



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores
públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024**

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

AUTORA:

Suarez Natividad, Evelyn Denisse (orcid.org/0009-0006-1188-3402)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS , MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024", cuyo autor es SUAREZ NATIVIDAD EVELYN DENISSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 12 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 12-09-2024 21:59:34
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO DNI: 32910680 ORCID: 0000-0003-4035-157X	Firmado electrónicamente por: GROME el 12-09-2024 21:59:34

Código documento Trilce: TRI - 0866739

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SUAREZ NATIVIDAD EVELYN DENISSE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EVELYN DENISSE SUAREZ NATIVIDAD DNI: 45220279 ORCID: 0009-0006-1188-3402	Firmado electrónicamente por: ESUAREZN15 el 25-07- 2024 16:27:13

Código documento Trilce: TRI - 0834300

DEDICATORIA

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Evelyn Denisse

AGRADECIMIENTO

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La Autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	14
III.RESULTADOS.....	19
IV.DISCUSIÓN.....	26
V.CONCLUSIONES.....	33
VI.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de normalidad de datos	19
Tabla 2. Relación entre la gestión de competencia y desarrollo laboral	20
Tabla 3. <i>Nivel de gestión de competencia</i>	21
Tabla 4. <i>Nivel de desarrollo laboral</i>	22
Tabla 5. Relación entre la estructura organizacional y el desarrollo laboral	23
Tabla 6. Relación entre los procesos organizacionales y el desarrollo laboral	24
Tabla 7. Relación entre las relaciones organizacionales y el desarrollo laboral ...	25

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo, Determinar si existe relación entre la gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024. Se empleó metodología con enfoque positivista, básica-cuantitativo, diseño no experimental, al observar sin manipular, de nivel correlacional por evaluar el nivel de correlación, en una muestra 90 servidores públicos. A quienes se les administro dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert; el primer cuestionario de 22 ítem con confiabilidad de $\alpha_1 = 0,859$; y, el segundo cuestionario, de 16 ítems con confiabilidad de $\alpha_2 = 0,8953$. Como resultado: Se concluye que se reflejó relación significativa ($Rho=0.787$ y $sig.= 0.000 < 0.05$) entre la gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, rechazando a la H_0 , mencionando que generar competencias en los trabajadores es favorable para el desarrollo laboral de la municipalidad.

Palabras clave: Gestión de competencia, desarrollo laboral, compromiso, metas

ABSTRACT

This research aimed to determine if there is a relationship between competence management and job development of public servants of a local government in the Moro district, 2024. A methodology with a positivist, basic-quantitative approach, non-experimental design was used, by observing without manipulating, at the correlational level to evaluate the level of correlation, in a sample of 90 public servants. To whom two questionnaires with closed questions with Likert Scale type answers were administered; the first questionnaire of 22 items with reliability of $\alpha_1 = 0.859$; and the second questionnaire, with 16 items with a reliability of $\alpha_2 = 0.8953$. As a result: It is concluded that a significant relationship was reflected ($Rho = 0.787$ and $sig. = 0.000 < 0.05$) between the management of competence and job development of public servants of a local government in the district of Moro, 2024, rejecting H_0 , mentioning that generating competencies in workers is favorable for the job development of the municipality.

Keywords: Competence management, job development, commitment, goals

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las instituciones públicas a nivel global se enfrentan al desafío constante de satisfacer las necesidades de su público objetivo de manera más eficiente y efectiva. Por lo tanto, es crucial adoptar una perspectiva estratégica para superar este reto (Agui, 2020). Es esencial que todas las entidades, tanto del contexto público como del privado, tengan una misión y visión claramente definidas, lo que garantiza que todos los miembros estén alineados y comprometidos con la consecución de los objetivos establecidos (Aldaz, et al., 2022). Esto abarca aspectos como el aprendizaje continuo, la toma de decisiones eficaz, la negociación habilidosa y las relaciones interpersonales efectivas, entre otros (Brito, et al., 2021).

En la era actual, estamos presenciando una oleada de modernización impulsada por cambios tecnológicos de gran envergadura. Este escenario ha llevado a numerosas entidades del sector público a reconocer la urgencia de realizar ajustes ágiles, destapando así deficiencias e irregularidades en el desempeño de los colaboradores. Este panorama resalta la necesidad imperante de idear soluciones innovadoras para ofrecer servicios de alta calidad (Chanca, 2021).

Por otra parte, el clima organizacional, que refleja el constante proceso de adaptación entre los miembros de la entidad, resulta ser un pilar fundamental para satisfacer necesidades y anticiparse a problemas. Además, este clima ejerce una influencia considerable en la percepción y conducta de las personas hacia las entidades, moldeando así una personalidad distintiva para cada organización y sus unidades (Daza, et al., 2021). La forma en que las personas trabajan tiene un impacto directo en cómo se desempeñan en sus empleos, es decir, en cómo logran sus objetivos dentro de una organización en un período específico. Además, la eficacia de cada individuo en una organización también afecta su propia sensación de bienestar (Chian, et al., 2021).

A nivel nacional, especialmente en las instituciones públicas, la evaluación del desempeño laboral es fundamental para lograr los objetivos establecidos. Los empleados son evaluados continuamente por las autoridades competentes en términos de su rendimiento, eficiencia y productividad. Estas evaluaciones

consideran el desempeño general del empleado, siendo un elemento esencial en cualquier organización moderna (Manosalvas, et al., 2021).

En resumen, la falta de motivación y un ambiente laboral adecuado en las organizaciones puede afectar el desempeño del personal y dificultar la realización de sus tareas. El clima organizacional influye en el apoyo entre los trabajadores, lo que puede tener un impacto positivo o generar obstáculos en el desarrollo de las labores (Olivera, et al, 2021).

En Perú, muchos entidadiros aún no dan prioridad a mejorar la gestión del talento humano, considerándola más como un gasto que como una inversión, además, las instituciones del país tienden a centrarse únicamente en el aspecto monetario como principal motivador para su personal, por otro lado, es crucial entender que el verdadero valor radica en ofrecer salarios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno laboral gratificante y lo que es la retención del talento se convierte así en un desafío crucial, y superarlo implica crear un ambiente laboral que fomente la lealtad y el compromiso de los empleados mediante el reconocimiento de sus contribuciones y el estímulo de su crecimiento tanto personal como profesionales (Sumba, et al, 2022).

A nivel local, tal es el caso que, en una institución pública en Moro, no está capacitado correctamente para poder ejercer de manera justa y ordenada las papeletas hacia los ciudadanos, por lo que en muchas ocasiones existen reclamos por parte de la ciudadanía hacia la gestión del gobierno local de Moro porque la papeleta que se le impuso fue por una acción que ellos no infringieron. Esto ocurre debido a que la Municipalidad no ha establecido un plan de capacitaciones hacia el personal del gobierno local de Moro, no existe incentivos laborales, ni reconocimientos monetarios ni monetarios que incentive a los trabajadores a realizar de manera correcta sus funciones.

Por otro lado, existe un Manual de Organización y Funciones (MOF), pero tiene mucha deficiencia por lo que los trabajadores no conocen cuáles son sus funciones principales que estos deben de realizar para que ningún trabajador realice trabajos que no le corresponda, dado que, al realizar trabajos que no le corresponda.

Ante lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024?

Se justificó a nivel teórico puesto que esta investigación buscó argumentos relacionados a la gestión por competencia y el desarrollo laboral de los trabajadores de una entidad pública. A nivel práctico esta investigación otorgará soluciones para los problemas que afronta la Municipalidad relacionados a las variables analizadas. A nivel metodológico, esta investigación elaborará instrumentos de elaboración propia los cuales serán validados y ayudarán a futuros investigadores a aplicar estas herramientas de solución.

El objetivo general es: Determinar relación entre la gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024.

Los objetivos específicos son: Identificar los niveles de gestión de competencia. Identificar los niveles de desarrollo laboral. Establecer relación entre la estructura organizacional y el desarrollo laboral. Establecer relación entre los procesos organizacionales y el desarrollo laboral. Establecer relación entre las relaciones organizacionales y el desarrollo laboral.

Se revisó antecedentes internacionales y nacionales con el fin de tener una base teórica y metodológica sólida de investigaciones precedentes. A nivel mundial, en su investigación, Arias y Arias (2021) emplearon estadígrafos alineados al enfoque cuantitativo, observaciones sin alterar el comportamiento considerándose como no experimental. Se valieron de encuestas y cuestionarios para analizar a una muestra de 80 empleados. En consecuencia, llegaron a la conclusión obteniendo un $Rho = 0.897$ y $sig. = 0.000$ corroborando la presencia de una vinculación significativa entre el desempeño laboral y la gestión de competencias, mencionando que el análisis del personal conlleva a la ejecución de los procedimientos necesarios para gestionar de manera eficiente las competencias que presentan.

Por otro lado, Bernal et al. (2021) llevaron a cabo un estudio con cifras numéricas y observaciones en un solo instante, por lo cual se estimó como transversal, utilizando una muestra de 105 empleados. A pesar de identificar problemas en el

entorno laboral, encontraron que estos no afectaron el nivel de motivación de los trabajadores. Propusieron que una evaluación continua podría ayudar a abordar los aspectos negativos de la institución, proponiendo acciones a largo plazo.

En otro estudio, Jiménez (2019) tomó un enfoque práctico, utilizando un diseño cuantitativo y pre experimental. Tras un diagnóstico estadístico exhaustivo, no se registraron diferencias estimados como significativos, los cuales fueron categorizados según variables independientes como género, educación, ingreso mensual, tipo de trabajo y edad. Las conclusiones resaltaron que, aunque la percepción de motivación y satisfacción laboral era similar entre los empleados estudiados, se observó una notoria variación en la antigüedad dentro de la entidad en relación con las variables independientes. Con lo descrito se logró demostrar la relevancia que se presenta mantener involucrado al trabajador para que se sienta motivado y su desempeño sea el más óptimo para la organización.

