



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Pastor Salinas, Ana Paula (ORCID: 0000-0001-7979-4656)

ASESORA:

Mg. Flores Lezama, Marilú Trinidad (ORCID: 0000-0002-0036-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios, quien con su amor me dio las fuerzas para continuar dado que con el somos vencedores. A mis Padres Pedro y Teresa quienes son mi motor y motivo para cumplir mis metas porque gracias a su gran esfuerzo me permitieron llegar hasta aquí siendo una de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por toda su bondad, por estar en todo momento conmigo y por estar en cada paso que doy ya que sin su ayuda no habría llegado hasta aquí. A mis papás Pedro y Teresa, por su ayuda incondicional y los ánimos para no darme por vencida hasta poder lograr una de mis metas. Asimismo, a los profesores Pablo Aguilar Chavez y Fausta Elizabeth Alburquerque Arana y a mi asesora Mgtr. Flores Lezama Marilú Trinidad quien nos compartieron toda su sabiduría y cada conocimiento para mejorar día a día.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Operacionalización de variables	12
3.3. Población Muestra y Muestreo	13
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	14
3.6. Métodos y análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V.DISCUSIÓN	23
VI.CONCLUSIONES:	26
VII.RECOMENDACIONES:	27
REFERENCIAS:	28
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Normalidad	16
Tabla 2 Correlación de las variables Gestion por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo	17
Tabla 3 Nivel de Gestion por competencias del personal administrativo	18
Tabla 4 Nivel de Rendimiento laboral del personal administrativo	19
Tabla 5 Correlación entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento del personal administrativo	20
Tabla 6 Correlación entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral del personal administrativo	21
Tabla 7 Correlación entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Gestión por competencias del Personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2020	18
Figura 2 Nivel de Rendimiento laboral del Personal administrativo de la municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020	19

RESUMEN

El propósito de la presente tesis titulada “Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020”, fue determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2020. En el marco metodológico, se estableció que la investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional y de corte transversal. La muestra poblacional estuvo constituida por 100 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento para recoger los datos se requirió de dos cuestionarios, uno para la variable Gestión por competencias y otro para la variable Rendimiento laboral, fue aplicada personal administrativo de la municipalidad, estuvo estructurado considerando las dimensiones de sus variables cuya validez se hizo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por el alfa de Cronbach. Los datos fueron procesados mediante el software SPSS V25.

Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva muy alta entre la Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe (Rho de Spearman 0,965) y el nivel de significancia es de 0.00 menor al 5%, lo que permite indicar que a mayor Gestión por competencias mayor Rendimiento laboral.

Palabras Clave: Gestión por competencias, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The purpose of this thesis entitled "Management by competencies and Labor performance of the administrative staff of the District Municipality of Guadalupe, 2020", was to determine the relationship between the Management by competencies and Labor performance of the administrative staff of the District Municipality of Guadalupe 2020. In the methodological framework, it was established that the research is of an applied type, of a non-experimental design, of a quantitative approach and a correlational and cross-sectional level. The population sample consisted of 100 administrative personnel from the District Municipality of Guadalupe. As a technique, the survey was used and as an instrument to collect the data, two questionnaires were required, one for the variable Management by competencies and another for the variable Work performance, administrative personnel of the municipality were applied, it was structured considering the dimensions of their variables whose validity was made through expert judgment and reliability by Cronbach's alpha. The data were processed using SPSS V25 software. Finally, it was concluded that there is a very high positive correlation between Competency Management and Job Performance of the administrative staff of the District Municipality of Guadalupe (Spearman's Rho 0.965) and the significance level is 0.00 less than 5%, which allows indicate that the higher the Management by competences, the higher the Work performance.

Keywords: Management by competencies, job performance.

I.INTRODUCCIÓN

En muchas organizaciones los directivos o autoridades de las entidades se dedicaban únicamente a velar por los ingresos de la organización, el personal hoy en día es la parte fundamental porque de su rendimiento depende el logro de los objetivos organizacionales, por esta razón se tiene que hacer una selección minuciosa buscando la eficiencia y eficacia que les permita llevar sus actividades administrativas con éxito, a la vez generar una ventaja competitiva. El gerente es quien evalúa las diversas actividades administrativas, verificando el rendimiento de cada área e identificando todas las necesidades del personal para que puedan ser atendidas y no se presenten reclamos o quejas cuando se brinde el servicio. Sin duda esto se logrará teniendo también un personal que cuente con las competencias requeridas para asumir las funciones.

Según Figueroa (2016) en su artículo Competencias del personal a nivel internacional indica: Que en el mundo empresarial y las organizaciones están en constante competitividad y desarrollo, por ello están invirtiendo en reforzar los conocimientos y habilidades de su personal para someterlos a diversas evaluaciones y sobre todo motivándolos para que se desempeñen mejor en sus funciones.

Según Reyes (2017) indica que en el ámbito internacional la Revista: Contribuciones a la economía (27 de enero del 2017) – Colombia indica el trámite administrativo básicamente son las actividades que se presentan día a día y deberán ser atendidas dado que las autoridades las desarrollan y tienen planificadas para el logro de objetivos en favor de la población; esto permite que el usuario se sienta correctamente atendido con el servicio que le otorgó la gestión actual y para ello es importante contar con personal idóneos para poder brindar este servicio y a la vez cumplir con lo encomendado por la entidad.

Según Pérez (2017) indica que a nivel nacional las entidades públicas del estado son muy criticadas por ineficiencia en la parte administrativa de la gestión, ya que el usuario no se siente satisfecho y por ende se presentan un sin número de reclamos en la entidad por medios de comunicación y esto en gran mayoría se debe a que el personal no cuenta con las habilidades y conocimiento necesario para el cargo en donde se encuentra o atiende de manera inadecuada a las personas que solicitan sus servicios y las autoridades no realizan una evaluación para ver si se

está cumpliendo con las metas y objetivos de la entidad y sobre todo no se encuentran lo suficientemente motivados, ni capacitados para poder tener un mejor rendimiento. Es por ello que se tomará como unidad de análisis a la municipalidad distrital de Guadalupe para verificar si esta entidad toma en cuenta a la Gestión por competencias de su personal considerando si los postulantes están aptos para desempeñar una buena función en el puesto encomendado, para así evitar reclamos sobre el servicio que reciben los usuarios por parte del personal es por ello que se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020?

Del estudio se desprenden las siguientes justificaciones:

Relevancia Social: Esta investigación quedará como guía de apoyo para la Municipalidad Distrital de Guadalupe con el fin de mejorar la Gestión por competencias del personal administrativo y obtener un mejor Rendimiento laboral. También como referencia a otras instituciones que presentan problemas similares.

Implicancias Prácticas: Esta investigación se enfocará en atribuir conocimientos prácticos a la institución para que puedan realizar una correcta Gestión de las competencias del personal administrativo y obtener un mejor Rendimiento laboral basado en la calidad y eficacia. **Valor Teórico:** Los resultados de la presente investigación incrementará el conocimiento de los directivos o jefes de la institución, pues les dará a conocer la importancia de realizar una buena Gestión de las competencias en su personal administrativo y además como potenciar estas para mejorar y subir el nivel de Rendimiento laboral. **Utilidad Metodológica:** Esta investigación es de nivel correlacional, cuya finalidad será determinar qué relación existe entre ambas variables que son objeto de estudio “Gestión por competencias” y Rendimiento laboral”. Estas variables serán medidas usando técnicas de recolección de datos y análisis de investigación y puede servir como base para estudios similares.

