos, sin que se efectuó un nivel de alteración entre ellos. Por ende, la escala del estudio utilizada fue ordinal, ya que se proporcionó orden a los datos indicados en la técnica que se utilizó.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Según Tamayo (2017), es el conjunto de seres vivos o materias de los cuales se pretende estudiar peculiaridades. El conjunto en estudio estuvo conformado por 40 empleados administrativos de una Municipalidad de Chepén. La muestra está abarcada por el total de individuos. Tamayo (2018) señala que es la agrupación de acciones, donde se podrá analizar la condición de una comunidad, desde la percepción.

### **Criterios de selección**

Criterios de inclusión: ser colaborador administrativo de la Municipalidad de Chepén en el año 2023. Criterios de exclusión: no pertenecer al sistema CAS o estar fuera del establecimiento.

Esta indagación no se evidencia muestra ya que se consideró a toda la población.

### **Unidad de análisis**

Cada administrativo del gobierno local de Chepén.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Para esta indagación se empleó la encuesta, a través de ésta se hizo lo necesario para que se conozca las capacidades y actitudes de los trabajadores.,

Sampieri (2018) nos dice es una secuencia de interrogantes que se realiza a una agrupación determinada en investigación.

### **Instrumento**

Así mismo, para Sabino (2018), en primicia es cualquier procedimiento que sirva para que el investigador se aproxime a los agentes y recoger datos de ellos, resume las aportaciones de lo teórico al conseguir datos pertenecientes y las variables empleadas. Se utilizaron un cuestionario para cada variable, con las alternativas de respuesta de acuerdo a la escala de Likert.

### **Validez**

La validez para Hernández (2014) es donde se caracteriza el nivel en que un instrumento es efectivo para la variable. Además, Sciences (2014) La validez se refiere al nivel en que un instrumento difunde un control específico de conceptos de lo que se mide.

La validez en un estudio se basa en la revisión de los indicadores con los ítems que evalúan las variables especificadas. Se realizó la validez respectiva de acuerdo al juicio de expertos, por dos expertos en el área y un estadístico. (Ver anexo)

### **Confiabilidad**

Para Hernández (2014) es fundamental, ya que confirma la precisión y legitimidad de la información. Este debe estar sujeto al factor Alfa de Cronbach, que ayuda para medir la totalidad de un estudio, a partir de la igualdad de las interrogantes. Para corroborar la confiabilidad de los instrumentos de la exploración, se aplicó una prueba a los 40 colaboradores administrativos de la entidad pública, para luego ver los datos obtenidos de 0.8091 en el cuestionario interpretándose dentro del rango como una confiabilidad excelente. (Ver anexo)

### **3.5 Procedimiento**

Los pasos que se realizaron en el estudio fue la coordinación con el representante de la entidad y jefe de recursos humanos, dónde se le explicó la finalidad del estudio y las ventajas que trae a la entidad de ser favorable la exploración por los administrativos, pidiendo el consentimiento adecuado para poder ejecutar la investigación y tener interacción con los funcionarios.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para la elaboración de las tablas y ejecutar su estudio, se empleó la estadística de forma descriptiva e inferencial, utilizando el software SPSS como ayuda. Las cuales permitió hacer los análisis e interpretaciones correspondientes.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Belmont (1979) se han estimado los siguientes aspectos:

El respeto, al recurso humano se dio por medio de dos persuasiones, el primero basó en que los trabajadores son elementos independientes y así fueron tomados y el otro fue la seguridad a los individuos con menor independencia.

Beneficencia, se apoyó en proteger la tranquilidad de los empleados, considerando sus opiniones y otorgando la asesoría indispensable mediante la obtención de los datos.

Justicia, se utilizó los procesos que se estiman equívocos en la indagación para no desfavorecer a los sondeados, así como a la compañía.

## IV. RESULTADOS

### Prueba de normalidad

H0: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados siguen una distribución normal.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Estadístico	Gl	p
Gestión por competencias	0.931	40	0.017
Desempeño laboral	0.911	40	0.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

En la Tabla 1. Para efectuar la prueba se empleó Shapiro Wilk, ya que la muestra en estudio es de 40 trabajadores administrativos, por tal motivo se procedió a utilizar la prueba no paramétrica de Spearman para relacionar a las variables, obteniendo  $p < 0.05$  donde se concluye que la indagación estudiada no presenta una distribución estándar.

## Correlación de variables:

### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Municipalidad, Chepén, 2023

**Tabla 2**

*Correlación entre Gestión por competencias y Desempeño laboral*

	<i>P</i>	p	N
Gestión - Desempeño	0.921	0.000	40

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

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. Se registra en la Tabla 2. Los hallazgos de la prueba estadística Rho de Spearman con un valor de ( $r= 0.921$ ); indica que la relación es positiva fuerte, con una sig. de ( $p=0,000$ ) que es menor a 0,05; en otras palabras, las variables inciden directamente, en tanto se establezca una buena gestión de competencias, se tendrá un positivo rendimiento laboral.