Pedraza (2018) ejecuto un estudio, seleccionando una muestra de 375 colaboradores de la entidad. El estudio se enfocó en métodos aplicados, con un enfoque cuantitativo, por registrar cifras numéricas, de diseño no experimental al observar sin generar alteración del comportamiento. Los acontecimientos revelaron niveles normales y altos de compromiso con la entidad, lo que se reflejó en un desempeño laboral responsable y eficiente por parte de los empleados. Sin embargo, se identificaron ambientes físicos deficientes que generaban malestar entre los empleados. El estudio indica que la generación de compromiso favorece al fortalecimiento de la competencia profesional porque le brinda el soporte necesario para alcanzar los resultados esperados y conseguir que se mejoren los procesos y el servicio que distingue el usuario.

Silaban et al. (2021) en su artículo denominado titulado "Efecto de la carga de trabajo, la competencia y el desarrollo profesional en el desempeño de los empleados con variables de intervención del compromiso organizacional" fue publicado en 2021. El estudio se enfocó en estimar la influencia de la carga de trabajo, la competencia y el desarrollo profesional en el desempeño de los empleados, considerando el compromiso organizacional como variable interviniente. Los acontecimientos revelaron que la carga de trabajo tiene un efecto negativo en el estudio, mientras que la competencia tiene un efecto positivo

y significativo en ambas variables. Por otro lado, el desarrollo profesional no afecta al compromiso organizacional, actuando como mediador entre la carga de trabajo y la competencia en el desempeño, aunque no media la influencia del desarrollo profesional en el desempeño del empleado.

A nivel nacional, Argumedo & Rosa (2022) La investigación realizada en Villa El Salvador en 2020 encontró una fuerte correlación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la zona sur. Concluyendo que conocer las competencias de los trabajadores y ubicarlos en las áreas donde mayor presentan experiencia e indispensable para conseguir los resultados que se espera por la entidad, para ello es necesario motivarlo y desarrollar evaluaciones periódicas que permitan que se desenvuelvan y se consiga el fortalecimiento de los procesos institucionales.

Ibáñez y Nori, (2018) De acuerdo con el resumen de la investigación realizada en 2018 sobre la mejora del desempeño laboral del talento humano en una municipalidad provincial en La Libertad, se concluye que no se está aplicando una gestión adecuada. Por lo tanto, se deduce que la implementación de un modelo específico mejoraría significativamente el desempeño del personal en dicha municipalidad. Además, se identificó que el desempeño del talento humano no es evaluado de manera regular. Por ello, se hace necesario adoptar un modelo que incida en el perfil profesional adecuado y en el fortalecimiento de las habilidades laborales para mejorar el desempeño. En resumen, la investigación concluye que la falta de una gestión adecuada está afectando el desempeño laboral en la municipalidad, y que implementar un modelo específico sería beneficioso para mejorar el rendimiento del personal.

En otra investigación, Pitre, et al (2020) la muestra incluyó una selección probabilística de 20 empleados de un total de 80. Los resultados revelaron que el 51.4% de los participantes consideraban que el clima organizacional se cumplía en su institución, mientras que el 41.8% señalaban un bajo desempeño laboral, lo que sugiere que la entidad no estaba satisfaciendo sus necesidades. En la conclusión, se encontró un Rho 0.836, corroborando la existencia de una vinculación significativa, concluyendo que es importante el contexto de la entidad porque si se distinguen factores que afecten al clima o entorno de trabajo, conlleva

a una afectación negativa a su desempeño y una limitación al desarrollo profesional que pueda alcanzar los trabajadores.

A nivel regional y local, Camarena y Coronado (2021) exploraron en su investigación cómo la gestión inadecuada de la entidad puede afectar el control de la producción y generar consecuencias como una respuesta lenta a los clientes debido al manejo inapropiado de la información generada por el desarrollo. Como solución, propusieron el diseño de un modelo integrado de gestión de compras y almacenes, basado en ISO 9001 y el concepto de justo a tiempo. Este modelo tiene como objetivo garantizar procesos eficientes y servicios de calidad en las áreas de compras y almacenes.

Para poder realizar este trabajo es necesario conocer las definiciones teóricas de las que tomaremos como variables de estudio entre ellas encontramos a la gestión de competencias implica el proceso estratégico en el que las entidades identifican, desarrollan y optimizan las habilidades y conocimientos necesarios en su personal para lograr sus metas. Reconoce que las habilidades individuales y colectivas son esenciales para la competitividad organizacional en un entorno cambiante (Aldaz, et al, 2022).

La teoría de las relaciones humanas ha proporcionado un marco fundamental para entender la importancia de los factores humanos en la gestión y la organización. Su legado persiste en las prácticas actuales de gestión de recursos humanos, donde la atención a las relaciones interpersonales y la cultura organizacional son consideradas indispensables para el éxito organizacional (Hanco et al., 2021). La teoría de las relaciones humanas ha influido significativamente en la práctica de la gestión moderna. Las organizaciones han comenzado a prestar más atención al clima laboral, la cultura organizacional y el desarrollo de habilidades interpersonales en sus líderes (Madero y Rodríguez, 2018). Las iniciativas como el coaching, la gestión del talento y los programas de bienestar laboral son reflejos de este enfoque. Aunque la teoría de las relaciones humanas ha aportado una visión valiosa, también ha recibido críticas. Algunos críticos argumentan que puede llevar a una idealización de las relaciones interpersonales, ignorando otros factores estructurales y económicos que también influyen en el rendimiento organizacional. Además, hay quienes consideran que el enfoque puede ser

demasiado optimista en cuanto a la naturaleza humana y las dinámicas del poder en el lugar de trabajo (Caicedo et al., 2018).

La Gestión de Competencias se posiciona como un aspecto esencial en el ámbito organizacional, dado que posibilita la identificación, mejora y retención del talento indispensable para alcanzar los objetivos organizacionales (Arias y Arias, 2022). Este proceso no se limita únicamente a las destrezas técnicas de los colaboradores, sino que también abarca habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la resolución de problemas, fundamentales para el éxito en cualquier posición laboral (Arteaga y Piligua, 2022).

Al entender las competencias necesarias para cada puesto, las compañías pueden optimizar la asignación de responsabilidades, la capacitación del personal y la planificación de sucesiones, lo que resulta en una mayor eficacia y productividad en toda la organización (Bernal, et al, 2018). Adicionalmente, la gestión de competencias facilita la adaptación a los cambios del entorno organizacional, permitiendo a las organizaciones identificar rápidamente las brechas de habilidades y tomar medidas para colmarlas (Brito, et al, 2021).

La gestión de competencias en las entidades públicas es crucial para alinear el capital humano con los objetivos organizacionales, especialmente en el contexto de la transformación digital y la mejora de la calidad del servicio (Rodríguez et al., 2021). El desarrollo exitoso de las competencias de liderazgo gubernamental es esencial, centrándose en la visión estratégica, las habilidades para la toma de decisiones y la adaptabilidad (Becerra et al., 2022). La investigación de la administración pública basada en las competencias destaca la importancia de las competencias conductuales en los empleados públicos. La gestión por competencias se considera importante en las instituciones públicas, ya que contribuye al logro de las metas y hace hincapié en las competencias técnicas y metodológicas para un desempeño efectivo en el sector público (Lozano et al., 2022). En general, los modelos de gestión por competencias, el aprendizaje continuo y las intervenciones específicas desempeñan un papel vital a la hora de mejorar la eficacia del liderazgo y el desempeño organizacional en la gestión pública (Jara et al., 2018).

En un mundo donde la tecnología avanza rápidamente y las demandas del mercado están en constante cambio, tener un equipo flexible y adaptable se vuelve crucial para el progreso y el desarrollo de cualquier negocio (Canales, et al, 2019). Al impulsar el crecimiento constante de las habilidades de los empleados, este enfoque no solo mejora su satisfacción en el trabajo y su compromiso con la entidad, sino que también reduce la rotación de personal y los costos relacionados con la contratación y capacitación de nuevos colaboradores (Cárdenas, 2021).

Otro punto para destacar de la Gestión de Competencias es su contribución a fomentar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, al evaluar a los empleados según criterios objetivos y vinculados al desempeño, en lugar de basarse en prejuicios o estereotipos, las organizaciones pueden garantizar igualdad de oportunidades para el avance en las carreras profesionales (Carry, 2018). Esto no solo beneficia a los colaboradores individualmente, sino que también enriquece la cultura organizacional al fomentar la colaboración y la innovación entre personas con diversas perspectivas y trayectorias (Chanca, 2021).

Se refiere a definir y clasificar las habilidades necesarias para cada puesto, tanto técnicas como blandas. Implica evaluar las habilidades actuales de los empleados e identificar diferencias entre estas y las requeridas. Incluye programas de capacitación para cerrar estas brechas identificadas (Chiang, et al, 2021).

Luego, se procedió a describir las dimensiones de la variable gestión de competencias. La estructura de la organización es uno de los elementos que comprende la disposición seria de funciones, asumir responsabilidad y líneas de autoridad dentro de una organización, define cómo se dividen, agrupan y coordinan las actividades y tareas en la entidad, estableciendo la jerarquía y el flujo de comunicación entre diferentes niveles y departamentos (Corbalán y Samudio, 2021). Su propósito es garantizar que los recursos humanos y materiales se empleen de forma eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales (Coronel, et al, 2020).

Los procesos organizacionales son conjuntos de actividades o tareas estructuradas y repetitivas que se desarrollan a cabo dentro de una entidad para

alcanzar un resultado específico, estos procesos incluyen la planificación, ejecución y supervisión de actividades necesarias para las operaciones diarias y la consecución de los objetivos estratégicos, son esenciales para garantizar la coherencia, eficiencia y eficacia en el funcionamiento de la organización (Damián, et al, 2021).