En esta investigación se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. **También como Objetivos Específicos:** Determinar el nivel de la Gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de

Guadalupe, 2020; Determinar el nivel del Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. Y también se presenta la siguiente hipótesis de investigación: Hi: Existe relación entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar énfasis a la investigación es necesario presentar los siguientes trabajos previos. Entre ellos tenemos a nivel nacional.

Álvarez (2017). En su indagación sobre: *“La Gestión por competencias y su relación con el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Amarilis HCO-2017”*.

La investigación tuvo por objetivo, identificar la relación entre la administración por aprendizaje en relación con el desenvolvimiento laboral. Se aplicó un cuestionario a la muestra obtenida por un total de 80 del personal en el cual se obtuvo como resultado que existe una relación positiva alta. Se tuvo como conclusión final que las entidades públicas deberían medir el rendimiento de su personal por los conocimientos y logros que obtienen ya que si están capacitados en su totalidad entonces se desempeñarán correctamente en su puesto de trabajo.

Así mismo Ferrer (2016) en su tesis: *“Gestión administrativa y Rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”*. Tuvo como objetivo principal identificar qué factores administrativos influyen en el rendimiento del personal para aumentar su productividad, evaluó solo un año (2016). Se aplicó una encuesta a los 120 del personal de la entidad y presentó un diseño no experimental- correlacional; en el cual se obtuvo como resultado que existe una relación positiva moderada tuvo como conclusión final que los factores administrativos influyen mucho en el rendimiento ya que si existe una buena gestión el personal será capacitado y motivado constantemente y eso ayudará a mejorar su rendimiento.

Del mismo modo Alva y Juárez (2017) en su tesis: *“Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de Productividad del personal de la empresa chimú agropecuaria S. A del distrito de Trujillo – 2016”*. Tuvo por objetivo establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad del personal de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. La metodología que se empleo fue descriptiva – correlacional, no experimental y de tipo aplicada se aplicó un cuestionario a los 67 del personal en el cual se obtuvo como resultado que existe una relación positiva fuerte y se pudo concluir que mantener a un personal motivado y satisfecho ayuda mucho en su productividad ya que se sentirán en un ambiente laboral cálido y sobre todo resguardados por la entidad y esto de

alguna manera repercute mucho en el rendimiento que pongan en su puesto de trabajo dando su 100% y realizando de manera eficiente y eficaz.

Se tiene a nivel internacional:

Ponce (2016) en su investigación: "*La Gestión por competencias y su incidencia en el Desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito*". Tuvo como principal objetivo relacionar la Gestión por competencias con el Desempeño del personal del ministerio de justicia; se aplicó el instrumento – cuestionario a los 102 del personal y en el cual se obtuvo como resultado que existe una relación positiva alta. Se llegó a la conclusión que el 76% de los personales del ministerio cuentan con las habilidades necesarias para poder rendir eficazmente en el puesto de trabajo lo cual indica que identificar la gestión por competencias ayuda a verificar el grado de conocimiento que tiene cada uno de los colaboradores.

Igualmente, Miranda (2016) en su investigación: "*Diseño de un modelo de Gestión por competencias en la empresa Eisenhower Martínez S.A. Cartagena*". Tuvo como objetivo proyectar un esquema eficaz de gestión de competencias para la empresa Eisenhower Martínez S.A, presentó un diseño no experimental y se tomó como muestra de investigación a 45 del personal, esta investigación permitió que se mejorara la clasificación de personas en la empresa obteniendo personal capacitado y sobre todo con las habilidades necesarias para cumplir en el puesto de trabajo. Se obtuvo como resultado que existe una relación positiva alta. Se concluyó que el esquema ayudó a determinar las fases de selección para mejorar el rendimiento y productividad de los colaboradores.

Finalmente, Luengo (2016) en su tesis: "*Rendimiento laboral y su relación con la Motivación del personal de los colaboradores del Instituto de la Visión en México 2015*". Tuvo como objetivo identificar la importancia de la relación entre el rendimiento laboral y la motivación del personal del Instituto de la Visión en México en el cual se llevó una investigación con un diseño no experimental y correlacional se determinó se aplicó una encuesta al total de la población en el cual se obtuvo como resultado que un 86% del personal se encuentra en un buen rendimiento y un 70% del personal indican que son motivados constantemente. Se concluyó que el rendimiento depende mucho de la motivación que se le dé al personal.

A continuación, se presentan los siguientes conceptos que reforzarán la credibilidad de la investigación.

En la primera variable Gestión por Competencias, Chiavenato (2007) indica que la gestión por competencias es la mejor decisión para poder cumplir en un puesto de trabajo y para tener productividad en la organización, permite verificar la competitividad de las diversas áreas de trabajo ya que consigue distanciar la distribución del trabajo de una gestión personal.

Méndez (2017) indica que comprende los procesos más relevantes de la gestión del recurso humano porque permite la identificación de habilidades y sobre todo de la capacidad que posee cada persona requerida en un puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible.

Así mismo la Gestión por Competencias cuenta con las siguientes dimensiones:

Selección de Personal, Miranda (2017) indica que la selección de personas en una empresa es indispensable ya que dependerá de esto el crecimiento y éxito de la organización porque es un proceso en el cual se encontrará a las personas ideales para contratar y cubrir los puestos laborales, este proceso se debe realizar con imparcialidad y que coincida con las necesidades que tienen los puestos a cubrir ya que el personal tiene que realizar diversas actividades y si no está correctamente preparado no se podrá desempeñar con eficiencia y eficacia y puede traer complicaciones para la empresa o entidad que lo contrate.

Según Chiavenato (2002) manifiesta que la mejor forma de hacer una correcta selección del personal se tiene que respetar 5 fases tales como: entrevistas, pruebas de conocimiento, técnicas de simulación, pruebas de personalidad y pruebas psicométricas. Ya que estas evaluaciones servirán para verificar si el postulante está preparado para el puesto vacante.

Rodas (2017) nos dice que el proceso de selección es muy importante la verificación de la preparación que tiene el postulante quiere decir que cumpla con lo necesario para el puesto vacante. La experiencia es fundamental porque de ella dependerá el desarrollo del postulante en el puesto de trabajo.

Del mismo modo la selección de personal cuenta con los siguientes indicadores:

Perfil del Puesto, según Mendoza (2016) indica que son los requisitos, habilidades y conocimientos que posee el personal antes de ser contratado, es decir, si cumple lo necesario para ocupar el puesto de trabajo y rendir eficazmente en el.

Experiencia, según Medina (2018) indica que es el conjunto de conocimientos adquiridos por una persona al haber realizado alguna actividad profesional en alguna empresa o entidad.

Conocimiento, Según Mendoza (2016) Son las destrezas y actitudes necesarias para cumplir las funciones de un determinado puesto de trabajo es decir conoce las funciones que realiza.