### Objetivo específico 1

Identificar el nivel de Gestión por competencias en los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén, 2023.

**Tabla 3**

*Nivel de Gestión por competencias en los funcionarios administrativos*

Nivel	Trabajadores	%
Bajo	38	95%
Medio	2	5%
Alto	0	0%
Total	40	100%

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. En la Tabla 3 e Ilustración 1. De los 40 encuestados, se encontró que el 95% indicó que el nivel de gestión por competencias es bajo. Este dato obtenido muestra que, en la entidad pública no se está haciendo un manejo adecuado de capacidades y destrezas para que el personal se sienta comprometidos con las tareas que efectúan y pongan empeño.

## Objetivo específico 2

Identificar el nivel de Desempeño laboral en los funcionarios administrativos en una Municipalidad, Chepén, 2023.

**Tabla 4**

*Nivel de Desempeño laboral en los funcionarios administrativos*

Nivel	Trabajadores	%
Bajo	38	95%
Medio	2	5%
Alto	0	0%
Total	40	100%

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. En la Tabla 4 e Ilustración 2. Se observa que, de acuerdo a los 40 trabajadores encuestados, el 95% indicó que el nivel de desempeño es bajo; mientras que el 5% dice que es medio. Por ende, este dato muestra que, en la entidad pública los trabajadores no se están desempeñando adecuadamente en la ejecución de sus tareas y se ve reflejado en el poco interés por hacer correctamente sus labores.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral

**Tabla 5**

*Análisis de la relación entre la dimensión Reclutamiento y selección del personal y Desempeño laboral*

	<i>P</i>	<i>p</i>	<i>N</i>
Reclutamiento- Desempeño	0.659	0.000	40

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

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. En la Tabla 5. Los datos de la prueba estadística Rho de Spearman indica un valor de ( $r=0,659$ ); indica que hay una asociación positiva moderada y una sig. de ( $p=0,000$ ) siendo menor a 0,05. Como la relación entre reclutamiento - selección y rendimiento laboral es positiva directa; entonces se refiere que en ese aspecto si incide, por lo tanto, deben tomarlo en cuenta para mejorar el desempeño laboral.

#### Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la incorporación del personal y el desempeño laboral

**Tabla 6**

*Análisis de la relación entre la dimensión Incorporación del personal y el Desempeño Laboral*

	<i>P</i>	<i>p</i>	<i>N</i>
Incorporación- Desempeño	0.659	0.000	40

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

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. En la Tabla 6. Los datos de la prueba estadística Rho de Spearman muestra un valor de ( $r=0,659$ ); indica que la asociación es positiva moderada y una sig. de ( $p=0,001$ ) siendo menor a 0,05. Como la correlación la incorporación del personal y el rendimiento laboral es directa por ser positiva; entonces si la entidad toma en cuenta dicha dimensión y logra una buena gestión, esto ayudará a mejorar su desempeño laboral.

## Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral

**Tabla 7**

*Análisis de la relación entre la dimensión Capacitación del personal y el Desempeño Laboral*

	<i>P</i>	<i>p</i>	<i>N</i>
Capacitación- Desempeño	0.638	0.000	40

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

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. En la Tabla 7. Los datos de la prueba estadística Rho de Spearman muestra un valor de ( $r=0,638$ ); indica que el vínculo es positivo moderado y una sig. de ( $p=0,000$ ) que es menor a 0,05. Como la asociación entre capacitación y el rendimiento laboral es directa por ser positiva; por ello, si la entidad pública tiene en cuenta la capacitación a su personal, se obtendrá el crecimiento del desempeño.

### Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre la carrera profesional y el desempeño laboral

**Tabla 8**

*Análisis de la relación entre la dimensión Carrera profesional y el Desempeño Laboral*

	<i>P</i>	<i>p</i>	<i>N</i>
Carrera profesional- Desempeño	0.762	0.000	40

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

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos de la entidad pública.

Interpretación. En la Tabla 8. Los datos de la prueba estadística Rho de Spearman muestra un valor de ( $r=0,762$ ); indicando que la asociación es positiva fuerte y una sig. de ( $p=0,000$ ) siendo menor a 0,05. Dado que la relación entre carrera profesional y el rendimiento laboral es directa por ser positiva; entonces si se tiene en cuenta la carrera profesional se tendrá un impacto favorable en el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

El trabajador público se establece como la pieza más fundamental, clave y vital en la gran totalidad de entidades del estado, como es el caso, de las municipalidades, de ellos, se requiere para el desarrollo de los fines planteados. Por ello; es muy relevante que el recurso humano esté preparado eficientemente, alcanzando que sus destrezas, actitudes, estudios y aspectos conlleven al éxito de toda empresa, Por lo tanto, se tiene que aplicar una adecuada gestión de competencias, con el fin de que los funcionarios públicos tengan la disposición de adaptarse a cambios, buscando un progreso en su desarrollo individual y profesional; y lo más vital que tener un alto rendimiento laboral en las tareas que se les indican. Se hizo una semejanza de los hallazgos con otros sucesos similares, destacando las variables estudiadas o su correlación, detallando puntos de vista de similitud o discrepancia de los antecedentes y fuentes ideológicas descritas en la indagación.