Las relaciones dentro de una organización se refieren a las conexiones entre sus miembros y con partes externas, tanto formales como informales, que abarcan la comunicación, colaboración y coordinación para el funcionamiento efectivo de la entidad. Estas interacciones influyen en la cultura organizacional, el ambiente laboral y el rendimiento general (Daza, et al, 2021).

La gestión de la competencia en el sector público se refiere a garantizar la eficiencia y transparencia en la contratación y prestación de servicios por parte de las entidades gubernamentales. Para ello, se deben implementar medidas para promover la competencia entre los proveedores, evitar prácticas anticompetitivas y fomentar la participación de nuevos actores en el mercado (Ramírez, 2020). Algunas estrategias para gestionar la competencia en el sector público incluyen: garantizando la igualdad de condiciones para todos los proveedores y evitando la discriminación. Fomentar la participación de organizaciones de diferentes tamaños y sectores en los procesos de licitación, para diversificar la oferta y promover la competencia. Establecer mecanismos de control y supervisión para prevenir la colusión entre proveedores y garantizar la competencia leal en el mercado (Artieda et al., 2021). Brindar capacitación y asesoramiento a las entidades públicas en materia de contratación y gestión de la competencia, para garantizar que se cumplan las normativas y buenas prácticas. Establecer un marco normativo claro y actualizado que promueva la competencia en el sector público y sancione las prácticas anticompetitivas (Ramos et al., 2021).

Además de igual manera se describe la importancia del desarrollo laboral, que es crucial en el ámbito organizacional ya que implica el crecimiento profesional y personal de los empleados, lo que a su vez beneficia a la organización en términos de éxito y sostenibilidad. Este proceso implica diversas actividades como formación, aprendizaje continuo, coaching y mentoría, todas destinadas a mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores (De La Cruz y Ramírez, 2021).

La teoría clásica de la administración en las entidades públicas, tal como se analiza en varios trabajos de investigación, se centra en las teorías de la gestión del siglo XIX y principios del XX, contrastando las teorías organizacionales clásicas con la escuela de pensamiento de las relaciones humanas (Alarcón et al., 2020). Estas teorías clásicas hacen hincapié en principios como la racionalidad, el estado de derecho y la estabilidad de las organizaciones públicas, y extraen valiosas lecciones para que las burocracias modernas se adapten a las circunstancias cambiantes y, al mismo tiempo, integren las bases del pasado (Orihuela et al., 2021). Además, el estudio de los artículos sobre la administración pública, que son muy citados, revela una importante presencia de obras clásicas en la década de 1970, lo que pone de relieve la perdurable relevancia de las teorías administrativas clásicas en la configuración del campo. La comprensión y la aplicación de las teorías administrativas clásicas pueden proporcionar a las entidades públicas una base sólida para afrontar los desafíos contemporáneos de manera eficaz (Tamayo y Armas, 2023).

Al incorporar en el progreso de su capital humano, las entidades pueden mejorar la calidad del trabajo, incrementar la satisfacción y el apego de los empleados, y promover un clima laboral positivo y productivo, el desarrollo continuo les permite afrontar los desafíos emergentes con confianza y flexibilidad, lo que a su vez ayuda a la entidad a innovar y a sostener su posición en el mercado (Del Ángel, et al, 2020).

Posterior, se habló las dimensiones de la variable desarrollo laboral, donde el compromiso denota la disposición y entrega de una persona hacia una causa, meta o relación específica. Implica una conexión emocional y una voluntad activa de contribuir y asumir las responsabilidades asociadas con ese compromiso, puede manifestarse en distintos ámbitos, como el laboral hacia una entidad, el emocional hacia relaciones interpersonales, o hacia una causa social, es esencial para el éxito personal, profesional y organizacional, al fomentar la perseverancia, la lealtad y la cohesión social (Espíritu y Castro, 2020).

La finalidad son los propósitos o acontecimientos determinados que un colaborador u entidad indaga conseguir en un período determinado. Pueden ser de corto o largo plazo, y estar relacionadas con diferentes aspectos. Las metas

proporcionan dirección y propósito, ayudan a priorizar acciones y recursos, y sirven como medida de progreso y éxito. Establecer metas claras y alcanzables es crucial para la motivación, concentración y consecución de resultados significativos (Galicia, et al, 2021).

El desarrollo laboral se refiere al proceso de crecimiento y progresión en la carrera profesional de una persona, que implica adquirir nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que le permitan avanzar en su trayectoria profesional. Algunas estrategias clave para fomentar el desarrollo laboral son: Establecer metas y objetivos claros: Es importante que las personas tengan metas claras y definidas en su carrera laboral para poder trazar un plan de desarrollo. Desarrollo de habilidades y competencias: Es fundamental que las personas les permitan crecer profesionalmente (Calle, 2021). Esto puede incluir formación continua, cursos de especialización, participación en proyectos desafiantes, entre otros. Mentoría y coaching: Contar con un mentor o coach que pueda guiar y asesorar en el desarrollo profesional puede ser muy beneficioso. Ofrecer acompañamiento y consejos prácticos ayuda a las personas a identificar oportunidades de crecimiento y superar obstáculos (Jara et al., 2018).

Evaluación y retroalimentación: Realizar evaluaciones periódicas y recibir retroalimentación sobre el desempeño laboral es clave para oportunidades de crecimiento. Esto permite ajustar el plan de desarrollo y avanzar en la carrera de forma efectiva. Promoción interna y movilidad laboral: Ofrecer oportunidades de promoción interna y movilidad laboral dentro de la organización es una forma de fomentar el desarrollo laboral de los empleados (Cabana et al., 2020). Esto les permite asumir nuevos retos y responsabilidades, y seguir avanzando en su carrera. El desarrollo laboral es un proceso continuo que requiere dedicación, esfuerzo y compromiso por parte de la persona y la organización. Fomentar un entorno de trabajo que promueva el desarrollo profesional contribuirá al crecimiento y la satisfacción de los colaboradores, así como al éxito y la competitividad de la entidad (Coronel et al., 2023).

La gestión de competencias proporciona la base para el desarrollo laboral al identificar las habilidades necesarias y proporcionar oportunidades para su desarrollo. A su vez, el desarrollo laboral retroalimenta este ciclo al generar

empleados más capacitados y comprometidos. La interacción entre la Gestión de Competencias y el Desarrollo Laboral es esencial en el mundo organizacional actual, donde el aprovechamiento máximo del talento humano es clave para la competitividad y la prosperidad sostenible de las entidades (González y Morales, 2020).

El desarrollo del trabajo en las entidades públicas implica la planificación estratégica, la inversión en capital humano y las iniciativas centradas en la comunidad para mejorar la eficacia organizacional y la calidad del servicio. Los programas públicos de desarrollo de la fuerza laboral desempeñan un papel crucial en la mejora de los resultados del mercado laboral para las personas desfavorecidas al combinar la educación, la capacitación en el trabajo y los apoyos de aprendizaje personalizados (Pedraza, 2020). Las iniciativas públicas de creación de empleo tienen como objetivo abordar las necesidades de la comunidad, promover la empleabilidad y cubrir las brechas en los servicios públicos, beneficiando tanto a los participantes como a las comunidades locales. El uso de la evaluación en las organizaciones del sector público es esencial para el desarrollo desde abajo a través de la autoevaluación interna, que conduce al aprendizaje, la renovación y la mejora de los servicios (Dávila et al., 2022).

La Gestión de Competencias se centra en identificar, evaluar y cultivar las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente un rol laboral específico. Por otro lado, el Desarrollo Laboral abarca actividades diseñadas para mejorar las habilidades, competencias y perspectivas de carrera de los empleados (González, et al, 2021).

La Gestión de Competencias sienta las bases para el desarrollo laboral al identificar las lagunas de habilidades y áreas de mejora en el personal, al evaluar tanto las competencias existentes como las requeridas para los puestos de trabajo, estos programas pueden incluir entrenamiento formal, tutoría, rotación de roles y proyectos especiales, todo ello destinado a fortalecer las competencias necesarias para un desempeño óptimo (Jiménez, 2019).

La hipótesis general es la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión por competencia y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024. Como hipótesis nula se establece: No existe

relación significativa entre la gestión por competencia y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024.

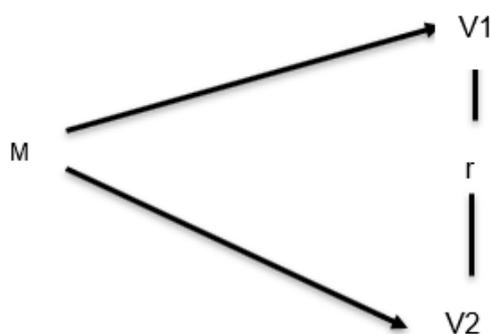
II. METODOLOGÍA

La metodología es esencial en cualquier estudio científico, ya que proporciona una estructura organizada para abordar preguntas. En términos generales, describe detalladamente el enfoque metodológico, el diseño de investigación, las estrategias de muestreo, los instrumentos y procedimientos utilizados (Hernández et al., 2014).

En este contexto, el estudio adopta un enfoque cuantitativo, siendo argumentado por el empleo de estadígrafos que diagnostican el comportamiento que manifiesta la muestra y se desarrolla una representación cuantificable (Hernández et al., 2014).

Este estudio se clasificó como investigación básica, enfocada en comprender fenómenos por puro interés teórico, sin aplicaciones prácticas inmediatas, y busca expandir el conocimiento teórico sin considerar su utilidad inmediata (Hernández et al., 2014). Además, tiene un alcance correlacional, ya que examina las relaciones entre variables para explicar fenómenos, buscando identificar las causas y mecanismos subyacentes (Hernández et al., 2014).

En cuanto al diseño metodológico, se utilizó un enfoque no experimental correlacional, centrado en descubrir y evaluar la asociación que se presenta entre dos o más variables sin intervenir directamente en ellas (Hernández et al., 2014). El esquema de la investigación se estructuró de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra de estudio V1 = Gestión de competencia V2 = Desarrollo laboral

r = Relación entre variables.