En la dimensión Capacitación, según Mondy (2018) manifiesta que las capacitaciones es el aprendizaje que necesitan las personas para actualizarse en el mundo laboral pues se obtendrá nuevos conocimientos y habilidades que se necesitan para tener un mejor desempeño en el trabajo de manera eficiente.

La capacitación a su vez cuenta con los siguientes indicadores:

Identificación de necesidades de capacitación según Guitan (2019) es el proceso de desarrollo de planes y programas de fortalecimiento de conocimiento al personal para mejorar sus habilidades y actitudes con la finalidad de mejorar su productividad en el centro laboral.

Planes de Capacitación, Palacios (2018) nos dice que es el proceso de detectar la necesidad de tener más conocimientos para obtener mejores resultados, la necesidad de capacitación ayuda a mejorar y fortalecer las competencias del personal.

Participación en el Proceso de Capacitación, según Chiavenato (2007) indica que es muy importante la participación del personal de una empresa o de una entidad ya que a través del proceso de capacitación reforzará sus conocimientos y descubrirá nuevas teorías y enfoques para mejorar cada vez más su rendimiento profesional.

Apertura al Aprendizaje, Campos (2016) es el inicio de los conocimientos que se van a adquirir en el transcurso de una capacitación o preparación para el mejoramiento de sus funciones y a su vez la innovación en herramientas que faciliten el trabajo.

Finalmente, en la dimensión Motivación, Rodríguez (2018) indica que es el motivo, acción o efecto de motivar, provoca la satisfacción del personal que labora para una empresa hace que este realice mejor su trabajo, la motivación es un componente psicológico que orienta y determina la conducta de una persona.

Para la motivación se consideran los siguientes indicadores:

Percepción del Salario Velázquez (2017) son las percepciones económicas que tiene cada trabajador por los servicios que brindan a la entidad que los contratan, el salario es una forma de motivar al personal para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Incentivos no económicos Benites (2016) nos manifiesta que estos incentivos son más allá del salario que recibe el personal fuera de lo económico, son precisamente los reconocimientos por el trabajo que realiza en la entidad.

Clima Laboral Barrantes según (2015) sustenta que es el ambiente físico y también humano en el que se desarrolla el trabajo, es principalmente la comodidad y satisfacción que sienta cada personal porque está ligado a la comunicación y el trabajo en equipo.

Con respecto a la variable Rendimiento Laboral, Martínez (2018) manifiesta que es el desenvolvimiento de cada individuo en la empresa para la cual labora, es el cumplimiento eficaz en su jornada laboral dentro de la organización, el cual debe estar cumpliendo las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal forma que pueda ser eficiente en sus funciones.

Así mismo el Rendimiento Laboral cuenta con las siguientes dimensiones:

Calidad de trabajo, Ramírez (2017) afirmó que es un proceso en el cual una persona utiliza sus conocimientos, habilidad y buen juicio para dar soluciones a los problemas y sobre todo para formar parte indispensable en la organización a la que pertenece o brinda sus servicios. Se entiende por calidad del trabajo a aquellas capacidades que desarrollan, practican y adquieren el personal de una empresa, incluye también saberes y herramientas de diversos tipos para desempeñar un buen rol en una organización para satisfacer las necesidades o resolver problemas en su área de trabajo.

Para la iniciativa laboral se consideran los siguientes indicadores:

Iniciativa Laboral, según Bazán nos dice que es una de las experiencias que marca el rubro de acciones y sobre todo adopta una actitud proactiva para anticipar la solución de algún inconveniente.

Conocimiento de Funciones, según Alvarado (2016) indica que para que una entidad se desenvuelva de una forma eficaz el empleador debe conocer las

funciones para las cuales se le contrató, cumplir con lo establecido por la entidad con profesionalismo y compromiso.

Solución de Problemas, Figueroa (2016) Es el acto de querer resolver conflictos que presente la entidad, siendo una actitud cognitiva porque proporciona una respuesta inmediata. La resolución de problemas se vincula directamente al procedimiento que ayuda resolver cualquier incertidumbre. La premisa puede hacer alusión a, cuando el problema se resuelve de una manera efectiva.

En la dimensión desempeño, Cuesta (2018), indica que es el rendimiento que pone cada personal quiere decir que es como realiza sus funciones encomendadas si piensa siempre en favorecer a la organización, cuando cumple con sus funciones si pone empeño y dedicación para que las cosas salgan bien.

Para la dimensión desempeño se consideran los siguientes indicadores:

Eficiencia, Méndez (2017), Es la excelente utilización de los recursos disponibles en la organización para cumplir los resultados deseados.

Eficacia, Rodríguez (2018), mencionó que es capacidad que posee cada personal y lleva a lograr los resultados esperados por la entidad para la cual labora.

Compromiso, Según Mendoza (2019) indica el grado de responsabilidad que tiene el personal con la entidad para la cual brinda sus servicios es decir tiene la disponibilidad de crecer efectivamente en conjunto con los demás del personal mostrando habilidades asertivas.

En la dimensión Evaluación, Pérez (2016) se refirió que la evaluación es parte fundamental para medir el grado de conocimientos y compromiso del personal, muchas entidades no toman en cuenta evaluar al personal y es muy importante porque permitirá conocer si el personal está siendo o no productivo.

Para la dimensión evaluación se consideran los siguientes indicadores:

Logro de Objetivos, según Estela (2017) Define a los objetivos como logro o meta a la cual se quiere llegar. también se complementan con opiniones e ideas que influyan a su cumplimiento y según Castillo (2017) indica que estos logros son alcanzados por personas responsables y comprometidas con su trabajo, es decir el éxito que logran alcanzar es parte de su preparación constante y esto permite que sea rentable para la entidad para la cual brinda sus servicios.

El Proceso de Evaluación, según Vera (2018) tiene como finalidad medir el grado de desempeño de cada personal enfocado siempre a mejorar el rendimiento de la entidad.

Retroalimentación, Arana (2015) sustenta que expresa opiniones y fundamentos necesarios para un buen proceso de aprendizaje y esto permite fortalecer las debilidades presentadas por las personas en evaluación.

.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Lozada (2016), una investigación aplicada genera conocimiento exacto y fiable para una investigación.

Esta investigación fue de tipo aplicada se utilizó como fuente de información a la Municipalidad de Guadalupe. Se recopilaron teorías de diversos autores para la solución del problema presentado y también se empleó método científico y se digitaron los datos obtenidos.

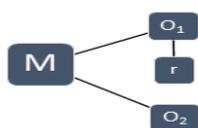
Diseño de investigación

Corresponde a un diseño no experimental pues no existió manipulación de las variables y un corte transversal ya que solo se estudió un solo periodo de tiempo. También tuvo un nivel correlacional porque se buscó la relación entre ambas variables.

La tesis fue de enfoque cuantitativo ya que se probó las hipótesis de estudio en la que se utilizó técnicas de recolección y análisis de los datos.

Pérez (2015) manifiesta que un diseño no experimental es aquel que no hace variar las variables de estudio, es observar los fenómenos tal y como se den. También indica que un corte transversal son datos recopilados en un único momento. Y un nivel correlacional que busca la relación del tema de investigación

Donde:



M: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

O1: Gestión por Competencias

O2: Rendimiento laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Operacionalización de variables

Gestión por Competencias (V1)

Definición Conceptual

Méndez (2017) indica que comprende los procesos más relevantes de la gestión del recurso humano porque permite la identificación de habilidades y sobre todo de la capacidad que posee cada persona requerida en un puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible.