La averiguación fue identificar la asociación que hay entre administración de las capacidades y rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la Municipalidad, se pudo obtener el valor  $r=0.921$  y sig.  $0.000$  menor al  $0.05$  mediante de la prueba no paramétrica de Spearman, lo que nos refiere que existe una asociación entre las variables. Esto quiere decir que la gestión de capacidades tiende a relacionarse con el rendimiento laboral, es decir podrá desenvolverse adecuadamente el colaborador en su área de trabajo, teniendo un adecuado manejo de sus competencias. De lo mencionado se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, afirmando que existe vínculo entre gestión por competencias y rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la entidad pública. Este resultado es corroborado por Zeballos (2019), quien en su indagación llegó a concluir que con el valor de  $r=0.764$  hay una relevante relación positiva entre las variables, confirmando su hipótesis. Por otra parte, tenemos a Correa (2017) en su artículo científico donde concluyó que la aplicación de la administración de competencias tiene efecto positivo en el talento humano para tener mayor crecimiento y mejor rentabilidad. Así también Embid (2017) refiere que la gestión por competencias promueve la proyección y perfecciona capacidades, incrementando el rendimiento tanto personal como a nivel de empresa. En relación a lo mencionado y al analizar los resultados, se confirma que mientras se tenga un

buen manejo de las habilidades de los integrantes dentro de la entidad y que, además sea aceptado por el colaborador administrativo, mejor será el desempeño en su área de trabajo, obteniendo niveles óptimos de productividad en la entidad. Por ello, los modelos de gestión por competencias tienen el fin de que las compañías logren aplicar, potencializar y evolucionar positivamente su talento humano, para conseguir un buen desarrollo.

En el primer objetivo específico se buscó, identificar el nivel de gestión por competencias en los funcionarios administrativos de la entidad pública, los resultados indicaron que el 95% de los investigados muestran un nivel bajo de manejo de habilidades, esto representa que las estrategias o modelo de gestión de destrezas está siendo nulo, no siendo empleadas. Estos datos se comparan con Hanco (2018), quien en su estudio indicó que se necesita de un adecuado manejo de habilidades y destrezas de los colaboradores para obtener un nivel óptimo en el desarrollo de labores. Además, Amarante (2018), mencionó que, mientras haya un buen trabajo en función a las capacidades del personal la competencia entre compañías se verá reflejado en el crecimiento de la entidad. Y por otro lado Peche (2019) difiere en su estudio que, la relevancia del manejo de destrezas en los trabajadores es lo esencial para un óptimo desempeño y, por ende, el crecimiento organizacional. Por ello, Embid (2017), defiende que se necesita mejorar e invertir en un modelo de gestión para desarrollarlo con los empleados, pues mediante eso se logrará un mayor nivel de manejo de capacidades. Lo mismo refiere Valera (2017) que, para una mayor productividad laboral, se debe invertir en el capital humano que posee la organización. Con respecto a lo antes mencionado, los colaboradores son el motor de las empresas y quienes hacen que las cosas se realicen. El talento humano es el que permite que las entidades logren los mejores resultados y cumplan con las metas trazadas de una forma más sencilla, por esa razón son componentes determinantes para el éxito o fracaso de las mismas.

En cuanto al segundo objetivo específico que fue, identificar el nivel de desempeño laboral en los funcionarios administrativos de la entidad pública, los resultados señalaron que el 95% muestran un nivel bajo de desempeño. Esto se corrobora con el estudio de Lozano G. & Mendoza (2019), quienes en su investigación llegaron a concluir que mientras los trabajadores no estén haciendo

sus labores correctamente la rentabilidad será afectada negativamente para la entidad. Al igual que, Ramírez et al. (2022) indicó en su estudio que la relevancia del capital humano constituye considerar el papel clave que desempeñan los trabajadores en las funciones esenciales para el éxito de una entidad. Además, para Parada (2017) nos dice que el desempeño es una técnica para observar que tan exitosa es o no una empresa en el beneficio de sus actividades y fines organizacionales; valor el cual el colaborador debe consumir con lo requerido en su centro de labores. Al mismo tiempo Sampieri (2018) nos dice que, el rendimiento laboral se refiere a la calidad de servicio o de las labores que efectúa el colaborador dentro de la compañía, ya que la actitud, el esfuerzo y la disposición del individuo es esencial a la hora de establecer soluciones. De lo anterior resulta que, la evaluación del rendimiento es importante ya que es una herramienta de gestión para el crecimiento integral del colaborador; los objetivos de éstos deben ser claros para el evaluador y evaluado, en vista de que se beneficien todos.