Se procedió teniendo la definición conceptual y también operativa además de las dimensiones de cada variable. La primera variable en este estudio es la gestión de competencia. Conceptualmente la gestión de competencias abarca el proceso completo de reconocimiento, evaluación, fortalecimiento y aplicación de las aptitudes, conocimientos y comportamientos necesarios para un desempeño eficaz en una posición laboral o en toda una organización, este método implica el análisis de las competencias necesarias para lograr los objetivos estratégicos de la entidad, junto con la armonización de las habilidades individuales con las demandas del negocio (Daza, et al, 2021). Las dimensiones de la variable gestión de competencia son la estructura organizacional, procesos y relaciones organizacionales.

Como segunda variable tenemos al desarrollo laboral que conceptualmente se refiere al proceso continuo mediante el cual los empleados avanzan y crecen profesionalmente dentro de una entidad, este proceso implica la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias relevantes para mejorar el desempeño en el trabajo y alcanzar metas personales y profesionales. Incluye actividades como la formación, el aprendizaje en el puesto, la tutoría, la rotación de roles, la participación en proyectos especiales y la obtención de certificaciones profesionales (Martínez, et al, 2022).

Entre sus dimensiones la variable desarrollo laboral son el compromiso y metas.

Este estudio la población se enfocó a todo el personal administrativo de un gobierno local de Moro, que en total son 90 trabajadores. Se tuvieron los como criterios de inclusión que solo se consideraron como estudio a aquellos trabajadores que laboran dentro de un gobierno local de Moro, mínimo 2 meses. Y se excluyó o dejó afuera aquellos trabajadores que no tengan 2 meses de antigüedad dentro de un gobierno local de Moro.

Para la muestra fue del tipo censal que quiere decir que todas las personas de nuestra población fueron la muestra lo cual quiere decir la muestra utilizada en la investigación fue igual a la población mencionada, es decir, se incluyeron a los 90 trabajadores de un gobierno local de Moro. Para el muestreo fue un muestreo

no probabilístico por conveniencia. Teniendo como unidad de análisis: los trabajadores de un gobierno local de Moro.

Entre las técnicas de validación de datos tenemos que para este estudio se empleó la técnica de encuesta para obtener datos, la cual implicó formular preguntas estructuradas o semiestructuradas dirigidas a una muestra representativa de individuos, permitiendo así obtener información detallada sobre el tema estudiado. Para esto utilizaremos el Instrumento conocido como cuestionario como medio para recopilar datos, compuesto por una serie de preguntas estructuradas elaboradas para recoger información precisa sobre el tema de interés. El cuestionario sobre gestión de competencia incluyó 22 preguntas, mientras que el cuestionario desarrollo laboral constó de 16 preguntas. Este instrumento estuvo validado con la finalidad de avalar la calidad de los cuestionarios empleados en ambas variables de estudio, fueron instrumentos sometidos a un proceso de validación mediante la evaluación de expertos. Además, para la confiabilidad se llevó a cabo una prueba piloto del instrumento para determinar su confiabilidad, desarrollando el alfa de Cronbach como medida. (Anexo 3). Este procedimiento permitió evaluar la coherencia interna de los cuestionarios y la confiabilidad de los resultados obtenidos. La confiabilidad del cuestionario sobre gestión de competencia fue de 0.859, mientras que la del cuestionario sobre el desarrollo laboral fue de 0.853, lo que confirma que los instrumentos utilizados son altamente confiables para llevar a cabo este estudio.

La investigación de la tesis siguió una serie de pasos cruciales. Primero, se realizará un análisis exhaustivo de la literatura existente sobre gestión de competencias y desarrollo laboral de los trabajadores de un gobierno local. Esto permitirá establecer una sólida base de conocimiento sobre el tema. Luego, se diseñará la investigación definiendo claramente los objetivos, variables a estudiar y métodos de recolección de datos. Se prestará especial atención a la selección de una muestra representativa de un gobierno local de Moro.

Una vez definido el diseño, se crearon los instrumentos necesarios, como cuestionarios y entrevistas, asegurando su idoneidad para obtener información precisa sobre competencias y desarrollo laboral. Después del proceso de anotación de datos, se desarrolló un diagnóstico estadístico detallado para

identificar patrones y tendencias en la gestión de competencias y el desarrollo laboral en un gobierno local de Moro. Finalmente, se interpretarán los resultados y se redactó el informe final de la tesis, que incluyeron una revisión de literatura, metodología, resultados, discusión y recomendaciones, ofreciendo una visión completa de la investigación realizada.

Tanto el análisis estadístico descriptivo como el inferencial fueron utilizados en la investigación. El análisis descriptivo se concentra en resumir y explicar las características clave de un conjunto de datos, como su promedio, variabilidad y distribución. Su principal objetivo es exteriorizar la data de forma clara y concisa, sin buscar interpretaciones causales o extrapolaciones más allá de los datos observados. En cambio, el análisis inferencial emplea técnicas estadísticas para llegar a conclusiones sobre una población de mayor proporción basándose en una unidad problemática. Utilizando métodos que permitan estimar parámetros y pruebas de hipótesis, se extraen conclusiones sobre características o relaciones en la población en general, utilizando los datos recolectados en la muestra como referencia.

En el ámbito ético, se sigue la Resolución del Consejo Universitario UCV 00126-2020 con el fin de preservar la integridad y los principios en la investigación. Estos valores se encuentran enraizados en un código institucional que engloba a todos los miembros de la Universidad César Vallejo, desde estudiantes hasta personal administrativo y docente, y establece los principios básicos que deben regir el comportamiento en la comunidad universitaria. En lo que respecta a la investigación, se otorga prioridad al respeto hacia los participantes, asegurando que su colaboración sea voluntaria y que se obtenga su consentimiento de manera informada. También se garantiza la confidencialidad y privacidad de los datos recopilados, manejando con precaución la información sensible y utilizándola exclusivamente con propósitos académicos legítimos.

La honestidad y el rigor académico se consideran aspectos esenciales, promoviendo la integridad intelectual y la autenticidad en la generación y exposición del conocimiento. Se promueve un ambiente inclusivo y de respeto hacia la diversidad y los derechos humanos, evitando cualquier forma de discriminación o prejuicio y velando por el bienestar y la dignidad de todos los

involucrados en el proceso investigativo. Para asegurar el cumplimiento de estos valores éticos, la universidad puede contar con un comité de ética encargado de revisar y aprobar los protocolos de investigación, así como de supervisar el desarrollo de los proyectos para garantizar su realización de manera ética y responsable.

III. RESULTADOS

Para lograr proporcionar el argumento necesario a los objetivos se ha procedido con desarrollar la organización de los datos recogidos y por medio de los programas se han procesado, para ello fue indispensable desarrolla pruebas que permitan argumentar los acontecimientos, mencionando lo siguiente:

Kolmogorov-Smirnov^a, es conceptualizado como una de las pruebas de normalidad que existen y se emplean con el propósito de proporcionar argumento a las investigaciones en la selección de los métodos inferenciales, presentando como principal característica que es el tamaño de la muestra; solo se utiliza cuando es mayor 50.

Tabla 1.

Análisis de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de competencia	,151	90	,000
Desarrollo laboral	,145	90	,000

Como acontecimiento del procesamiento ejecutado se ha obtenido un valor de significancia de 0.000 para la variable gestión de competencia y de 0.000 para la variable desarrollo laboral, en ambos contextos se logra evidenciar que se encuentran por debajo del 0.05, con ello se demuestra que la distribución es no paramétrica y por las características de la muestra que es censal se optó por usar el Rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

Tabla 2.*Relación entre la gestión de competencia y desarrollo laboral*

			Gestión de competencia	Desarrollo laboral
Rho de Spearman	Gestión de competencia	Rho	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desarrollo laboral	Rho	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.787$, el cual revela un diagnóstico positivo y moderado, mencionando que a una mejor gestión de competencia favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

Análisis de hipótesis

Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de la H_0 .

Tabla 3.*Nivel de gestión de competencia*

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estructura organizacional	36	40.0%	44	48.9%	10	11.1%	90	100.0%
Procesos organizacionales	32	35.6%	40	44.4%	18	20.0%	90	100.0%
Relaciones organizacionales	34	37.8%	44	48.9%	12	13.3%	90	100.0%
Gestión de competencia	31	34.4%	44	48.9%	15	16.7%	90	100.0%

Por medio del recojo de opiniones y el procesamiento realizado se proporcionó información de los niveles logrados por la variable, en conjunto a sus dimensiones, describiendo lo siguiente: En cuanto a la dimensión estructura organizacional fue evaluada como regular, reflejando un puntaje del 48.9%, luego se presentó como deficiente con el 40.0%, seguido se refleja el 11.1%. Respecto a la evaluación realizada de los procesos organizaciones se muestra como regular con el 44.4%, seguido se detalla que se distingue como deficiente con el 35.6% y el nivel eficiente se presenta con el 20.0%. La descripción de la dimensión relaciones organizacionales se analizó que se consigan como regular con el 48.9%, seguido se muestra como deficiente con el 37.8% y el nivel eficiente se caracteriza por el 13.3%. Para finalizar el apartado se describe la variable gestión de competencia donde se caracteriza como regular al obtener el 48.9%, seguido se evidencia el nivel deficiente con el 34.4% y para finalizar el nivel eficiente se evalúa como eficiente con el 16.7%.