Definición Operacional

Esta variable fue evaluada teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la misma, se utilizó un cuestionario a escala de Likert. (Ver anexos)

Indicadores: Perfil del puesto, experiencia, conocimientos, identificación de necesidades, planes de capacitación, participación del proceso de capacitación, apertura al aprendizaje, percepción del salario, incentivos no económicos, clima laboral.

Escala – Ordinal

Se utilizó una escala de tipo ordinal.

Rendimiento Laboral (V2)

Definición Conceptual

Rodríguez (2018) es el desempeño que muestra cada personal en su puesto de trabajo, mostrando su compromiso e identificación con la empresa dirigiéndose siempre a cumplir los objetivos y metas de la entidad.

Definición Operacional

Esta variable fue evaluada teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la misma y se utilizó un cuestionario a escala de Likert como instrumento. (Ver anexos)

Indicadores: Iniciativa laboral, conocimiento de funciones, solución de problemas, eficiencia, eficacia, compromiso, logro de objetivos, proceso de evaluación, retroalimentación.

Escala – Ordinal

La escala que se utilizó fue de tipo ordinal

3.3. Población Muestra y Muestreo

Población

Varas (2019) nos indica que la población es el conjunto de personas que serán evaluadas y analizadas en una investigación se presenta de manera finita cuando se conoce la totalidad y como infinita cuando no se tiene noción de cuántas personas se investigarán.

La población del estudio fue finita porque se conoció el número de personas a las cuales se analizó, en este caso fueron 100 del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Personal administrativo que pertenecen a la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Criterios de exclusión: Personal administrativo que no pertenecen a la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Muestra

Varas (2019) manifiesta que es un porcentaje de la población ya que representará las características de estos individuos en evaluación.

En esta oportunidad no se contó con una muestra dado que la población es pequeña y se pudo evaluar en su totalidad.

Unidad de análisis

Un personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Técnica

Fernández (2018) manifiesta que en una investigación científica la técnica más recomendable y fiable es la encuesta puesto que es un procedimiento más estandarizado.

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta ya que es más recomendable en una investigación de enfoque cuantitativo.

Instrumento

Morán (2016) manifiesta que es el encargado de registrar la información que viene de las personas encuestadas, las preguntas de este instrumento pueden ser abiertas o cerradas según como lo enfoque el investigador.

En este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario ya que se necesitó recopilar los datos de los participantes. (Ver anexos)

Validez y Confiabilidad

Validez

Según Martínez (2018) la validación del instrumento debe ser revisada por especialistas en la línea de investigación para que ellos muestren los errores al investigador y a su vez el instrumento que se aplique sea confiable.

Es por ello que para esta investigación se consideró la evaluación del instrumento por juicio de expertos, esta comisión estuvo conformada por dos especialistas de la carrera y un metodólogo. (Ver anexos)

Confiabilidad

Según Ramírez (2017) menciona que la medición del instrumento se refiere principalmente a la aplicación repetida de los ítems personal en el cuestionario.

Para verificar el grado de confiabilidad del instrumento en esta investigación se empleó el estadístico alfa de Cronbach en el cual se obtuvo para la variable Gestión por Competencias 0,848, y para la variable Rendimiento laboral 0,840 (ver anexos)

3.5. Procedimiento

Para la realización de este estudio se ingresó un documento por mesa de partes una vez aceptado se realizaron las coordinaciones con el Gerente General de la Municipalidad Distrital de Guadalupe el cual autorizó el permiso correspondiente para aplicar el instrumento de investigación al personal administrativo; y estos respondieron las preguntas de acuerdo a su opinión; las respuestas recopiladas se digitaron en tablas de Excel para medir los niveles y por el último la correlación de variables y dimensiones la obtendremos del programa Spss V25.

3.6. Métodos y análisis de datos

Se procesaron los datos en el sistema del programa SPSS Versión 25 para identificar la correlación de ambas variables utilizando también la prueba paramétrica de Spearman y así responder a cada uno de los objetivos propuestos y luego se digitalizaron en tablas estadísticas; también se probó la hipótesis de investigación con el uso de la estadística inferencial para la prueba de normalidad de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue creada y basada en hechos reales que suceden en la ciudad de Guadalupe principalmente en su entidad principal que es la municipalidad se desarrolló mostrando datos confiables respetando lo establecido por la Universidad César Vallejo y mostrando ética profesional solicitando los permisos necesarios para la realización de esta investigación y garantizando la reserva de los datos que se obtengan.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad:

Ho: Los datos procesados siguen una distribución normal

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal

Tabla 1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por Competencias	.150	100	.000	.912	100	.000
Rendimiento Laboral	.130	100	.000	.941	100	.000

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Debido a que ($p=0,000$) es menor que 0,05 se rechaza Ho y se acepta H1. Dado que la muestra es superior a 35 personas se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Al no presentar una distribución normal se procedió a determinar la relación entre las variables con el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

H1: Existe relación entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

Tabla 2

Correlación entre las variables Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

			GESTIÓN POR COMPETENCIAS	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1.000	.965
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	.965	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 2, el valor de ($p=0.000$) que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes para indicar que se acepta H1 y se rechaza Ho dado que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r=0,965$). Lo que significa que existe correlación positiva muy alta. De este resultado se interpreta lo importante que es la gestión por competencia ya que nos permite identificar las capacidades del personal al momento de la selección e ir incrementando su conocimiento con capacitaciones permanentes para lograr un mejor rendimiento en su centro laboral.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la Gestión por Competencias en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Tabla 3

Nivel de Gestión por Competencia del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	50	50%
MEDIO	32	32%
BAJO	18	18%
TOTAL	100	100%

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

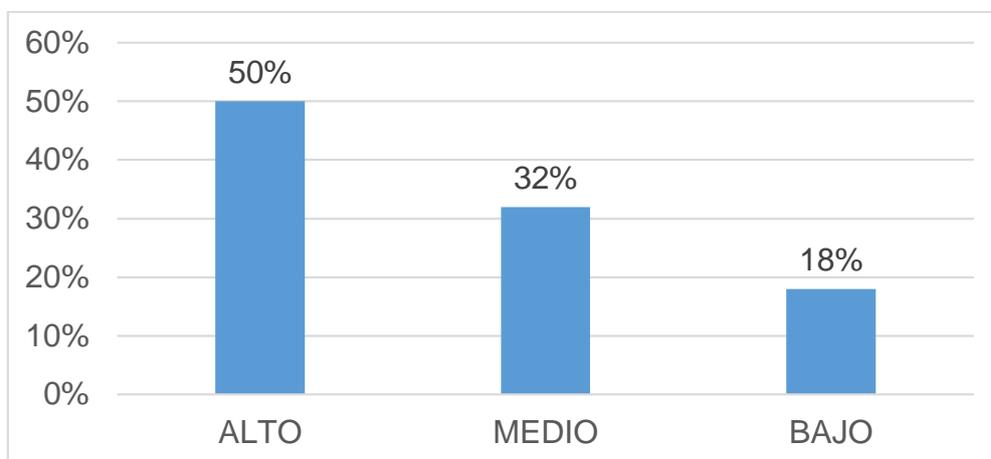


FIGURA 1 Nivel de gestión por competencias del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2020