En el tercer objetivo específico se buscó, determinar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento - selección del personal y el desempeño laboral, se pudo encontrar que el valor de  $r = 0.659$  con un nivel de sig. 0.000 menor al 0.05, lo que refiere que hay asociación positiva moderada entre ambos. Se defiende, que el proceso de reclutamiento y selección, tiende a relacionarse con el desempeño obtenido dentro de la entidad pública. Respecto a lo dicho anteriormente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del primer objetivo específico de la investigación. Los datos se corroboran López y Pezantes (2018) quienes en su investigación llegaron a concluir que para los miembros del Municipio la rentabilidad laboral depende del grado de experiencia y capacidades con el valor de  $r = 0.673$  que significa relación positiva y estos deben ser considerados en el proceso. Y también para Díaz (2018) dice estar en oposición con los procedimientos de contratación que realiza la entidad, evidenciando que no se toma en cuenta las competencias del trabajador, siendo ocupados los cargos por favores políticos, etc. Además, Alles (2017) señala que es el cual que ayuda a obtener un grupo de postulantes a través la identificación y captación, que permite seleccionar al mejor trabajador para el área de trabajo a desempeñar. Igualmente, Gumucio (2019) indicó que es relevante para que los empleados contribuyan de forma positiva a la empresa y que, al mismo tiempo, obtengan una satisfacción personal y un

crecimiento profesional mediante su trabajo, con lo que se obtiene en tener un equipo calificado siendo capaz de agregar un valor a la productividad empresarial. En tal sentido, se puede referir y al analizar los resultados afirmando que, con un proceso de reclutamiento y selección bien estructurado, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos, siendo un proceso transparente y no dejando llevar por preferencias personales y simulaciones de procesos, se atraerá mejores talentos para asumir los cargos cubriendo expectativas, consiguiendo un rendimiento eficiente y se logre los fines estipulados.

En cuanto al cuarto objetivo específico fue determinar la relación que existe entre incorporación del personal y el rendimiento laboral, se obtuvo el valor de  $r=0.659$ , lo que nos refiere que hay vínculo positivo moderado entre ambos. Esto quiere decir que la integración del funcionario, tiende a relacionarse con el desempeño obtenido dentro de la entidad pública. Respecto a lo mencionado anteriormente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del segundo objetivo específico de la investigación. Corroborando los resultados con Vargas (2019) quien en su investigación registró un valor de  $r=0.882$  donde concluyó que, si la entidad fomenta la gestión por competencias en sus empleados, hace posible que el rendimiento organizacional tenga un mayor nivel, obteniendo que los funcionarios se sientan impulsados con entusiasmo el obtener las metas organizacionales. Como Fernández (2019) define que una buena gestión por competencias, fundamentalmente incrementaría la productividad de sus empleados, otorgando un servicio de calidad a los pobladores, por ello estos datos coinciden con la teoría de Chiavenato (2009) define que es el espacio donde la entidad integra a los nuevos colaboradores en su puesto de trabajo, permitiendo sentirse satisfechos siendo parte de la organización. En tal sentido, en lo mencionado y al analizar los datos afirmamos que, si realiza un incorporación e integración de los trabajadores en la entidad, haciéndolos partícipes e importantes dentro de ella, se obtendrá un mejor desempeño con niveles altos de compromiso, y el empeño de llegar a obtener las metas organizacionales. Por ello, relevante manejar un plan de gestión por competencias para que los funcionarios públicos del municipio favoreciendo sus conocimientos y destrezas en sus tareas que desarrollan, con el fin de que otorguen un servicio positivo a los pobladores.

Con respecto al quinto objetivo específico, fue determinar la relación que existe entre capacitación y el rendimiento laboral, se obtuvo el valor de  $r= 0.638$ , lo que nos da a entender que existe relación positiva moderada entre ambos. Esto quiere decir, que las capacitaciones están relacionadas con el desempeño del colaborador, ya que al tener preparación constante obteniendo nuevos conocimientos, podrá desenvolverse adecuadamente, cubriendo expectativas del puesto, experimentando niveles altos de rendimiento, poniendo empeño y compenetración en sus actividades. Por lo tanto, en lo dicho anteriormente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del tercer objetivo específico de la averiguación. Estos datos son corroborados por Rupay (2019) quien en su estudio llega a la conclusión que la detección de las necesidades de la capacitación con el valor de  $r=0.899$  tiene una influencia positiva con el rendimiento de los colaboradores. De igual forma, Jara et al. (2018) menciona que los empleados ven la capacitación laboral como una manera de continuar aprendiendo y potenciando su desarrollo profesional, lo cual no solo incrementa su satisfacción en la entidad donde laboran, sino que también su motivación en el cargo que desempeñan. Además, Rodríguez (2018) refiere que la relevancia de la capacitación radica en ayuda a la entidad, conduce a una mejor productividad y fomenta actitudes hacia el logro de objetivos de la entidad. En tal sentido, bajo lo dicho con anterioridad y al considerar estos resultados afirmamos que mientras se desarrollen al menos de dos o tres capacitaciones al año en la entidad y éstas sean aceptadas por los trabajadores, ya que obtendrán más herramientas para ser exitoso, fortalecer su confianza y su motivación en el trabajo, más efectivo será el desempeño en sus labores.