Tabla 4.*Nivel de desarrollo laboral*

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso	29	32.2%	47	52.2%	14	15.6%	90	100.0%
Metas	27	30.0%	53	58.9%	10	11.1%	90	100.0%
Desarrollo laboral	27	30.0%	49	54.4%	14	15.6%	90	100.0%

Por medio del recojo de opiniones y el procesamiento realizado se proporcionó información de los niveles conseguidos por la variable, en conjunto a sus dimensiones, describiendo lo siguiente: En cuanto a la dimensión compromiso fue evaluada como regular, reflejando un puntaje del 52.2%, luego se presentó como deficiente con el 32.2%, seguido se refleja el 15.6%. Respecto a la evaluación realizada de la dimensión metas se revela como regular con el 58.9%, seguido se detalla que se distingue como deficiente con el 30.0% y el nivel eficiente se representa con el 11.1%. Para finalizar el apartado se describe la variable desarrollo laboral donde se caracteriza como regular al obtener el 54.4%, seguido se evidencia el nivel deficiente con el 30.0% y para finalizar el nivel eficiente se evalúa como eficiente con el 15.6%.

Tabla 5.

Relación entre la estructura organizacional y el desarrollo laboral

		Estructura organizacional	Desarrollo laboral
Rho de Spearman	estructura organizacional	Rho	1,000
		Sig. (bilateral)	,728**
		N	90
	Desarrollo laboral	Rho	,728**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	90

Respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor Rho = 0.728, el cual revela un diagnóstico positivo y moderado, mencionando que a una mejor estructura organizacional favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

Análisis de hipótesis

Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de la Ho.

Tabla 6.*Relación entre los procesos organizacionales y el desarrollo laboral*

			Procesos organizacionales	Desarrollo laboral
Rho de Spearman	Procesos organizacionales	Rho	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desarrollo laboral	Rho	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.786$, el cual revela un diagnóstico positivo y moderado, mencionando que a un mejor proceso organizacionales favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

Análisis de hipótesis

Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de la H_0 .

Tabla 7.*Relación entre las relaciones organizacionales y el desarrollo laboral*

			Relaciones organizacionales	Desarrollo laboral
Rho de Spearman	relaciones	Rho	1,000	,729**
	organizacionales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	desarrollo laboral	Rho	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.729$, el cual revela un diagnóstico positivo y moderado, mencionando que a una mejor relación organizacionales favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

Análisis de hipótesis

Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de la H_0 .

IV. DISCUSIÓN

El argumento desarrollado para el objetivo general con la denominación determinar la relación entre la gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.787$, el cual revela un diagnóstico positivo y moderado, mencionando que a una mejor gestión de competencia favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen. Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de H_0 .

Lo descrito se relaciona con lo encontrado por Pitre, et al (2020) la muestra incluyó una selección probabilística de 20 empleados de un total de 80. Los resultados revelaron que el 51.4% de los participantes consideraban que el clima organizacional se cumplía en su institución, mientras que el 41.8% señalaban un bajo desempeño laboral, lo que sugiere que la entidad no estaba satisfaciendo sus necesidades. En la conclusión, se encontró un $Rho 0.836$, corroborando la existencia de una vinculación significativa, concluyendo que es importante el contexto de la entidad porque si se distinguen factores que afecten al clima o entorno de trabajo, conlleva a una afectación negativa a su desempeño y una limitación al desarrollo profesional que pueda alcanzar los trabajadores. Además, concuerda con Jiménez (2019) tomó un enfoque práctico, utilizando un diseño cuantitativo y pre experimental. Tras un diagnóstico estadístico exhaustivo, no se registraron diferencias estimados como significativos, los cuales fueron categorizados según variables independientes como género, educación, ingreso mensual, tipo de trabajo y edad. Las conclusiones resaltaron que, aunque la percepción de motivación y satisfacción laboral era similar entre los empleados estudiados, se observó una notoria variación en la antigüedad dentro de la entidad en relación con las variables independientes. Con lo descrito se logró demostrar la relevancia que se presenta mantener involucrado al trabajador para que se sienta motivado y su desempeño sea el más óptimo para la organización.

Otro punto para destacar de la Gestión de Competencias es su contribución a fomentar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, al evaluar a los empleados según criterios objetivos y vinculados al desempeño, en lugar de basarse en prejuicios o estereotipos, las organizaciones pueden garantizar igualdad de oportunidades para el avance en las carreras profesionales (Carry, 2018). Esto no solo beneficia a los colaboradores individualmente, sino que también enriquece la cultura organizacional al fomentar la colaboración y la innovación entre personas con diversas perspectivas y trayectorias (Chanca, 2021).

El argumento desarrollado para el OE 1 con la denominación identificar los niveles de gestión de competencia de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, por medio del recojo de opiniones y el procesamiento realizado se proporcionó información de los niveles logrados por la variable, en conjunto a sus dimensiones, describiendo lo siguiente: En cuanto a la dimensión estructura organizacional fue evaluada como regular, reflejando un puntaje del 48.9%, luego se presentó como deficiente con el 40.0%, seguido se refleja el 11.1%. Respecto a la evaluación realizada de los procesos organizaciones se muestra como regular con el 44.4%, seguido se detalla que se distingue como deficiente con el 35.6% y el nivel eficiente se presenta con el 20.0%. La descripción de la dimensión relaciones organizacionales se analizó que se consigan como regular con el 48.9%, seguido se muestra como deficiente con el 37.8% y el nivel eficiente se caracteriza por el 13.3%. Para finalizar el apartado se describe la variable gestión de competencia donde se caracteriza como regular al obtener el 48.9%, seguido se evidencia el nivel deficiente con el 34.4% y para finalizar el nivel eficiente se evalúa como eficiente con el 16.7%.

Lo descrito se relaciona con lo encontrado por Bernal et al. (2021) llevaron a cabo un estudio con cifras numéricas y observaciones en un solo instante, por lo cual se estimó como transversal, utilizando una muestra de 105 empleados. A pesar de identificar problemas en el entorno laboral, encontraron que estos no afectaron el nivel de motivación de los trabajadores. Propusieron que una evaluación continua podría ayudar a abordar los aspectos negativos de la institución, proponiendo acciones a largo plazo. Argumedo & Rosa (2022) La investigación realizada en Villa El Salvador en 2020 encontró una fuerte correlación positiva

entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la zona sur. Concluyendo que conocer las competencias de los trabajadores y ubicarlos en las áreas donde mayor presentan experiencia e indispensable para conseguir los resultados que se espera por la entidad, para ello es necesario motivarlo y desarrollar evaluaciones periódicas que permitan que se desenvuelvan y se consiga el fortalecimiento de los procesos institucionales.

Al entender las competencias necesarias para cada puesto, las compañías pueden optimizar la asignación de responsabilidades, la capacitación del personal y la planificación de sucesiones, lo que resulta en una mayor eficacia y productividad en toda la organización (Bernal, et al, 2018). Adicionalmente, la gestión de competencias facilita la adaptación a los cambios del entorno entidadrial, permitiendo a las organizaciones identificar rápidamente las brechas de habilidades y tomar medidas para colmarlas (Brito, et al, 2021).

El argumento desarrollado para el OE 2 con la denominación identificar los niveles de desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, por medio del recojo de opiniones y el procesamiento realizado se proporcionó información de los niveles alcanzados por la variable, en conjunto a sus dimensiones, describiendo lo siguiente: En cuanto a la dimensión compromiso fue evaluada como regular, reflejando un puntaje del 52.2%, luego se presentó como deficiente con el 32.2%, seguido se refleja el 15.6%. Respecto a la evaluación realizada de la dimensión metas se presenta como regular con el 58.9%, seguido se detalla que se distingue como deficiente con el 30.0% y el nivel eficiente se revela con el 11.1%. Para finalizar el apartado se describe la variable desarrollo laboral donde se caracteriza como regular al obtener el 54.4%, seguido se evidencia el nivel deficiente con el 30.0% y para finalizar el nivel eficiente se evalúa como eficiente con el 15.6%.

Lo descrito se relaciona con lo encontrado por Ibáñez y Nori, (2018) De acuerdo con el resumen de la investigación realizada en 2018 sobre la mejora del desempeño laboral del talento humano en una municipalidad provincial en La Libertad, se concluye que no se está aplicando una gestión adecuada. Por lo tanto, se deduce que la implementación de un modelo específico mejoraría significativamente el desempeño del personal en dicha municipalidad en 2018.

Además, se identificó que el desempeño del talento humano no es evaluado de manera regular. Por ello, se hace necesario adoptar un modelo que incida en el perfil profesional adecuado y en el fortalecimiento de las habilidades laborales para mejorar el desempeño. En resumen, la investigación concluye que la falta de una gestión adecuada está afectando el desempeño laboral en la municipalidad, y que implementar un modelo específico sería beneficioso para mejorar el rendimiento del personal.

La gestión de competencias proporciona la base para el desarrollo laboral al identificar las habilidades necesarias y proporcionar oportunidades para su desarrollo. A su vez, el desarrollo laboral retroalimenta este ciclo al generar empleados más capacitados y comprometidos. La interacción entre la Gestión de Competencias y el Desarrollo Laboral es esencial en el mundo entidadrial actual, donde el aprovechamiento máximo del talento humano es clave para la competitividad y la prosperidad sostenible de las entidades (González y Morales, 2020).

El argumento desarrollado para el OE 3 con la denominación determinar si existe relación entre la estructura organizacional y el desarrollo laboral, respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.728$, el cual examina una interpretación de positiva y moderada, mencionando que a una mejor estructura organizacional favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen. Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de H_0 .

Lo descrito se relaciona con lo encontrado por Silaban et al. (2021) en su artículo de investigación titulado "Efecto de la carga de trabajo, la competencia y el desarrollo profesional en el desempeño de los empleados con variables de intervención del compromiso organizacional" fue publicado en 2021 en la revista The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW). El estudio se enfocó en analizar la influencia de la carga de trabajo, la competencia y el

desarrollo profesional en el desempeño de los empleados, considerando el compromiso organizacional como variable interviniente. Los acontecimientos revelaron que la carga de trabajo tiene un efecto negativo en el compromiso organizacional y el desempeño del empleado, mientras que la competencia tiene un efecto positivo y significativo en ambas variables. Por otro lado, el desarrollo profesional no afecta al compromiso organizacional, pero sí tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño del empleado. En ese sentido, se encontró que el compromiso organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño del empleado, actuando como mediador entre la carga de trabajo y la competencia en el desempeño, aunque no media la influencia del desarrollo profesional en el desempeño del empleado.