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

Interpretación: Dentro de las personas encuestadas, encontramos que el 50% indica que el nivel de Gestión por competencias en la municipalidad distrital de Guadalupe es alto, por otro lado, el 32% indicó que tiene un nivel medio y el 18% indicó que es bajo. Este resultado indica que dentro de la entidad existe un alto nivel de gestión por competencias debido a que el personal es seleccionado, capacitado y motivado.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel del Rendimiento Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Tabla 4

Nivel de Rendimiento Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	54	54%
MEDIO	24	24%
BAJO	22	22%
TOTAL	100	100%

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

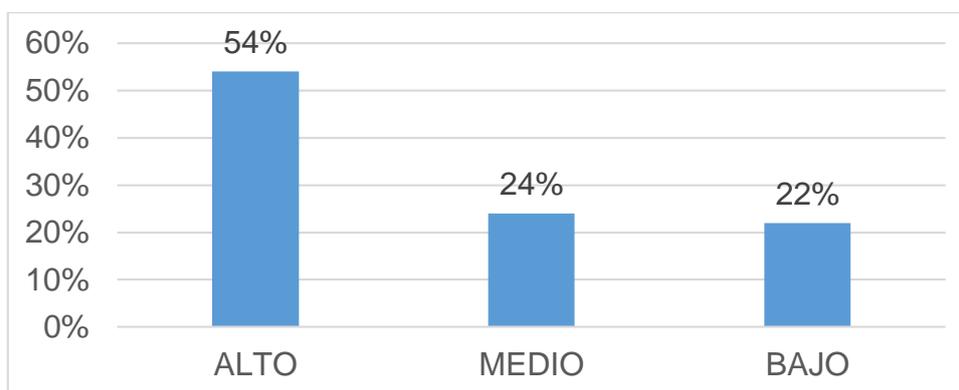


FIGURA 2 Nivel de rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

Interpretación: Dentro de las personas encuestadas, encontramos que el 54% indica que el nivel de Rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Guadalupe es alto, por otro lado, el 24% indicó que tiene un nivel medio y el 22% indicó que es bajo. De este resultado se deduce que dentro de la entidad el personal está teniendo un buen desempeño en su puesto ya que están enfocados a cumplir los objetivos de la institución.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión Selección del Personal y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

H1: Existe relación entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

			SELECCIÓN DEL PERSONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.896
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	.896	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 5, el valor de ($p=0.000$) que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes indicar que se acepta H1 y se rechaza Ho dado que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r=0,896$). Lo que significa que existe correlación positiva alta entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. Este resultado indica que, si se hace un procedimiento adecuado para seleccionar al personal entonces se asegura un buen rendimiento laboral de los mismos ya que en el proceso de selección se mostrará la preparación y experiencia al cargo que cubrirá.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

Hipótesis estadística

Ho: No Existe relación entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

H1: Existe relación entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

		CAPACITACIÓN	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.792
		N	100
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	.792
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 6, el valor de ($p=0.000$) que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes indicar que se acepta H1 y se rechaza Ho dado que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó ($r=0,792$). Lo que significa que existe correlación positiva alta entre la dimensión Capacitación y el Rendimiento laboral, entonces este resultado nos indica que la participación del personal en los procesos de capacitación y apertura de aprendizaje son necesarios para que rinda eficazmente en el puesto de trabajo donde se encuentra ubicado.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

Hipótesis estadística

Ho: No Existe Relación entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

H1: Existe relación entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020.

		MOTIVACIÓN	RENDIMIENTO LABORAL	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	.904
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	.904	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 7, el valor de ($p=0.000$) que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes indicar que se acepta H1 y se rechaza Ho dado que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó ($r=0,904$). Lo que significa que existe correlación positiva muy alta entre la dimensión Motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020, del resultado se puede inferir que la percepción del salario y los incentivos que se le puedan brindar al personal permite que ellos puedan desarrollar un mejor trabajo dentro de sus áreas elevando así su rendimiento.

V.DISCUSIÓN

De los resultados del tema de investigación podemos plantear las siguientes discusiones:

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis de Investigación y rechazamos la hipótesis nula, que indica que existe una correlación positiva muy alta ($r=965$) entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 2 esto nos quiere dar a entender que a mayor Gestión por competencias mejor será su Rendimiento laboral. Este resultado permite indicar lo importante que es para las organizaciones realizar una buena elección del personal sobre todo contar con personal capacitado que pueda asumir las funciones dentro del área que se le asigna y así lograr un buen rendimiento laboral, estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Álvarez (2017) el cual concluye en su investigación final que las entidades públicas deberían medir el rendimiento de su personal por los conocimientos y logros que obtienen ya que si están capacitados en su totalidad entonces se desempeñarán correctamente en su puesto de trabajo. Para definir el nivel de Gestión por competencias en la figura 1 se observa que un 50% de los encuestados indicaron que existe nivel alto, un 32% un nivel medio y un 18% indica que es bajo. Esto quiere decir que en su mayoría el personal de la Municipalidad Distrital de Guadalupe han sido seleccionados cumpliendo con las condiciones necesarias del proceso de selección y considerando una adecuada Gestión por competencias, este resultado se relaciona con lo expuesto por el autor Ponce (2016) concluye que los trabajadores tienen que contar con las habilidades necesarias para poder rendir eficazmente en el puesto de trabajo lo cual indica que identificar la gestión por competencias ayuda a verificar el grado de conocimiento que tiene cada uno del personal.

Por otro lado, para definir el nivel de Rendimiento laboral se comprobó que un 54% indicó que tiene un nivel alto, otro 24% indica que el nivel es medio y un 22% nos dice que es bajo, indicando en su mayoría que el Rendimiento laboral que se está obteniendo es bueno. Esto quiere decir que la calidad de trabajo que están ofreciendo el personal es buena porque conocen sus funciones, estos resultados concuerdan con lo expuesto por el autor Martínez (2018) manifiesta que es el desenvolvimiento de cada individuo en la empresa para la cual labora, es el cumplimiento eficaz en su jornada laboral dentro de la organización, el cual debe

estar cumpliendo las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal forma que pueda ser eficiente en sus funciones.

En lo que respecta al resultado que se obtuvo para determinar si existe relación entre la Selección del personal y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 5 existe una relación positiva alta ($r=0,896$), esto nos quiere dar a entender que mientras la institución realice una buena selección del personal guiándose del perfil del puesto de trabajo, de la experiencia laboral y de los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones. Entonces el Rendimiento laboral del personal estará asegurado, este resultado concuerda con lo expuesto por Miranda (2017) concluye que la selección del personal en una empresa es indispensable ya que dependerá de esto el crecimiento y éxito de la organización porque es un proceso en el cual se encontrará a las personas ideales para contratar y cubrir los puestos laborales, este proceso se debe realizar con imparcialidad y que coincida con las necesidades que tienen los puestos a cubrir.