Y por último el sexto objetivo específico, buscó demostrar la incidencia entre carrera profesional y el desempeño laboral, se pudo encontrar que el valor de  $r=0.762$ , lo que nos da a entender que existe una relación positiva fuerte entre ambas. Esto quiere decir que la carrera profesional que tengan los miembros administrativos de la entidad, tiende a relacionarse con el desempeño del colaborador, desarrollando eficientemente las actividades en su área o cargo de trabajo, obteniendo niveles de productividad y efectividad en las cosas que realiza de acuerdo a sus conocimientos necesarios. Dicho esto, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio donde refiere que hay vínculo entre carrera

profesional y desempeño en los colaboradores administrativos del Municipio. Estos datos son corroborados por Pacherez (2021) quien en su investigación llegó a concluir que el manejo de conocimientos con el valor de  $r=0.854$  tiene conexión positiva y son primordiales en el desempeño laboral de los colaboradores y con el artículo de Ramírez et al. (2022) quienes determinan que existe relación significativa entre ambas variables y son indispensables para un desempeño favorable. Así también Champagnet (2018) refiere que carrera profesional que tengan los trabajadores depende mucho para ejercer cargos administrativos, ya que se necesita de conocimientos relevantes para la toma de decisiones a lo largo de su desarrollo ocupacional, generando resultados óptimos y manteniendo buenas relaciones con el entorno empresarial y la comunidad. En tal sentido, bajo lo referido con anterioridad y al analizar los datos, se defiende que mientras los trabajadores de la municipalidad que ocupan cargos de confianza o administrativos necesitan tener una carrera profesional, con las competencias requeridas para ejercer los cargos y así se puedan conseguir buenos efectos en la rentabilidad de la entidad pública para beneficio tanto de ésta como en servicio a la sociedad.

## VI. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se determinó que hay asociación positiva y fuerte entre la gestión de capacidades y el rendimiento laboral en los miembros administrativos de una entidad pública de Chepén 2023, debido a que la estadística inferencial así lo demuestra; con el cual se confirma la hipótesis planteada; por lo tanto, a medida que se tenga un buen manejo de la gestión por competencias, generará desempeños más altos en los trabajadores administrativos.
2. Respecto a los niveles encontrados en ambas variables de estudio, se necesita de un buen manejo de capacidades para que dentro de la entidad pública se obtenga una rentabilidad adecuada tanto para el bienestar personal y organizacional.
3. Se demostró que tienen vínculo positivo moderado entre la dimensión reclutamiento - selección y el desempeño laboral en los miembros administrativos de una entidad pública de Chepén 2023; por el cual, es relevante incluir y tener un proceso de reclutamiento y selección definido y eficiente, porque al tener un personal idóneo para el desarrollo de funciones dentro de un área es el punto clave para hacer de la entidad exitosa cubriendo las necesidades.
4. Se identificó que hay asociación positiva moderada entre la dimensión incorporación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de un Municipio de Chepén 2023; por lo tanto, el proceso de incorporación es necesario, ya que permite conocer sus responsabilidades, objetivos y aclimatarse a su entorno de trabajo, haciendo que se sientan parte de la entidad para obtener un desempeño adecuado para el bien de la organización.
5. Se identificó que existe relación positiva moderada entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de una Municipalidad de Chepén 2023; por ello, las capacitaciones en la entidad pública son muy deficientes y con la aplicación de este proceso de formación el pensamiento de los trabajadores se moldea

y se conducirá a un rendimiento de calidad de los mismos, para el logro de los objetivos de la organización.

6. Se determinó que hay asociación positiva fuerte entre la dimensión carrera profesional y el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de un Municipio de Chepén 2023; de modo que, mientras las áreas de trabajo sean ocupadas por personal apto con competencias y nuevos conocimientos, constituye oportunidades de crecimiento, generando niveles de desempeño altos y satisfactorios tanto para la entidad, como para los usuarios.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Conforme con la información obtenida en la averiguación, se formulan las siguientes recomendaciones enfocadas en mejorar la gestión por competencias y desempeño en la empresa.