Las metas son los objetivos o resultados específicos que una persona u organización busca alcanzar en un período determinado. Pueden ser de corto o largo plazo, y estar relacionadas con diferentes aspectos de la vida, como la carrera profesional, relaciones personales, salud o crecimiento personal. Las metas proporcionan dirección y propósito, ayudan a priorizar acciones y recursos, y sirven como medida de progreso y éxito. Establecer metas claras y alcanzables es crucial para la motivación, concentración y consecución de resultados significativos (Galicía, et al, 2021).

El argumento desarrollado para el OE. 4 con la denominación determinar si existe relación entre los procesos organizacionales y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.786$, el cual presenta una interpretación de positiva y moderada, mencionando que a un mejor proceso organizacionales favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen. Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito se relaciona con lo encontrado por Pedraza (2018) llevó a cabo un estudio con una muestra de 375 colaboradores de la entidad. El estudio se enfocó

en métodos aplicados, con un enfoque cuantitativo y un diseño no correlacional. Los resultados revelaron niveles normales y altos de compromiso con la entidad, lo que se reflejó en un desempeño laboral responsable y eficiente por parte de los colaboradores. Sin embargo, se identificaron ambientes físicos deficientes que generaban malestar entre los empleados. El estudio indica que la generación de compromiso favorece al fortalecimiento de la competencia profesional porque le brinda el soporte necesario para alcanzar los resultados esperados y conseguir que se mejoren los procesos y el servicio que distingue el usuario.

La Gestión de Competencias sienta las bases para el desarrollo laboral al identificar las lagunas de habilidades y áreas de mejora en el personal, al evaluar tanto las competencias existentes como las requeridas para los puestos de trabajo, estos programas pueden incluir entrenamiento formal, tutoría, rotación de roles y proyectos especiales, todo ello destinado a fortalecer las competencias necesarias para un desempeño óptimo (Jiménez, 2019).

El argumento desarrollado para el OE. 5 con la denominación determinar si existe relación entre las relaciones organizacionales y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, respecto al análisis de correlación se ha detectado un valor $Rho = 0.729$, el cual presenta una interpretación de positiva y moderada, mencionando que a una mejor relación organizacionales favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen. Respecto al análisis de la significancia se tiene un valor de 0.000 por debajo del 0.001, por lo tanto, se localiza en la región de significancia, corroborando la hipótesis de estudio y logrando realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Lo descrito se relaciona con lo encontrado por Camarena y Coronado (2021) exploraron en su investigación cómo la gestión inadecuada de la entidad puede afectar el control de la producción y generar consecuencias como una respuesta lenta a los clientes debido al manejo inapropiado de la información generada por el desarrollo. Como solución, propusieron el diseño de un modelo integrado de gestión de compras y almacenes, basado en ISO 9001 y el concepto de justo a tiempo.

Este modelo tiene como objetivo garantizar procesos eficientes y servicios de calidad en las áreas de compras y almacenes.

Las relaciones dentro de una organización se refieren a las conexiones entre sus miembros y con partes externas, tanto formales como informales, que abarcan la comunicación, colaboración y coordinación para el funcionamiento efectivo de la entidad. Estas interacciones influyen en la cultura organizacional, el ambiente laboral y el rendimiento general (Daza, et al, 2021). Además de igual manera se describe la importancia del desarrollo laboral, que es crucial en el ámbito entidadrial ya que implica el crecimiento profesional y personal de los empleados, lo que a su vez beneficia a la organización en términos de éxito y sostenibilidad. Este proceso implica diversas actividades como formación, aprendizaje continuo, coaching y mentoría, todas destinadas a mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores (De La Cruz y Ramírez, 2021).

V. CONCLUSIONES

Se concluye que se reflejó relación significativa ($Rho=0.787$ y $sig.= 0.000<0.05$) entre la gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, rechazando a la H_0 , mencionando que generar competencias en los trabajadores es favorable para el desarrollo laboral de la municipalidad.

Se concluye que la gestión de competencia donde se caracteriza como regular al obtener el 48.9%, seguido se evidencia el nivel deficiente con el 34.4% y para finalizar el nivel eficiente se evalúa como eficiente con el 16.7%. Respecto a las dimensiones fueron valoradas de manera regular con las siguientes puntuaciones: La estructura organizacional con 48.9%, los procesos organizacionales con 44.4% y las relaciones organizacionales con 48.9%.

Se concluye que el desarrollo laboral donde se caracteriza como regular al obtener el 54.4%, seguido se evidencia el nivel deficiente con el 30.0% y para finalizar el nivel eficiente se evalúa como eficiente con el 15.6%. Respecto a las dimensiones fueron valoradas de manera regular con las siguientes puntuaciones: Compromisos con el 52.2% y metas con el 58.9%.

Se concluye que se reflejó relación significativa ($Rho=0.728$ y $sig.= 0.000<0.05$) entre la estructura organizacional y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, rechazando a la H_0 , mencionando que a una mejor estructura organizacional favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

Se concluye que se reflejó relación significativa ($Rho=0.786$ y $sig.= 0.000<0.05$) entre los procesos organizacionales y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, rechazando a la H_0 , mencionando que a un mejor proceso organizacionales favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

Se concluye que se reflejó relación significativa ($Rho=0.729$ y $sig.= 0.000<0.05$) entre las relaciones organizacionales y el desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024, rechazando a la H_0 , mencionando que a una mejor relación organizacionales favorece al desarrollo laboral, para lograr lo descrito es necesario que las autoridades realicen una evaluación del personal pre-conocer sus competencias y poder ubicarlos en áreas donde mejor se desempeñen.

VI. RECOMENDACIONES

Al gerente de la municipalidad trabajar de manera articulada con el jefe de personal y solicitar capacitaciones semestrales sobre los procedimientos municipales y todos los trabajadores conozcan los procesos administrativos que se realizan y se puedan adaptar con facilidad a las posibles rotaciones que se presenten.

Al gerente municipal evaluar las competencias del personal en conjunto con el jefe de personal para detectar si los profesionales que laboran en la municipalidad cumplen con el perfil requerido y la experiencia para desempeñar sus funciones.

Al jefe de personal evaluar el desarrollo profesional que alcanzan los profesionales de manera anual, con la finalidad de conocer el avance que ha tenido durante cada periodo y involucrarlo con el cumplimiento de las metas institucionales.

A los jefes de áreas evaluar los procesos que realizan y el nivel de involucramiento que presenta el personal a su cargo, fomentando la participación para optimizar las funciones del área y se articule de manera eficiente los procesos.

A los trabajadores actualizarse con capacitaciones con el propósito de optimizar sus competencias profesionales y pueda conseguir un mejor rendimiento dentro de municipalidad, permitiendo que su experiencia se optimice de manera periódica.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Aldaz, A; Alvarado, W, Castro, N y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), pp.1382-1393. 2022. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Alarcón et al. (2020). Management by processes in public entities, a literature review. *Podium*. 44 (1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692023000200103
- Artieda et al. (2021). Management skills in public management. *Revista Investigación y Negocios*. 14 (24). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372021000200149
- Argumedo, B., & Rosa, H. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de zona sur de la entidad rutas de Lima SAC, en Villa El Salvador, 2020* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5371>
- Arias, W y Arias, G. (2021). Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from private sector. *Revista SciELO. Vol. 11 (8) pp. 185 – 191, 2021*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf> ISSN: 8264-6921.
- Arteaga, F y Pilligua, C. (2022). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Redalyc*. Vol. 7 (9) pp. 25 <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf> ISSN: 1900-5016.
- Bernal, I.; Pedraza, N y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.

Estudios Gerenciales, 31(134), pp. 8-19.
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>

Becerra et al. (2022). *Management by competencies in service-oriented entities. Experiences and advances*. 43 (1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362022000400061

Brito, C; Pitre, R y Cardona, D. (2021). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Entidad de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), pp.141-148. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext&lng=es

Camarena C, E. A., y Coronado C, J. D. (2021). *La gestión de un sistema de información en la cadena de suministro de una pyme textil exportadora: Caso de estudio KUSA COTTON PERÚ SAC*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cabana et al. (2020). Influence of management control on public value generated in services dependent on the ministry of economy, development and tourism, Chile. *Información tecnológica*. 31 (2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200103

Canales, A; López, J; Napán, A. (2019). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), pp. 124-142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7941178.pdf>

Caicedo et al. (2018). The communication and the human relations in the process of teaching learning. Varona. *Revista Científico Metodológica*. 66 (1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382018000300006

Calle, M. (2021). *La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017*. *Industrial Data*. 24 (2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200217

- Cárdenas, R. (2021). *El clima organizacional y desempeño laboral en la unidad ejecutora 302 de educación en la provincia de Leoncio Prado - Huánuco 2019*. Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_cd5cf3714cc2e591ac145067264eb04d
- Carry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista SciELO*. Vol. 9 (1) pp. 20 – 30, 2018. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf> ISSN: 2219-7168.
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), pp. 270–290. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818
- Chiang, M; Hidalgo, J y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 11 (22), pp. 347-362. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>
- Chiang, M; Salazar, M; Martin, M y Núñez, A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, vol.19, (1), pp.05-16. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002
- Corbalán, M y Samudio. (2021). Organizational climate of the regional hospitals of the Social Security Institute. *Revista SciELO*. Vol. 11 (2) pp. 41 – 54, 2021. <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf> ISSN: 1245-3564.
- Coronel, J; Ayay, G y Milla, M. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad de Zulia*, 11(31), pp. 52-70. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042>

- Coronel et al. (2023). Personality profile and parental competences. Court case: Possession of children. Peru. *Encuentros (Maracaibo)*. 18 (1). 10.5281/zenodo.7901632
- Damián, J; Castillo, E; Reyes, C; Salas, R y Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Revista electrónica Medisur*, vol. 19 (4), pp. 624-632. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/html/>
- Dávila et al. (2022). *Labor productivity and telework in the public sector during the period of national emergency*. *Revista Universidad y Sociedad*. 14 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402
- Daza, A; Beltrán, L y Silva, J. (2021). Análisis del clima organizacional en las entidades del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. Vol. 29 (1) pp. 65 – 76, 2021. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf> ISSN: 1909-7719.
- De La Cruz, L y Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora*, 8(2), pp.47-52. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Del Ángel, E; Fernández, C; Santes, M; Fernández, H y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*. Vol. 17 (3) pp. 100 – 118, 2020. <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789> ISSN: 4512-5521.
- Espíritu, A y Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, vol.16 (76), pp.157-168. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157
- Galicia, S; García, M y Hernández, L. (2021). The importance of organizational climate in business productivity. *Revista SciELO*. Vol. 4 (12) pp. 66 – 72, 2021. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html> ISSN: 1243-8741.