En lo que respecta al resultado que se obtuvo para determinar si existe relación entre la Capacitación y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 6 existe relación positiva alta ($r=0,792$) esto nos quiere dar a entender que a mayor Capacitación que tengan el personal mejor será su Rendimiento laboral, se puede evidenciar en los resultados lo importante que es que el personal obtenga los conocimientos necesarios para desempeñar bien su labor y cumplir eficazmente con los objetivos de la organización, este resultado concuerda con lo expuesto por Palacios (2018) que en su estudio manifiesta que es el proceso de detectar la necesidad de tener más conocimientos para obtener mejores resultados, la necesidad de capacitación ayuda a mejorar y fortalecer las competencias del personal.

En lo que respecta al resultado que se obtuvo para determinar si existe relación entre la Motivación y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 7 existe relación positiva muy alta ($r=0,904$) esto nos quiere dar a entender que a mayor Motivación del personal mejor será su Rendimiento laboral, se puede evidenciar en los resultados lo importante que es la motivación constante para el personal y sobre todo se reconozca su aporte para el crecimiento de la institución, este resultado concuerda con lo expuesto por Alva y Juárez (2017), quienes manifiestan que mantener a un personal motivado y satisfecho ayuda mucho en su productividad

dado que se sentirán en un ambiente laboral cálido y sobre todo resguardados por la entidad y esto de alguna manera repercute mucho en el rendimiento que pongan en su puesto de trabajo dando su 100% y realizando de manera eficiente y eficaz.

VI.CONCLUSIONES:

1. Si existe una correlación positiva muy alta entre Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral lo cual se resalta lo importante que es para una institución como es la Municipalidad de Guadalupe que el personal contratado cumpla con las tareas asignadas y que se desempeñe correctamente en el puesto que cubre porque solo así tendrá un buen rendimiento que ayudará a alcanzar las metas de la Gestión.
2. La Gestión por Competencias que tiene la entidad es alta, es decir que al momento de contratar al personal este cuenta con la experiencia necesaria, está capacitado y sobre todo motivado a cumplir una buena función en la entidad.
3. El personal de la Municipalidad de Guadalupe tiene un alto nivel de rendimiento ya que muestran calidad en el trabajo que realizan y también un buen desempeño de sus funciones al momento de ser evaluados y brindar resultados positivos que ayudan al cumplimiento de metas.
4. Existe relación positiva alta entre la Selección del Personal y el Rendimiento Laboral, dado que resalta la importancia de que el personal muestren experiencia y conocimientos necesarios para cumplir con el perfil del puesto de la entidad, para ayudar a la toma de decisiones y solución de problemas.
5. Existe relación positiva alta entre la Capacitación y el Rendimiento Laboral, puesto que se resalta la importancia de la necesidad de capacitación para el personal ya que al ser capacitados podrán actualizarse y desempeñar cada vez mejor sus funciones, renovará su conocimiento y experiencia y se podrá desempeñar eficazmente en el puesto de trabajo.
6. Por último, existe relación positiva alta entre la Motivación y el Rendimiento Laboral, porque es importante que el personal este motivado con un salario apropiado que lo ayude a trabajar sin problemas, también que se le brinde incentivos no salariales como capacitaciones para incrementar su conocimiento y sobre todo brindando un buen clima laboral donde buena comunicación y así muestre un rendimiento laboral asertivo para la entidad.

VII.RECOMENDACIONES:

Identificar las potencialidades de las personas que son contratadas a través de un perfil cuantificable y medible por experiencia y conocimiento para que el personal rinda eficazmente en los puestos asignados.

Para seguir mejorando nivel en la gestión por competencias en la entidad, se debería seguir haciendo una selección del personal minuciosa y así verificar si se puede mejorar el rendimiento del personal brindándole más capacitaciones, motivándolos e incrementando su conocimiento.

Por otro lado, seguir mejorando el nivel de rendimiento evaluando al personal en calidad de trabajo y compromiso con la entidad para no descuidar su desempeño.

Someter a una evaluación al personal antes de ser seleccionado para verificar su grado de conocimiento y si cumple el perfil del puesto al que será asignado.

Así mismo, la entidad debería identificar constantemente las necesidades de capacitación brindando cada vez más planes y actividades con el fin de que su personal obtenga más conocimiento de sus funciones a realizar.

Por último, la entidad debe incrementar cada vez más la motivación a su personal ya sea con incentivos económicos o no económicos ya que el personal identificará el interés de la empresa por mantenerlo motivado y se comprometerá más con el trabajo que realiza.

REFERENCIAS:

- Alva y Juárez (2017) *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria S. A del distrito de Trujillo – 2016”*.
- Alva y Juárez (2017) *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo – 2016- La libertad – Trujillo*
- Álvarez (2017). En su indagación sobre *“La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis HCO-2017”*
- Castro (2017). *“Evaluación del proceso de reclutamiento y selección de personal en Comercial Roger de Chiclayo”*. Recuperado de: <http://cordadima.org.pe/z/download/Administracion%20del%20Norte%20delPeru%20investigacion.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *“Gestión del talento humano”*. Recuperado de: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *“Introduction to the general theory of administration”*. Recovered from: <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idealberto-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *“Comportamiento organizacional”*. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>
- Cuesca (2018). *“Dirección y administración de recursos humanos”*: Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/Direccion_y_Administracion_de_Recursos_H.html?hl=es&id=n-xBAAAACAAJ&redir_esc=y
- Espinoza (2015). *“Organizational behavior”*. Recovered from: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/bortolotti_u_jc/capitulo_1.pdf

- Ferrer. (2016). *“Administración por conocimientos y desenvolvimiento laboral de los colaboradores del Municipio Provincial de Cajamarca, 2016”* (Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca.
- Ferry, G. (2016). *“El trayecto de la formación”*. Recuperado de: http://dp.area-innova.com/mentor/customer_focus/resources/r0702g-e.pdf40
- León, A. (2017). *“Personnel selection processes for construction SMEs in the Pueblo Libre district”*. (Magister thesis). Recovered from: http://infonavit.janium.net/janium/TESIS/Maestria/Leon_Velazquez_Abril_Araceli_45196.pdf
- Lozada (2016). *“Comportamiento Humano en el trabajo”*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9725>
- Luengo (2016) *“Rendimiento laboral y su relación con la Motivación del Personal de los colaboradores del Instituto de la Visión en México 2015”*.
- Manrique (2016). *“The recruitment and selection process and its impact on the work performance of GADMP administrative staff Decentralized Autonomous Government of the Municipality of Paujili (Bachelor Thesis)”*. Recovered from: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/9294>
- Martinez. (2018). *“Personnel management and human resources”*. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/31601149-Administracion_de_Personal_y_Recuerosos_Humanos
- Medina (2018). *“Analysis of recruitment and selection procedures for personnel in human resources management at the Edil Oriental Maturim company - Monagas State (Master's thesis)”*. Recovered from: http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/651/1/TESIS658.311_G582a_01.pdf
- Mendoza (2016). *“Effects of the application of a competency-based model on the selection of teaching staff of an institution dedicated to teaching the language”*.
- Miranda (2016) *“Diseño de un modelo de gestión por competencias en la empresa Eisenhower Martínez S.A”*.
- Miranda (2017). *“Administración de personal”*. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-administracion>