1. Al representante de la entidad, el señor Alcalde, socializar e implementar un modelo de gestión por capacidades del personal, dirigida por un gerente capacitado y con experiencia en la asignación eficiente de los trabajadores en los puestos de trabajo, en función a sus capacidades técnicas, analíticas, destrezas, ya que esto fomentará un mejor desempeño a través de la evaluación constante de sus resultados y de la capacitación oportuna del personal. Derivando un presupuesto para su ejecución y sostenibilidad.
2. Al jefe de Recursos Humanos, recurrir y respetar el proceso de reclutamiento de personal tomando los indicadores establecidos en los instrumentos de gestión el MOF, ROF RIT y socializarlo con los trabajadores; de modo que no prevalezca la selección o asignación de puestos por conveniencia o favores políticos, etc.
3. Al jefe de Recursos Humanos, fortalecer competencias, destrezas, comportamientos, trabajo en grupo y asumir retos; de esta manera incrementará su productividad y cumplir metas, llevando talleres de integración laboral y coaching grupal donde participen los colaboradores a fin de que mejore la comunicación, motivación, logrando una participación activa.
4. Al jefe de RR. HH, promover disciplinas de preparación y modernización para los miembros de forma diversificada dependiendo del puesto que el trabajador se encuentre y de las necesidades de mejora que se tengan, de esta manera se sientan valorados en su centro de trabajo.
5. Al jefe de RR. HH, brindar un programa de formación y aprendizaje continuo, otorgando la expansión profesional, para mejorar el nivel el agrado laboral del conjunto de personas y con la entidad pública.
6. Para finalizar, realizar investigaciones similares, pero con distintos grupos ocupacionales y en diferentes sectores, para determinar si hay relación entre las variables, complementando así la presente investigación.

## REFERENCIAS

- Alles. (2015). *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2016). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360º*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2019). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Amarante, N. (2018). *Manual de orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo*. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Episteme. Obtenido de <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2014/07/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-6ta-ed-2012.pdf>
- Belmont. (1979). *Aspectos éticos de una investigación*.
- Bunge. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Champagnet. (2018). *Recursos humanos en la organización*.
- Chiavenato. (2007). *Conocimientos de la administración y recursos*.
- Chiavenato. (2017). *El capital humano, desempeño laboral*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: McGraw Hill.
- Correa, S. (2017). *Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial*. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Díaz. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Revista de difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 169-197. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2071-081X2018000200010&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200010&lng=pt&nrm=iso)

- Dolan, L. (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Embid, F. &. (2017). *Gestión por competencias en la Administración*. Aragón.
- ESAN, U. (6 de octubre de 2015). *Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Fernández. (2019). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35952>
- Gumucio. (2019). *La selección del personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*.
- Hanco. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención EsSalud Cusco*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco\\_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández. (2014). *Metodología de la investigación - Validez y Confiabilidad*. México: Mc Graw Hill Education, 6ta edición. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, F. y. (2014). *Tipos de investigación*.
- Huaynacaque. (2018). *“La Gestión por Competencias y su Relación con el Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz*. Huaraz, Perú.
- Jara Martínez A.M., A. V. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance [Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral]*. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4f>

- Largo, J. (2018). *Implementación de la Metodología: Gestión por Competencias en una empresa mediana del Valle del Cauca*. Santiago de Cali, Colombia.
- Lora, H. C. (2020). *Gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y eficacia organizacional*. Obtenido de Revista Saber, ciencia y liberta. 15(1), 83-94: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lozada. (2018). *Tipos de investigación*.
- Lozano G. & Mendoza. (2019). *Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín*. San Martín - Perú.
- Mena. (2018). *"Gestión por Competencia y el Desempeño del Personal Administrativo de la municipalidad provincial de leoncio prado*. Tingo María, Perú.
- Mondy. (2019). *Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez*. Pearson Educación.
- Pacherrez. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Rioja*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez\\_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Panigua, A. (2007). *Gestión tecnológica del conocimiento*. Editum.
- Parada. (2017). *Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral*.
- Paredes. (2021). *La gestión del talento humano por competencias*. Ecuador.
- Peche. (2019). *Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta*. Trujillo.

- Pesantez, L. (2018). *El proceso de reclutamiento y selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP del Municipio de Pujilí*. Ecuador.
- Pezantes, L. y. (2018). "EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GADMP GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL MUNICIPIO DE PUJILI. Ecuador.
- Porret. (2013). *Gestión de personas*. Madrid, España: ESIC.
- Ramirez-Asis E., H.-S. R.-V.-T.-A.-L. (2022). *Distribution of Public Service and Individual Job Performance in Peruvian Municipality*. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85146810887&doi=10.15722%2fjds.20.10.202210.11&partnerID=40&md5=711bfc1870f201455c125a98b2816743>
- Robbins, S. (2018). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez. (2018). *Capacitación del personal en las organizaciones*.
- Rupay, C. (2019). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos*.
- Sabino. (2018). *Instrumentos de recolección de datos*.
- Sampieri. (2018). *Desempeño laboral*. Argentina.
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigación -*. México: McGraw-Hill.
- Sciences, T. S. (2014). *Metodología de la investigación*. México: ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Sigcha. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias y su Incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini*. Ambato, Ecuador.
- Tamayo. (2017). *Población, muestra y muestreo*.

- Tamayo, M. (2018). *Metodología formal de la investigación científica*. Bogotá: Comex.
- Thompson. (2019). *Teorías de la comunicación*.
- Torres. (2019). *Diseño de investigación*.
- Trabajo, O. I. (2020). *Panorama Laboral* .
- Valera, D. &. (2017). *Administración de recursos humanos, El capital humano en las Organizaciones*. México.
- Vargas, S. y. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: caso oficina de logística gobierno regional de Arequipa*. Arequipa.
- Wayne. (2017). *Adminsitración del capital humano*.
- Zeballos. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de industria de ceramicas Mattaz Zeballos Sociedad de respknsabilidad limitada*. Bolivia.

## ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Metodología de saber identificar y alinear mediante procesos y acciones propias: las capacidades, conocimientos, comportamientos, desarrollándolos para que una organización a través de sus integrantes alcance sus objetivos planteados beneficiadamente” (Alles, 2015, p. 85)	Son las puntuaciones obtenidas del cuestionario sobre la gestión por competencias aplicado a los administrativos	Reclutamiento y selección del personal.	Coordinación para cubrir una vacante Evaluación relacionada al puesto de trabajo Evaluación de conocimientos del candidato	Ordinal
			Incorporación del personal	Realiza proceso de integración Desarrollo profesionalmente Conocimiento de la cultura empresarial	
			Capacitación del personal	Capacitaciones de acuerdo a su profesión Capacitaciones de acuerdo al puesto de trabajo Frecuencia de capacitación	
			Carrera profesional	Asume retos Incentivos Vocación de servicio Satisfacción laboral	
DESEMPEÑO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato (2009)	Son las puntuaciones obtenidas del cuestionario sobre el desempeño laboral aplicado a los administrativos.	Eficacia	Adquirir capacidades Adquirir habilidades	Ordinal
			Realización de tareas	Logro de objetivos de la organización Planificación de los objetivos institucionales Planeación del trabajo	
			Eficiencia	Capacidades del trabajo Participación del recurso Toma de decisiones	
			Resultados	Crecimiento organizacional Productividad Calidad de labor	

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral?	Determinar la relación que existe entre el Gestión por competencias y Desempeño Laboral.	Existe relación positiva entre el Gestión por competencias y Desempeño Laboral.	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptiva correlacional	<b>VARIABLE 1:</b> <b>Gestión por competencias</b>	<b>CONCEPTUAL:</b> Metodología de saber identificar y alinear mediante procesos y acciones propias: las capacidades, conocimientos, comportamientos, desarrollándolos para que una organización a través de sus integrantes alcance sus objetivos planteados beneficiadamente” (Alles, 2015, p. 85)	ENCUESTA
			<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> X r Y O1 r O2	<b>DIMENSIONES:</b> Reclutamiento y selección del personal Incorporación del personal Capacitación del personal Carrera profesional	<b>OPERACIONAL:</b> Son las puntuaciones obtenidas del cuestionario sobre la gestión por competencias aplicado a los administrativos.	
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b>	<b>POBLACIÓN</b> La población está conformada por 40 administrativos.	<b>VARIABLE 2:</b> <b>Desempeño laboral</b>	<b>CONCEPTUAL:</b> Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato (2009)	ENCUESTA

<p>¿Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral.  Identificar la relación que existe entre la incorporación del personal y el desempeño laboral.  Identificar la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral.  Determinar la relación que existe entre la carrera profesional y el desempeño laboral.</p>		<p><b>MUESTRA</b>  La muestra está conformada por 40 administrativos.</p>	<p><b>DIMENSIONES:</b>  Eficacia  Realización de tareas  Eficiencia  Resultados</p>	<p><b>OPERACIONAL:</b>  Son las puntuaciones obtenidas del cuestionario sobre el desempeño laboral aplicado a los administrativos.</p>	
---	---	--	---	---	--	--

Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos



**ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN**

**ENCUESTA SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Reciba usted un cordial saludo, al mismo tiempo la solicitud para su colaboración y respuesta al presente cuestionario. El propósito es estrictamente académico; su identidad y respuestas se mantendrán en total reserva.

**I. DATOS DEL ENCUESTADO**

1. Género a) F b) M                      2. Tiempo de servicios a) 0 a 2 años b) 2 a 5 años  
c) Más de 6 años

**II. INSTRUCCIONES:** Marque con un “X”, según corresponda:

1= Nunca      2= Casi Nunca      3= A veces      4= Casi siempre      5= Siempre

<b>GESTION POR COMPETENCIAS</b>					
<b>I. Reclutamiento y selección del personal</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. En la Municipalidad se coordina y planifica de manera oportuna para cubrir una vacante.					
2. Las evaluaciones están relacionadas con el puesto de trabajo					
3. Se realiza evaluaciones para medir el grado de conocimiento profesionales o técnicos del concursante.					
<b>II. Incorporación del personal</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4. Se realiza un proceso de inducción al cargo o puesto a ocupar					
5. La entidad utiliza procesos para mejorar o potenciar el desarrollo profesional					
6. Promueven temas de cultura empresarial					
<b>III. Capacitación del personal</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. Ha participado de capacitaciones de acuerdo a su profesión.					
8. Recibe capacitaciones de acuerdo a las necesidades del puesto.					
9. La entidad realiza al menos 2 capacitaciones al año.					
<b>IV. Carrera profesional</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. La institución brinda oportunidades a los colaboradores para asumir retos y medir su capacidad profesional y/o funcional?					
11. Se le desarrollan retroalimentaciones constantes por parte de sus superiores.					
12. ¿Considera importante que el colaborador, para el ejercicio de las funciones, tenga vocación de servicio?					