- González, J, Ramírez, R, Terán N y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), pp. 1157-1170. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>
- González, D y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Dialnet*, 5(5), pp. 79-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. 6 Ed, Interamericana Editores.
- Hanco et al. (2021). *Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno*. *Comuni@cción*. 12 (3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186
- Ibáñez, C., & Nori, F. (2018). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5371>
- Jiménez, M. (2019). Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador. [Tesis doctoral]. Universidad de Cienfuegos. Carlos Rafael Rodríguez, Cuba, 2019. <https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>
- Jara et al. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23 (83). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4f>
- Lozano et al. (2022). Human Capital Management Model by Competencies for Public Universities in México. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 12 (23). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200161

- Manosalvas, C; Manosalvas, L y Nieves, J. (2021). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Revista SciELO ADMINISTRAR*. Vol. 26 (12) pp. 5 – 15, 2021. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf> ISSN: 2256-4322.
- Martínez, I; Luján, P; Trelles, L; García, L y Cango, J. (2022). Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista de la Universidad Del Zulia*, 13(36), pp.388-399. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/37564>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). *Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction*. *CienciaUAT*. 13 (1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095
- Olivera, Y; Leyva, L y Napan, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA*, 8 (2), pp.3-12. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Orihuela et al. (2021). *The managerial competences in the management of the change of teachers in the local management unit 01, Peru*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 5 (19). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000300863
- Pedraza, E; Amaya, G y Conde, M. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), pp.493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pitre, R; Cardona, D y Brito, C. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Revista SciELO Información Tecnológica*. Vol. 31 (1) pp. 141 – 148, 2020. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141 ISSN: 0718-0764.

- Pedraza, N. (2020). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105
- Ramos et al. (2021). *Training by competencies of the professional in administration: From a contingency approach. Revista de Ciencias Sociales.* 27 (2). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85106574998&partnerID=40&md5=32a8c06654825420b5571c5a7f227829>
- Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Ramírez, J. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance: Considerations From Occupational Guidance in Educational Context. *Revista Electrónica Educare.* 24 (2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200475
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of workload, competency, and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 294–311. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/126>
- Sumba, R; Moreno, P y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), pp. 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Tamayo, N. y Armas, R. (2023). *Public Administration as a social science: its multi, intra and transdisciplinary nature.* 42 (3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142023000300026

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
V₁: Gestión de competencia	La gestión de competencias abarca el proceso completo de reconocimiento, evaluación, fortalecimiento y aplicación de las aptitudes, conocimientos y comportamientos necesarios para un desempeño eficaz en una posición laboral o en toda una organización, este método implica el análisis de las competencias necesarias para lograr los objetivos estratégicos de la entidad, junto con la armonización de las habilidades individuales con las demandas del negocio (Daza, et al, 2021).	Las dimensiones de la variable gestión de competencia son la estructura organizacional, procesos y relaciones organizacionales.	Estructura organizacional Es la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización.	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo. - Objetivos organizacionales. - Planificación de actividades. 	01 – 02 03 – 05 06 – 08	Escala de medición: Ordinal Niveles de Medición: Deficiente Regular Eficiente
			Procesos organizacionales El proceso organizacional se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la entidad, dirigir y controlar sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad de expresión. - Cumplimiento de metas. - Apoyo en el trabajo 	09 – 10 11 – 12 13 – 14	
			Relaciones organizacionales Son los vínculos que se dan entre una o varias organizaciones de un entorno particular, que dan lugar a transacciones relativamente duraderas y constantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad entre compañeros. - Tareas asignadas. - Participación. - Asignación salarial. 	15 – 16 17 – 18 19 – 20 21 – 22	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
V₂: Desarrollo laboral	El desarrollo laboral se refiere al proceso continuo mediante el cual los empleados avanzan y crecen profesionalmente dentro de una entidad, este proceso implica la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias relevantes para mejorar el desempeño en el trabajo y alcanzar metas personales y profesionales. Incluye actividades como la formación, el aprendizaje en el puesto, la tutoría, la rotación de roles, la participación en proyectos especiales y la obtención de certificaciones profesionales (Martínez, et al, 2022).	Las dimensiones de la variable desarrollo laboral son el compromiso y metas.	Compromiso Es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello.	<ul style="list-style-type: none"> - Metas establecidas. - Eficiencia de trabajo. - Nivel de producción. - Trabajo en equipo. - Funciones del trabajo. 	01 – 02 03 – 04 05 – 06 07 – 08 09 – 10	Escala de medición: Ordinal Niveles de Medición: Deficiente Regular Eficiente
			Metas Es aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Así, según la teoría de Locke, la intención de alcanzar metas es una fuente básica de motivación para el ser humano.	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de actividades. - Desenvolvimiento de su puesto de trabajo 	11 – 14 15 – 16	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

V1: Gestión de competencia

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia; recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA VALORATIVA

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

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE COMPETENCIA						
DIMENSIÓN – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
P1	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo					
P2	Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo					
P3	Tengo tipo de objetivos establecidos en mi trabajo					
P4	Conoce la estructura organizacional de la institución					
P5	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
P6	Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo					
P7	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución					
P8	Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo					
DIMENSIÓN – PROCESOS ORGANIZACIONALES						
P9	Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo					

P10	Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la organización					
P11	Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo					
P12	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
P13	Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros					
P14	Los compañeros de trabajo genera el trabajo en equipo					
DIMENSIÓN – RELACIONES ORGANIZACIONALES						
P15	Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo					
P16	Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros					
P17	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa					
P18	Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones					
P19	Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por de la institución					
P20	Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar					
P21	Usted está de acuerdo con su asignación salarial					
P22	El salario recibido por la organización es suficiente para sus gastos					

¡GRACIAS POR TU APOYO!

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir la gestión de competencia.

Datos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total
1	5	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	2	61
2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	38
3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	40
4	5	3	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	60
5	2	4	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4	2	1	2	42
6	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	33
7	3	2	5	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	45
8	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	4	4	1	1	2	1	4	4	2	2	44
9	5	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	48
10	4	3	4	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	47
VAR	1.3	1.1	1.9	0.7	0.3	0.6	0.7	0.3	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.3	0.3	79.5

suma de var/item	14.33
k	22
alfa	0.859

Análisis de la confiabilidad: Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, siendo así un resultado de $\alpha_1 = 0,859$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es CONFIABLE.

Escala para determinar la Confiabilidad

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 confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS

V2: DESARROLLO LABORAL

ESCALA VALORATIVA

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

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESARROLLO LABORAL						
DIMENSIÓN – COMPROMISO						
P1	En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo					
P2	Logra cumplir con las metas trazadas por la institución					
P3	Cumple con eficiencia su trabajo					
P4	Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución					
P5	Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución					
P6	Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución					
P7	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad					
P8	La institución promueve el trabajo en equipo					
P9	Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos					
P10	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
DIMENSIÓN – METAS						
P11	Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen					
P12	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas					
P13	Logra los resultados previstos en su plan operativo					
P14	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos					
P15	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo					
P16	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					

¡GRACIAS POR TU APOYO!

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir el desarrollo laboral.

#	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
1	3	2	2	3	2	5	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	38
2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23
3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	21
4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	4	1	2	2	4	39
5	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	26
6	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	25
7	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	26
8	4	1	1	2	1	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	3	35
9	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
10	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	29
VAR	0.9	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.3	0.3	0.2	0.3	1.1	0.3	0.2	0.3	1.1	41.6

suma de var/item	8.33
k	16
alfa	0.853

Análisis de la confiabilidad: Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, siendo así un resultado de $\alpha_1 = 0,853$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es CONFIABLE.

Escala para determinar la Confiabilidad

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 confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO 1

4. Presentación de instrucciones para el juez:

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1: de acuerdo

0: en desacuerdo

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de competencia

Definición de la variable:

La gestión de competencias abarca el proceso completo de reconocimiento, evaluación, fortalecimiento y aplicación de las aptitudes, conocimientos y comportamientos necesarios para un desempeño eficaz en una posición laboral o en toda una organización, este método implica el análisis de las competencias necesarias para lograr los objetivos estratégicos de la entidad, junto

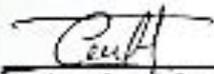
con la armonización de las habilidades individuales con las demandas del negocio (Daza, et al, 2021).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	Satisfacción en el trabajo	1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	1	1	1	
		2. Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo	1	1	1	1	
	Objetivos organizacionales	3. Tengo tipo de objetivos establecidos en mi trabajo	1	1	1	1	
		4. Conoce la estructura organizacional de la entidad	1	1	1	1	
		5. Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	1	1	1	1	
	Planificación de actividades	6. Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo	1	1	1	1	
		7. Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución	1	1	1	1	
		8. Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
Procesos organizacionales	Libertad de expresión	9. Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo	1	1	1	1	
		10. Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la organización	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	11. Cumpló con las metas establecidas en mi área de trabajo	1	1	1	1	
		12. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	1	1	1	1	
		13. Mi trabajo lo realizo en equipo con el	1	1	1	1	

Compromiso	Metas establecidas	1. En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo	1	1	1	1	
		2. Logra cumplir con las metas trazadas por la institución	1	1	1	1	
	Eficiencia de trabajo	3. Cumple con eficiencia su trabajo	1	1	1	1	
		4. Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución	1	1	1	1	
	Nivel de producción	5. Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución	1	1	1	1	
		6. Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	7. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	1	1	1	1	
		8. La institución promueve el trabajo en equipo	1	1	1	1	
	Funciones del trabajo	9. Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos	1	1	1	1	
		10. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	1	1	1	1	
Metas	Realización de actividades	11. Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen	1	1	1	1	
		12. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas	1	1	1	1	
		13. Logra los resultados previstos en	1	1	1	1	

		su plan operativo					
		14. Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos	1	1	1	1	
	Desarrollo de su puesto de trabajo	15. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo	1	1	1	1	
		16. Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del Instrumento	
Objetivo del Instrumento	
Nombres y apellidos del experto	NESTOR GONZALO TORRES MALO
Documento de identidad	44921484
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro Médico Gonzalo Torres
Cargo	Gerente General
Número telefónico	949499035
Firma	 Dr. Nestor Gonzalo Torres Malo CHIQUANO DENTISTA COP-30201
Fecha	06/06/2024

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO 2

4. Presentación de instrucciones para el juez:

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1: de acuerdo

0: en desacuerdo

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de competencia

Definición de la variable:

La gestión de competencias abarca el proceso completo de reconocimiento, evaluación, fortalecimiento y aplicación de las aptitudes, conocimientos y comportamientos necesarios para un desempeño eficaz en una posición laboral o en toda una organización, este método implica el análisis de las competencias necesarias para lograr los objetivos estratégicos de la entidad, junto con la armonización de las habilidades individuales con las demandas del negocio (Daza, et al, 2021).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	Satisfacción en el trabajo	1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	1	1	1	
		2. Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo	1	1	1	1	
	Objetivos organizacionales	3. Tengo tipo de objetivos establecidos en mi trabajo	1	1	1	1	
		4. Conoce la estructura organizacional de la entidad	1	1	1	1	
		5. Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	1	1	1	1	
	Planificación de actividades	6. Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo	1	1	1	1	
		7. Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución	1	1	1	1	
		8. Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
Procesos organizacionales	Libertad de expresión	9. Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo	1	1	1	1	
		10. Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la organización	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	11. Cumpro con las metas establecidas en mi área de trabajo	1	1	1	1	
		12. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	1	1	1	1	
	Apoyo en el trabajo	13. Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros	1	1	1	1	
		14. Los compañeros de trabajo generan el trabajo en equipo	1	1	1	1	
Relaciones organizacionales	Libertad entre compañeros	15. Sus compañeros se sienten libres de hablar	1	1	1	1	

		con sus superiores sobre su trabajo					
		16. Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros	1	1	1	1	
	Tareas asignadas	17. Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa	1	1	1	1	
		18. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones	1	1	1	1	
	Participación	19. Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por de la institución	1	1	1	1	
		20. Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar	1	1	1	1	
	Asignación salarial	21. Usted está de acuerdo con su asignación salarial	1	1	1	1	
		22. El salario recibido por la organización es suficiente para sus gastos	1	1	1	1	

Instrumento que mide la variable 02: Desarrollo laboral

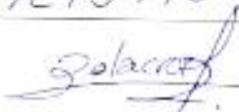
Definición de la variable:

El desarrollo laboral se refiere al proceso continuo mediante el cual los empleados avanzan y crecen profesionalmente dentro de una entidad, este proceso implica la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias relevantes para mejorar el desempeño en el trabajo y alcanzar metas personales y profesionales. Incluye actividades como la formación, el aprendizaje en el puesto, la tutoría, la rotación de roles, la participación en proyectos especiales y la obtención de certificaciones profesionales (Martínez, et al, 2022).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Metas establecidas	1. En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo	1	1	1	1	
		2. Logra cumplir con las metas trazadas por la institución	1	1	1	1	
	Eficiencia de trabajo	3. Cumple con eficiencia su trabajo	1	1	1	1	

		4. Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución	1	1	1	1	
	Nivel de producción	5. Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución	1	1	1	1	
		6. Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	7. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	1	1	1	1	
		8. La institución promueve el trabajo en equipo	1	1	1	1	
	Funciones del trabajo	9. Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos	1	1	1	1	
		10. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	1	1	1	1	
Metas	Realización de actividades	11. Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen	1	1	1	1	
		12. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas	1	1	1	1	
		13. Logra los resultados previstos en su plan operativo	1	1	1	1	
		14. Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos	1	1	1	1	
	Desarrollo de su puesto de trabajo	15. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo	1	1	1	1	
		16. Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	JUVER JESÚN DELA CRUZ BRAVO
Documento de identidad	15424567
Años de experiencia en el área	21 años Docente - ULADECH
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ULADECH
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	999275970
Firma	 Dr. Juvér De La Cruz Bravo CIRUJANO DENTISTA COP 12103 
Fecha	06/06/24

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO 3

4. Presentación de instrucciones para el juez:

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de competencia y desarrollo laboral de los servidores públicos de un gobierno local del distrito de Moro, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1: de acuerdo

0: en desacuerdo

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de competencia

Definición de la variable:

La gestión de competencias abarca el proceso completo de reconocimiento, evaluación, fortalecimiento y aplicación de las aptitudes, conocimientos y comportamientos necesarios para un desempeño eficaz en una posición laboral o en toda una organización, este método implica el análisis de las competencias necesarias para lograr los objetivos estratégicos de la entidad, junto con la armonización de las habilidades individuales con las demandas del negocio (Daza, et al, 2021).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	Satisfacción en el trabajo	1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	1	1	1	
		2. Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo	1	1	1	1	
	Objetivos organizacionales	3. Tengo tipo de objetivos establecidos en mi trabajo	1	1	1	1	
		4. Conoce la estructura organizacional de la entidad	1	1	1	1	
		5. Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar	1	1	1	1	
	Planificación de actividades	6. Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo	1	1	1	1	
		7. Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución	1	1	1	1	
		8. Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo	1	1	1	1	
Procesos organizacionales	Libertad de expresión	9. Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo	1	1	1	1	
		10. Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la organización	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas	11. Cumpló con las metas establecidas en mi área de trabajo	1	1	1	1	
		12. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	1	1	1	1	
	Apoyo en el trabajo	13. Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros	1	1	1	1	
		14. Los compañeros de trabajo generan el trabajo en equipo	1	1	1	1	
Relaciones organizacionales	Libertad entre compañeros	15. Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo	1	1	1	1	
		16. Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros	1	1	1	1	
	Tareas asignadas	17. Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa	1	1	1	1	
		18. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones	1	1	1	1	
	Participación	19. Participa en las actividades educativas, culturales, etc.,	1	1	1	1	

		programadas fuera del horario de trabajo por de la institución					
		20. Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar	1	1	1	1	
	Asignación salarial	21. Usted está de acuerdo con su asignación salarial	1	1	1	1	
		22. El salario recibido por la organización es suficiente para sus gastos	1	1	1	1	

Instrumento que mide la variable 02: Desarrollo laboral

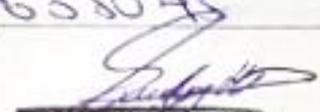
Definición de la variable:

El desarrollo laboral se refiere al proceso continuo mediante el cual los empleados avanzan y crecen profesionalmente dentro de una entidad, este proceso implica la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias relevantes para mejorar el desempeño en el trabajo y alcanzar metas personales y profesionales. Incluye actividades como la formación, el aprendizaje en el puesto, la tutoría, la rotación de roles, la participación en proyectos especiales y la obtención de certificaciones profesionales (Martínez, et al, 2022).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	Metas establecidas	1. En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo	1	1	1	1	
		2. Logra cumplir con las metas trazadas por la institución	1	1	1	1	
	Eficiencia de trabajo	3. Cumple con eficiencia su trabajo	1	1	1	1	
		4. Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución	1	1	1	1	
	Nivel de producción	5. Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución	1	1	1	1	
		6. Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución	1	1	1	1	
		7. Usted logra desarrollar su	1	1	1	1	

	Trabajo en equipo	trabajo con calidad					
		8. La institución promueve el trabajo en equipo	1	1	1	1	
	Funciones del trabajo	9. Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos	1	1	1	1	
		10. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	1	1	1	1	
Metas	Realización de actividades	11. Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen	1	1	1	1	
		12. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas	1	1	1	1	
		13. Logra los resultados previstos en su plan operativo	1	1	1	1	
		14. Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos	1	1	1	1	
	Desenvolvimiento de su puesto de trabajo	15. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo	1	1	1	1	
		16. Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	David Suarez Notimidad
Documento de identidad	40188352
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	OLADECH
Cargo	Docente
Número telefónico	981635045
Firma	 David A. Suarez Notimidad CARRUARO DEBETISTA COP 21447
Fecha	06.06.24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo **Julia Rosario Ochoa Salinas** identificado con **DNI 32879070** en calidad de alcaldesa de la municipalidad distrital de Moro con R.U.C N° 20186443391 ubicada en el distrito de Moro, provincia del Santa, departamento de Áncash.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. **Evelyn Denisse Suarez Natividad** identificada con **DNI N°45220279**, Alumna del Posgrado; para que utilicé la información necesaria de la Municipalidad distrital de Moro, provincia del Santa, departamento Áncash. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestrante en **GESTIÓN PÚBLICA**.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o

Mencionar el nombre de la entidad.


Municipalidad Distrital de Moro
Julia Rosario Ochoa Salinas
ALCALDESA

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 32879070

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 45220279