- Mondy (2018). *"A study on the economic and social consequences of industrial port development in the Bay of Ancon"*. Recovered from: <http://www.actualidadambiental.pe/wp-content/uploads/2010/07/Estudio-Ancon-final.pdf>
- Morán (2016). *"Investigación del comportamiento métodos de investigación en ciencia sociales"*. México: McGraw-Hill.
- Pérez (2015). *"Introducción a la metodología de la investigación científica"*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Ponce (2016) *"La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito"*
- Ramírez (2017). *"La gestión de recursos humanos"*. Recuperado de: <http://ipap.chaco.gov.ar/uploads/publicacion/602b7e4dbc33c471e2358f6f92a29161407cced4.pdf>
- Rhodes (2017). *"Labor competencies as a basis for the selection of personnel (Study carried out at the Piolindo company in Retalhuleu)"*. Recovered from: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>
- Robbins, S. (1999). *"Organizational behavior"*. Recovered from: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodas (2017). *"Administración de personal y recursos humanos"*. México, McGraw-Hill
- Rodríguez (2018). *"Administración"*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C&printsec=frontcover&dq=Stoner,+J.+\(1994\)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwixdSfqdJXAhUkmuAKHVayDasQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Stoner%2C%20J.%20\(1994\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C&printsec=frontcover&dq=Stoner,+J.+(1994)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwixdSfqdJXAhUkmuAKHVayDasQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Stoner%2C%20J.%20(1994)&f=false)
- Varas (2019). *"Metodología de la investigación"*. Recuperado de: <https://www.scribd.com/document/221056421/Gilles-Ferry-EI-Trayecto-de-La-Formacion-Los-Ensenantes-Entre-La-Teoria-y-La-Practica-Mexico-Paidos-1990-Capitulo-2-La-Tarea-de-Formarse-Resum>
- Zorrilla, A. (2017). *"Guía para la elaboración de tesis"*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=7717>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN POR COMEPTENCIAS	Méndez (2018). Indica que comprende los procesos más relevantes de la gestión del recurso humano, ya que permite la identificación de las capacidades que posee cada persona requerida a un puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible.	En esta investigación la variable Gestión por Competencias será evaluado a través de la Técnica que es la Encuesta y el Instrumento un Cuestionario.	Selección del personal	Perfil de puesto	Ordinal
				Experiencia	
				Conocimientos	
			capacitación	Identificación de necesidades de capacitación	
				Planes de capacitación	
				Participación en procesos de capacitación	
				Apertura al aprendizaje	
			motivación	Percepción del salario	
				Incentivos no económicos	
Clima Laboral					
RENDIMIENTO LABORAL	Rodríguez (2018) manifiesta que es el desempeño que muestra cada colaborador en su puesto de trabajo, mostrando su compromiso e identificación con la empresa dirigiéndose siempre a cumplir los objetivos y metas de la entidad pág. 145.	En esta investigación la variable Rendimiento Laboral será evaluado: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Calidad de Trabajo	Iniciativa Laboral	Ordinal
				Conocimiento de funciones	
				Solución de problemas	
			Desempeño	Eficiencia	
				Eficacia	
				Compromiso	
			Evaluación	Logro de objetivos	
				Proceso de evaluación	
				Retroalimentación	

Anexo 3: Instrumento.

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la Gestión por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS: GESTIÓN POR COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN SELECCIÓN DEL PERSONAL					
1. Considera que la entidad al momento de contratar pasa por una evaluación para verificar si cumple o no con el perfil del puesto que ocupara					
2. Es importante que el personal de la entidad cuentes con la experiencia necesaria para rendir en un puesto de trabajo					
3. La entidad realiza pruebas de capacidad para medir el grado de conocimiento del personal					
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN					
4. Considera que la entidad es consiente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones.					
5. La entidad tiene planificadas las capacitaciones que se les dará al personal anualmente.					

6. Se apertura procesos de aprendizaje para identificar y brindar nuevos conocimientos al personal					
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
7. Es importante el salario para usted.					
8. Recibe usted incentivo salarial por cumplir metas					
9. Considera que recibe un justo reconocimiento por la función que realiza en la entidad					
10. Existe buen clima laboral en la entidad					

**CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE**

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la Gestión por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS: RENDIMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO					
1. Considera que todo el personal de la entidad tiene la misma iniciativa para cumplir objetivos.					
2. Es importante que todo el personal de la entidad tenga conocimiento de las funciones que realizan					
3. Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad					
DIMENSIÓN DESEMPEÑO					
4. Todos cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo.					
5. Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo					
6. Es importante que exista compromiso de todo el personal para cumplir objetivos.					

DIMENSIÓN EVALUACIÓN					
7. Considera que todo el personal está comprometido al logros de objetivos					
8. Considera importante que se evalué al personal para verificar si rinde o no					
9. La entidad evalúa al personal					
10. Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación					

Anexo 4: Juicios de Expertos.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLÓGICO EN UCV	Cuestionario sobre Gestión por Competencias	Pastor Siniás Ana Paula
Título del estudio: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe, Año 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		ORIENTATIVA		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		EXTENSIÓN		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA				
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Selección del Personal	Perfil de Puesto	Considera que la entidad al momento de contratar pasa por una evaluación para verificar si cumple o no con el perfil del puesto que ocupará	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X			X			X			X			X			X			X		
	Experiencia	Es importante que los colaboradores de la entidad cuenten con la experiencia necesaria para tener buen rendimiento en un puesto de trabajo.		X			X			X			X			X			X			X		
	Conocimiento	La entidad realiza pruebas psicotécnicas para medir el grado de conocimiento y de comportamiento de los colaboradores.		X			X			X			X			X			X			X		
capacitación	Identificación de necesidades de capacitación	Considera que la entidad es consciente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones.		X			X			X			X			X			X			X		
	Planes de capacitación	La entidad planifica la capacitación que se le dará al personal anualmente.		X			X			X			X			X			X			X		
	Participación en procesos de capacitación	Considera importante obtener nuevos conocimientos a través de las capacitaciones.		X			X			X			X			X			X			X		
	Apertura de Aprendizaje			X			X			X			X			X			X			X		
motivación	Percepción del Salario	Es importante el salario para usted. Recibe un incentivo económico por cumplir metas.		X			X			X			X			X			X			X		
	Incentivos no Económicos	Considera que recibe un justo reconocimiento por la función que realiza en la entidad.		X			X			X			X			X			X			X		
	Clima Laboral	Existe buen clima laboral en la entidad.		X			X			X			X			X			X			X		

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 29/06/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO EN UCV	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	Pastor Salinas Ana Paula
Título del estudio: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Año 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA					
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Rendimiento Laboral	Calidad de Trabajo	Iniciativa Laboral	Considera que todos los colaboradores de la entidad tienen a su propia iniciativa para cumplir los objetivos de la organización.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Conocimiento de Funciones	Es importante que todos los colaboradores de la entidad tengan conocimiento de las funciones que realizan.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Desempeño	Solución de Problemas	Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Eficiencia	Todos cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Evaluación	Eficacia	Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Compromiso		Es importante que exista compromiso de todos los colaboradores para cumplir objetivos.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Proceso de Evaluación		Logro de Objetivos	Considera importante ser evaluado constantemente para mejorar su rendimiento y lograr los objetivos de la entidad.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Retrealimentación	Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 29/06/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Luis Roberto Kamiche Morante	DOCENTE EN UCV	Cuestionario sobre Gestión por Competencias	Pastor Solinas Ana Paula
Título del estudio: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe, Año 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	EFECTIVIDAD	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA									
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Selección del Personal	Perfil de Puesto	Considera que la entidad al momento de contratar pasa por una evaluación para verificar si cumple o no con el perfil del puesto que ocupará.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Experiencia	Es importante que los colaboradores de la entidad cuenten con la experiencia necesaria para tener buen rendimiento en un puesto de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Conocimiento	La entidad realiza pruebas psicológicas para medir el grado de conocimiento y de comportamiento de los colaboradores.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Identificación de necesidades de capacitación	Considera que la entidad es consciente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Capacitación	Planes de capacitación	La entidad planifica la capacitación que se le dará al personal anualmente.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Participación en procesos de capacitación	Considera importante obtener nuevos conocimientos a través de las capacitaciones.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Apertura de Aprendizaje			X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Motivación	Percepción del Salario	Es importante el salario para usted.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Incentivos no Económicos	Recibe usted incentivo económico por cumplir metas.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
	Clima Laboral	Considera que recibe un justo reconocimiento por la función que realiza en la entidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									
		Existe buen clima laboral en la entidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X									

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Chepén 30/06/2020	10804834	 Mg. Luis Roberto Kamiche Morante	952220620
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Auto-(a) del instrumento
Mg Luis Roberto Kamiche Morante	DOCENTE EN UCV	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	Pastor Salinas Ana Paula
Titulo del estudio: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Año 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTERCONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA	
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M
Calidad de Trabajo	Iniciativa Isboral	Considera que todos los colaboradores de la entidad tienen a misma iniciativa para cumplir los objetivos de la organización.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X			X			X			X			X			X
	Conocimiento de Funciones	Es importante que todos los colaboradores de la entidad tengan conocimiento de las funciones que realizan		X			X			X			X			X			X
	Solución de Problemas	Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad.		X			X			X			X			X			X
Desempeño	Eficiencia	Todos cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo.		X			X			X			X			X			X
	Eficacia	Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo.		X			X			X			X			X			X
	Compromiso	Es importante que exista compromiso de todos los colaboradores para cumplir objetivos.		X			X			X			X			X			X
Evaluación	Logro de Objetivos	Considera importante ser evaluado constantemente para mejorar su rendimiento y lograr los objetivos de la entidad.		X			X			X			X			X			X
	Proceso de Evaluación	Considera importante que se evalúe al personal para medir su desempeño. La entidad evalúa al personal.		X			X			X			X			X			X
	Retroalimentación	Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación.		X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Chepén 30/06/2020	10804834	 Mg. Luis Roberto Kamiche Morante	952270620
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique	Docente, Universidad Privada Antonio Guallermo Urrelo	Cuestionario sobre Gestión por Competencias	Pastor Salinas Ana Paula
Título del estudio: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Guadalupe, Año 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA				
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Selección del Personal	Perfil de Puesto	Considera que la entidad al momento de contestar pasa por una evaluación para verificar si cumple o no con el perfil del puesto que ocupará	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X			X			X			X			X			X					
	Experiencia	Es importante que los colaboradores de la entidad cuenten con la experiencia necesaria para tener buen rendimiento en un puesto de trabajo. La entidad realiza pruebas psicotécnicas para medir el grado de conocimiento y de comportamiento de los colaboradores.		X			X			X			X			X			X					
	Conocimiento	Considera que la entidad es consciente que el personal necesita capacitarse constantemente para poder desempeñarse bien en sus funciones.		X			X			X			X			X			X					
Capacitación	Planes de capacitación	La entidad realiza pruebas psicotécnicas para medir el grado de conocimiento y de comportamiento de los colaboradores.		Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X			X			X			X			X			X				
	Participación en procesos de capacitación	La entidad planifica la capacitación que se le dará al personal anualmente.			X			X			X			X			X			X				
	Apertura de Aprendizaje	Considero importante obtener nuevos conocimientos a través de las capacitaciones.			X			X			X			X			X			X				
Motivación	Percepción del Salario	Es importante el salario para usted. Recibe usted incentivo económico por cumplir metas.			Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutral (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	X			X			X			X			X			X			
	Incentivos no Económicos	Considera que recibe un justo reconocimiento por la función que realiza en la entidad.				X			X			X			X			X			X			
	Clima Laboral	Existe buen clima laboral en la entidad.				X			X			X			X			X			X			

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 01/07/2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Auto(a) del instrumento
Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique	Docente, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrutia	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	Pastor Salinas Ana Paula
Título del estudio: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, Año 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIÓN ALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Rendimiento Laboral	Calidad de Trabajo	Iniciativa laboral	Considera que todos los colaboradores de la entidad tienen la misma iniciativa para cumplir los objetivos de la organización.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Conocimiento de Funciones	Es importante que todos los colaboradores de la entidad tengan conocimiento de las funciones que realizan.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Solución de Problemas	Considera que todos sus compañeros de trabajo están enfocados en solucionar los problemas y cumplir con los objetivos de la entidad.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Desempeño	Eficiencia	Todos cumplen las metas y logran resultados de acuerdo a lo planificado en su área de trabajo.	Totalmente de acuerdo (5)		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Eficiencia	Considera que existe responsabilidad en las funciones que realizan sus compañeros de trabajo.	De acuerdo (4)		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Compromiso	Es importante que exista compromiso de todos los colaboradores para cumplir objetivos.	Neutral (3)		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
Evaluación	Logro de Objetivos	Considera importante ser evaluado consistentemente para mejorar su rendimiento y lograr los objetivos de la entidad.	Totalmente en desacuerdo (1)		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Proceso de Evaluación	Considera importante que se evalúe al personal para medir su desempeño. La entidad evalúa al personal.			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Retroalimentación	Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación.			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
					X			X			X			X			X			X			X			X			X		

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 01/07/2026	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5: Confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	10

Anexo 6: Autorización de la Municipalidad.



Municipalidad Distrital de Guadalupe

REGIÓN LA LIBERTAD



"Año de la Universalización de la Salud"

Guadalupe, Diciembre de 2020

OFICIO N° 060-2020- SGRH/MDG

Sra.
Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana
Director de Escuela de Administración UCV – Chepen
Universidad Cesar Vallejo
Ciudad.

Asunto : AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al asunto de la referencia, hacer de su conocimiento que se AUTORIZA a la alumna **Ana Paula Pastor Salinas**, estudiante del X ciclo de la carrera profesional de Administración, la ejecución de su tesis denominada "Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Guadalupe", brindándole toda la información referente al sector administrativo de esta entidad, y las facilidades necesarias para la aplicación de encuesta a los trabajadores de esta comuna, para el logro del desarrollo de la tesis.

Sin otro particular, me despido de usted reiterándole los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Municipalidad Distrital de Guadalupe

CPC Milagros E. Mora Aguilar de León
Sub Gerente de Recursos Humanos