Anexo N° 4: Validación del instrumento mediante juicio de expertos

**FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023
- 1.2 Nombre del instrumento: Gestión por competencias

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce-lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					93%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					94%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					94%

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%

Lugar y fecha: Trujillo, 17 de noviembre 2023

MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
DNI N° 44852440

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023

1.2 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce lente 81- 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					95%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					94%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					94%

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

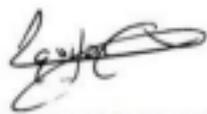
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lugar y fecha: Trujillo, 17 de noviembre 2023

  
MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
DNI N° 44852440

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023

1.2 Nombre del instrumento: Gestión por competencias

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce lente 81- 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					95%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					94%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					95%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					95%

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Trujillo, 20 de noviembre 2023:



Mg. Omar Alfredo Rojas Sipirán

Dni: 18143699

Celular: 941382362

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023
- 1.2 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					94%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					95%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					93%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					95%

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Trujillo, 20 de noviembre 2023



Mg. Omar Alfredo Rojas Sipirán  
Dni: 18143699  
Celular: 941382362

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023  
1.2 Nombre del instrumento: Gestión por competencias

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					94%
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					94%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					92%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					93%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					94%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					93%

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión  
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

Lugar y fecha: Trujillo, 19 noviembre de 2023



DNI: 18067067  
Celular: 969801180

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023
- 1.2 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					94%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					92%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					93%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					94%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					93%

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

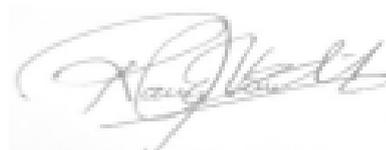
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

Lugar y fecha: Trujillo, 19 noviembre de 2023



DNI: 38067067

Celular: 969801180

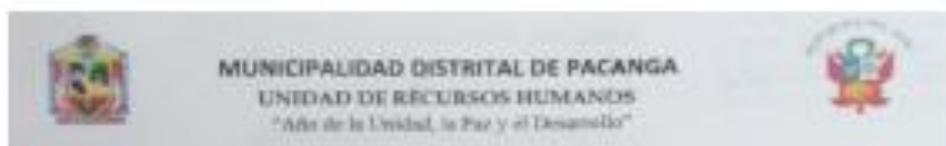
Anexo N° 5: Confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

$\alpha$ =	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	<b>0.80911</b>
$k$ =	Número de ítems del instrumento	→	<b>24</b>
$\Sigma$ =	Sumatoria de las varianzas de los ítems	→	<b>11.0213</b>
$\hat{\xi}$ =	Varianza total del instrumento	→	<b>49.0694</b>

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiable
1	Confiabilidad perfecta

## Anexo N° 6: Carta de aceptación de la Municipalidad Distrital



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

### **CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**A: Lic. Deybi Rudy Acosta Chávarry**

**Estudiante del Programa Académico de Gestión del Talento Humano**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC**

**TRUJILLO.**

**DE: Jhanlly Beri Torres Saucedo**

**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y, a la vez comunicarle que la entidad pública y mi persona como representante jefa de recursos humanos de la Municipalidad, autorizo se realice la investigación titulada **"Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en una Municipalidad, Chepén 2023"** desarrollado por su persona en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Para ello asignaremos a un responsable que se comunicará con usted, apoyándolo con información necesaria para fines académicos y que deberán ser guardados y cuidados con absoluta confidencialidad.

Pacanga, 06 de noviembre del 2023

Atentamente,

The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular stamp. The stamp contains the text: "MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACANGA", "JHANLLY BERI TORRES SAUCEDO", and "UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS".

## Anexo N° 7: Carta de autorización para aplicar instrumentos en la entidad



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 26 de diciembre de 2023

**CARTA N° 904-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Sra. Jhanlly Berí Torres Saucedo  
Jefa de la oficina de Recursos Humanos  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACANGA  
**Presente.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **DEYBI RUDY ACOSTA CHÁVARRY**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CHEPÉN 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad, Chepén 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Beritos Allaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ANEXO:**

– Instrumentos de recolección de datos.

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 4805 - A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 17 de noviembre de 2023

**VISTO:**

El proyecto de investigación denominado: **Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una municipalidad, Chepén 2023**, presentado por el (la) Br. **Acosta Chávarry, Deybi Rudy** con código de estudiante N° 7001022770 del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – grupo A1; y

**CONSIDERANDO:**

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de "DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN", el (la) Dr. **Salinas Gamboa, José German**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

**RESUELVE:**

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una municipalidad, Chepén 2023**, presentado por el (la) Br. **Acosta Chávarry, Deybi Rudy** con código de estudiante N° 7001022770.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de "DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN", el (la) **Dr. Salinas Gamboa, José German**, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Benites Allaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo