



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión por competencias y gestión del rendimiento en el
sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Díaz Paz, Rómulo Roberto (ORCID: [0000-0003-3809-4893](https://orcid.org/0000-0003-3809-4893))

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: [0000-0002-4489-8487](https://orcid.org/0000-0002-4489-8487))

LÌNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA.

A mis hijos Ayin, Jhandir y Shadia, ellos son el motivo de mi perseverancia y claridad de objetivo; Ellos son la fuente de mi inagotable inspiración generacional; Ellos son la visión y misión de un futuro esperanzador.

AGRADECIMIENTO.

A mi asesor de tesis, Doctor Casma, por el trabajo de orientarme académicamente y efectuar las observaciones necesarias, que se convirtieron en retos para mejorar continuamente la Tesis de Investigación.

A los funcionarios y servidores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Administración Central del Ministerio de Salud, quiénes me brindaron su tiempo, vivencias y experiencias para la culminación exitosa del Informe de investigación. Gracias por su percepción y valiosa información.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caràtula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	04
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.	
3.2 Variables y Operacionalización.	
3.3 Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis.	
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	
3.5 Procedimientos.	
3.6 Método de Análisis de Datos.	
3.7 Aspectos Éticos.	
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Variables Gestión por Competencias.	47
Tabla 02: Dimensión Vocación de Servicio.....	48
Tabla 03: Dimensión Trabajo en Equipo.....	48
Tabla 04: Dimensión Orientación a Resultados.....	48
Tabla 05: Variable Gestión del Rendimiento.....	49
Tabla 06: Dimensión Planificación.....	50
Tabla 07: Dimensión Seguimiento.....	50
Tabla 08: Dimensión Evaluación.....	50

.

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 01: Variables Gestión por Competencias.....	47
Gráfico 02: Dimensión Vocación de Servicio.....	48
Gráfico 03: Dimensión Trabajo en Equipo.....	48
Gráfico 04: Dimensión Orientación a Resultados.....	48
Gráfico 05: Variable Gestión del Rendimiento.....	49
Gráfico 06: Dimensión Planificación.....	50
Gráfico 07: Dimensión Seguimiento.....	50
Gráfico 08: Dimensión Evaluación.....	50

RESUMEN

La finalidad de la investigación fue analizar la relación de asociación que existe entre la Gestión por Competencias con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos de la Administración Central del Ministerio de Salud. El tipo de investigación fue aplicado. El enfoque de investigación fue cuantitativo, es decir, observacional, retrospectivo, transversal y analítico. El nivel de la investigación fue relacional, no experimental. El diseño de la investigación se dio mediante la validación del instrumento. La población en estudio fueron los servidores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Administración Central del Ministerio de Salud del 2020.

Para el estudio de la percepción de los encuestados se analizó las características la variable Gestión por Competencias mediante un cuestionario para medir las dimensiones: Vocación de Servicios; Trabajo en Equipo; y Orientación a Resultado. De igual manera, para el estudio de la variable Gestión del Rendimiento se analizó las características mediante un cuestionario para medir las dimensiones: Planificación; Seguimiento; y Evaluación.

El instrumento fue sometido al juicio de jueces expertos para darle validez de contenido; al cálculo del coeficiente de correlación para darle validez de criterio; se operacionalizó las variables para darle validez de constructo. Se sometió a la prueba del Alfa de Cronbach y la Prueba de Kolmogorov-Smirnov. La relación de asociación y la contrastación de hipótesis fue sometido al análisis de la Prueba del Rho de Spearman. Los resultados demostraron que la Gestión por Competencias se relaciona positivamente con la Gestión del Rendimiento en el sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud.

Palabras Clave: Gestión por competencias; Gestión del Rendimiento; Sistema de Gestión de Recursos Humanos; Ministerio de Salud.

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the association relationship that exists between Management by Competencies and Performance Management in the Human Resources System of the Central Administration of the Ministry of Health. The type of research was applied. The research approach was quantitative, that is, observational, retrospective, cross-sectional and analytical. The level of research was relational, not experimental. The design of the research was given through the validation of the instrument. The study population was the servers of the General Office of Human Resources Management of the Central Administration of the Ministry of Health in the first quarter of 2021.

To study the perception of the respondents, the characteristics of the Management by Competences variable were analyzed using a questionnaire to measure the dimensions of 1. Service Vocation; 2. Teamwork; and 3. Result Orientation. Similarly, for the study of the Performance Management variable, the characteristics were analyzed using a questionnaire to measure the dimensions of 1. Planning; 2. Follow-up; and 3. Evaluation.

The instrument was submitted to the judgment of the expert judges to give it content validity; the calculation of the correlation coefficient to give it criterion validity; the variables were operationalized to give it construct validity. He underwent the Cronbach's Alpha test and the Kolmogorov-Smirnov test. The association relationship and hypothesis testing were subjected to the Spearman Rho Test analysis. The results showed that Competency Management is positively related to Performance Management in the human resources system of the Ministry of Health.

Keywords: Management by Competences; Performance management; Human Resources Management System; Ministry of Health.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad tanto la productividad como el desempeño del trabajador deben de estar guiados por procedimientos administrativos de gestión que puedan mejorar el sistema de recursos humanos, en tal sentido este sistema se constituye como el ente rector de la administración pública, fundamentado en la conformación de la autoridad Nacional del servicio civil. (DL N° 1023), Cuyas competencias abarcan lo relacionado con el sistema de recursos humanos en la administración pública y en particular en el Ministerio de salud, donde se debe tener en cuenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública, con el propósito de ofrecer un servicio de mejor calidad a los ciudadanos. De tal manera que al dictarse el DS. 04-PCM (2013) que consolida la orientación de modernización del Estado en la administración pública, aprobando la Política Nacional de Modernización, con el objeto de orientar y promover el proceso de modernizar la gestión pública de calidad, con los resultados que generen de sobremanera en beneficio de los ciudadanos y el progreso del país. Al mismo tiempo, menciona los obstáculos que perturban la implementación del proceso modernizador: un impropio sistema de planeamiento, deficiente articulación del presupuesto con las necesidades de la población; una inadecuada estructura de organización con las funciones y las competencias; el infructuoso proceso de producción de los bienes y de los servicios que se brinda a los ciudadanos que recurren a una organización del Estado; la deficiente infraestructura, la falta de renovación de los equipamiento y la deficiente gestión de los sistemas logístico; entre otros.

La pandemia del covid-19 ha generado y exigido nuevos retos a la administración pública en la gestión de las nuevas modalidades de trabajo para afrontar la situación sanitaria: licencias de trabajadores vulnerables, trabajo remoto, trabajo presencial y trabajo en modalidades mixtas. En este contexto, se presenta una oportunidad para iniciar un proceso de mejorar continuamente la Planificación estratégica, la modernización de la organización, el reforzar la dirección y gestión de los cuadros de funcionarios, el seguimiento y evaluación del trabajo que realizan tanto servidores como funcionarios en las entidades públicas a fin de mejorar y brindar mejores servicios de calidad a los usuarios de los servicios públicos y la ciudadanía en general.

En el escenario 2020, se hacía necesario estudiar aspecto sobre la gestión por competencias y la gestión del rendimiento, como variables que se insertan en el proceso de modernización del Estado. La preocupación es si ¿Existe la suficiente comprensión de los funcionarios públicos respecto a la gestión por competencias y la gestión del rendimiento a fin de promover un proceso de mejora continua de la gestión pública del Estado? Interrogantes que motivan la necesidad de investigar sobre el tema.

La Justificación Teórica: la presente investigación busca generar una reflexión e intercambio de conocimientos sobre el contenido de las variables observable gestión por competencias y gestión del rendimiento que viene ocurriendo en las organizaciones públicas, en particular en la administración de la cartera de Salud. En consecuencia, se trata de profundizar el conocimiento teórico cognitivo de los elementos que componen las variables de investigación, sus relaciones internas, la lógica racional y contrastar los resultados con experiencias similares, a fin de formular conclusiones y recomendaciones.

La investigación tiene como justificación práctica el desarrollar una investigación que profundice la comprensión de los servidores y funcionarios en el uso y empleo de una estrategia que facilite la realización de una modernización y aplicación creadora e innovadora de la gestión por competencias y la gestión del rendimiento que viene promoviendo el órgano rector de la administración pública SERVIR.

Justificación Metodológica: la investigación tendrá en cuenta el análisis de fuentes documentales publicados por especialistas y artículos publicados propios de la comunidad científica y tendrá en cuenta la nueva situación generada con la situación de emergencia y la pandemia que viene ocurriendo en la ciudad de Lima y que afecta los centros laborales públicos y privados, así como a la población peruana. Más aún si el Ministerio de salud es el órgano rector de la salud pública del país en esta difícil situación.

Respecto al planteamiento del problema general señalaremos lo siguiente ¿De qué manera la gestión por competencias tiene relaciona con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de Salud, 2020?

Problemas Específicos. ¿De qué manera la vocación de servicio se relaciona con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera

de salud?; ¿de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de salud?; ¿De qué manera la orientación a resultado se relaciona con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de Salud?

Objetivo General: Determinar la relación de la Gestión por Competencias y la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos de la cartera de Salud, 2020.

Objetivos Específicos. Determinar la relación de la Vocación de Servicio con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud; Determinar la relación del Trabajo en Equipo con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos de la cartera de Salud; Determinar la relación de la Orientación a Resultados con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos de la cartera de Salud.

En tanto la Hipótesis General: La gestión por competencias se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de Salud.

Hipótesis Específicas. La vocación de servicios se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de Salud; El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de Salud; La orientación a resultados se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos de la cartera de Salud.

(matriz de consistencia anexo 01)

II. MARCO TEÓRICO.

La gestión por competencias es un concepto introducido inicialmente por David Mac Clein (1973) y que con el paso de los años ha venido desarrollándose según las características de cada organización y/o empresas, modelo que resalta las cualidades personales y sobre todo el desempeño mejorado por iniciativa personal y que redundan en los objetivos de la empresa. Boyatzis (1982) también hace referencia a las competencias, catalogándolas como actividades subyacentes y/o características del individuo que labora y logra éxitos con la empresa. Mertens (1996) La preocupante demanda por elevar las competencias de las organizaciones surge este modelo para buscar maximizar las necesidades de las empresas. Leboyer (1997) Lo que algunas personas pueden desempeñarse mejor que otras, es lo que las hace más eficientes, y/o eficaces. A eso lo llamo competencias.

Las características más relevantes de las competencias, están orientadas hacia los conocimientos adquiridos, las habilidades adquiridas con la experiencia y las actitudes de querer hacer las cosas mejor, por el solo hecho de sentirse realizado.

Lira y Ramírez (2005 p3), señalan que la diferencia entre las organizaciones la constituye las personas, por su capacidad y deseo a desarrollarse eficientemente. Convirtiéndose en el elemento más valioso de la empresa, cuya base competitiva son sus competencias.

Tito (2012, p. 248), en la “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas” Precisa, el objeto de la investigación era demostrar que las Competencias de los trabajadores, permite conseguir elevar sostenidamente sus niveles de producción. Los hallazgos muestran que es posible implementar esta gestión en las empresas desde la perspectiva de las competencias.

Guerrero y Luy (2014, p. 165), “Diseño de un Sistema de Gestión del Desempeño basado en Competencias”. Señala que el objetivo del trabajo de investigación fue diseñar un sistema, que permita que el crecimiento profesional y humano, eleven el nivel de la calidad del desempeño, con el fin de agregar

constantemente valor y orientar al crecimiento empresarial de la organización. Por lo tanto, concluye que ese sistema es una práctica que se va extendiendo en el ámbito de la administración de los recursos humanos y en la gestión del talento humano de los trabajadores. Esto significa que, es un proceso en el que se intenta determinar cuáles son las actitudes, que predispone a mejorar el rendimiento y motivar el comportamiento del trabajador en el desenvolvimiento de las funciones asignada con satisfacción.

Casa (2015, p. 88), en su investigación logró llegar a la conclusión de que no existe una relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral. En cambio, concluyó que sí existe una significativa relación entre la dimensión capacitación - desarrollo y la variable desempeño laboral.

Sánchez (2018, p. 119), en su investigación “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral ...”. Indica que el propósito de la investigación realizada fue determinar si existía o no una relación entre la gestión por competencias con el desempeño laboral, El investigador concluyó que existe una relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño

Alles (2014, p. 55), en su estudio sobre el Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias, estableció que una relación entre los comportamientos de los colaboradores y las competencias expresadas en los comportamientos de los trabajadores, hacen visibles las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales (capacidades) adquiridas por los trabajadores y el concepto que cada uno tiene de sí mismo o cómo se usan o potencian las capacidades.

Alles (2014, p. 58), en su estudio sobre el desarrollo del talento humano basado en competencias, señala que el poseer y tener talento para una determinada posición dentro de la organización, significa que se debe poseer competencias o habilidades y actitudes que sean necesarios para la organización. Agregando luego que al segmentarse o descomponer el talento en determinadas competencias, permite ubicar las falencias pre existentes en cuanto a la competencia que necesita la organización.

Es necesario destacar, en el estudio de las competencias, de Servir (2016, p. 3) que, en el catálogo de Competencias Transversales precisa que: Las competencias se pueden definir como aquellas características individuales de los servidores que se traducen en comportamientos visibles y observables para visualizar el desempeño laboral exitoso; que involucran de manera integrada el conocimiento cognitivo, las habilidades procedimentales y las actitudes conductuales, las cuales se presentan como el factor diferenciador dentro de una organización, en un contexto de tiempo y espacio geográfico determinado. En ese entendido, los comportamientos que están relacionados a estas características de las personas son determinantes para garantizar la realización de la visión, la misión, los objetivos, las estrategias y los resultados esperados y programados por la organización.

En esa orientación, Servir (2016, p. 4), estableció que el objetivo es identificar las competencias transversales que debe poseer todos los servidores públicos, y que aporten a una gestión de la calidad del capital humano en las organizaciones públicas. En esa orientación, se pretende hacer una recopilación de los comportamientos conductuales claves para el logro de los objetivos de la modernización de la gestión de calidad del Estado, y que es punto de partida de un modelo referencia en la gestión por competencias de todas las entidades públicas. En esa orientación, en el diccionario que se alude, se definen tres competencias transversales identificadas que se debe incidir en el servicio civil en el Perú.

Servir (2016, p. 07), señala que el modelo que propone se sujeta en tres competencias básicas correspondientes a: El eje de resultados que se vincula con el impacto en la eficiencia, y/o eficacia, la calidad y la mejora continua de los servicios públicos. Por lo tanto, este nuevo modelo exige un enfoque con resultados para el bienestar de la población peruana. Por lo mismo, los colaboradores deben tener capacidad de orientar las actividades en función del logro de objetivos programados en las entidades públicas. Un eje de servicio para conseguir satisfacer de las necesidades del usuario y alineando a la estrategia y la conducta del servidor público debe alinearse en función de ello.

En ese entendido, el servidor público debe tener una vocación de servir y debe valorar las necesidades del usuario, conocer sus necesidades y debe enfocarse a satisfacer las necesidades de los ciudadanos que recurren a los servicios públicos. Un eje de relaciones que integre los esfuerzos al interior de cada organización, que produzca sinergia para potenciar la capacidad de respuesta y de logro de los objetivos programado por la organización. En consecuencia, el servidor civil debe ser capaz de trabajar en equipo y de generar nuevas relaciones de trabajo que promuevan el espíritu de colaboración, de confianza y de cooperación para el logro de los resultados y de la realización de la visión de futuro de la mejorar de la calidad de la gestión pública de las entidades del Estado.

Servir (2016, p. 09), define la competencia de orientación a resultados, como la capacidad de orientar las acciones o actividades a la consecución de metas personales del servidor y de los objetivos organizacionales, asegurando los patrones de calidad en el servicio, identificando posibilidades de mejora permanente de la gestión. Lo que implica dar cumplimiento a los plazos programados; haciendo uso racional de los recursos públicos; y asegurando el impacto final en beneficio de la ciudadanía.

Servir (2016, p. 10), define la vocación de servicio como aquella competencia de actuar escuchando quejas y necesidades del usuario; comprendiendo y entendiendo las necesidades de todos los usuarios ya sea interno o también sea externo; valorando los requerimientos, así como las necesidades; y otorgando una respuesta efectiva y oportuna con un trato cordial y amable.

Servir (2016, p. 12), define la competencia transversal trabajo en equipo como la capacidad de relacionarse positivamente con sus compañeros en el trabajo, intercambiando información relevante para concluir el trabajo de la unidad orgánica; actuando de forma grupal y coordinada, aunando esfuerzo con el equipo para conseguir los objetivos de la institución.

Con respecto a la gestión del rendimiento y evaluación del desempeño, Servir, establece, que esta gestión comprende el proceso de evaluación de actitudes y

tiene el propósito de avivar el buen desempeño y compromiso de los colaboradores a cargo del estado peruano. Para lo cual, identifica, reconoce y valora el aporte de todos ellos a las metas organizacionales y a la satisfacción de las necesidades que requieren los ciudadanos y así como las requeridas por los colaboradores para mejorar su desenvolvimiento en los cargos que se le ha asignado y para beneficio de la organización.

De igual manera, Servir, establece que la evaluación de desempeño es parte de un conjunto de procesos integrales, sistemáticos y continuos; pero su apreciación debe ser clara y demostrable respecto al rendimiento del servidor en cumplimiento de los objetivos, meta y actividades del cargo que ocupa el trabajador. Pero al mismo tiempo, señala que se debe tener en cuenta todas las etapas, tales como: planificación, determinación de metas así como de compromisos, seguimiento de lo programado, evaluación y retroalimentación de lo desarrollado.

Con la Resolución de Presidenta Ejecutiva N° 000069-2020-SERVIR-PE, (27-08-2020), aprueba la Guía para la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el ciclo 2020, que establece lo siguiente: Se debe considerar al Plan Operativo Institucional (POI) aprobado como el único insumo para la definición de las prioridades anuales de la gestión del órgano o unidad orgánica en el marco de la implementación de la Gestión de Rendimiento. Debido a que este documento establece las actividades operativas a desarrollar en el año fiscal, y por las cuales son el medio para el cumplimiento de las acciones estratégicas de la institución, que forman parte de los objetivos estratégicos institucionales que establece la entidad pública. Asimismo, las actividades de gestión, de asesoría, de apoyo y operativas que se ejecutan en relación al presupuesto asignado en el ejercicio fiscal.

En esa orden, al referirse a la Gestión del Rendimiento, precisa las siguientes etapas: “Etapa de Planificación. Para esta etapa, el directivo debe haber definido las prioridades anuales de la gestión del órgano o unidad orgánica a su cargo, en función de las cuales se definen las metas, los procesos, las actividades que deben realizar. Luego agrega la “Etapa de Seguimiento. Donde el seguimiento

se inicia una vez que los datos de la planificación fueron registrados y aprobados con la aprobación del Plan Operativo de la Institución. En esta etapa, cada servidor, con su respectivo evaluador (directivo o mando medio), deben realizar y ejecutar las actividades básicas programadas durante el ejercicio anual. Actividades que se convertirán en materia de evaluación al momento de la evaluación trimestral y anual.

Finalmente, Servir (2020, p. 10), señala que la Etapa de Evaluación. Concluida la etapa de seguimiento de acuerdo con el cronograma establecido, se inicia la etapa de evaluación en la que se desarrolla las siguientes actividades: El evaluador (a) reciben la evidencia final por cada meta de la servidora o el servidor, debidamente documentada. Con la evidencia final como insumo, se ejecuta el siguiente procedimiento: Se identifica el logro final por cada meta; Se calcula la puntuación por cada meta programada; luego se calcula la puntuación final del trabajo realizado; se procede a la calificación; se desarrolla un proceso de retroalimentación final y se elabora un nuevo Plan de Mejora Anual.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación.

La investigación será aplicada.

Ñaupas (2014, p. 93) señala “Es aquella que está orientada a resolver objetivamente los problemas...”. En ese entendido, el propósito de la investigación está orientada a estandarizar y relacionar las matrices de investigación que facilite la elaboración del proyecto de tesis que realizan los estudiantes de educación superior. En consecuencia, la elaboración del proyecto de tesis busca lograr como resultado: la formación con base a competencias, el incremento de la producción científica y la proyección social de la investigación orientada a resolución de problemas, tomar decisiones eficaces, mejorar el aprendizaje investigativo de los estudiantes a fin de adecuarla a las nuevas tendencias.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo.

Ñaupas (2014, p. 97) señala que el enfoque cuantitativo está caracterizado por uso de métodos y técnicas cuantitativa, el uso de la observación y medición de análisis, el muestreo y uso del estadístico. De tal manera, que se medirán las características, atributos y propiedad de la variable, Se trata en todo caso de explorar, describir, relacionar y explicar la visión de los estudiantes en cuestión del aprendizaje basado en las matrices de investigación, la formación basada en competencias, la producción científica y la proyección social de los procesos educativos de los estudiantes en el proceso de elaborar el proyecto de tesis en el curso de Metodología de la Investigación.

La investigación fu relacional no experimental.

Hernández - Fernández & Baptista (2010, p. 81) señala que las asociaciones de variables predecibles por un patrón, determinan la correlación de estas y añade que, al medirlas, cuantifican y analizan su relación. En ese orden de argumentos, se busca correlacionar las variables de investigación. En consecuencia, se estudiará la correlación entre las variables en estudio; sin considerar los criterios de control ni de manipulación de las variables.

La investigación obtuvo el diseño de Validación del Instrumento.

En la medida que la unidad de estudio (los trabajadores) nos proporcionan la percepción que experimentan respecto a las variables de estudio; en la elaboración de los ítems debe existir lógica y racionalidad entre la matriz de consistencia, de operacionalización de las variables y el mecanismo de medición. Al respecto, Supo (2012, p. 12), señala que para lograr la validez de contenido se requiere el juicio de especialistas que tienen en cuenta la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de los ítems o reactivos de los mecanismos de medición. Luego se tiene que lograr la validez de constructo agrupando los ítems que definen las dimensiones y las variables de estudio. Finalmente, se tiene que lograr la validez de criterio mediante el grado de correlación o concordancia de los resultados con un referente determinado, para verificar los resultados hallados.

3.2 Variables y Operacionalización (ver anexos 2,3)

Gestión por competencias. Servir (2016, p. 07), señala que el modelo que propone se sujeta en tres competencias básicas correspondientes a: El eje de resultados que se vincula con el impacto en la eficiencia, y/o eficacia, la calidad y la mejora continua de los servicios públicos. Por lo tanto, este nuevo modelo exige un enfoque con resultados para el bienestar de la población peruana. Por lo mismo, los colaboradores deben tener capacidad de orientar las actividades en función del logro de objetivos programados en las entidades públicas. Un eje de servicio para conseguir satisfacer de las necesidades del usuario y alineando a la estrategia y la conducta del servidor público debe alinearse en función de ello. En ese entendido, el servidor público debe tener una vocación de servir y debe valorar las necesidades del usuario, conocer sus necesidades y debe enfocarse a satisfacer las necesidades de los ciudadanos que recurren a los servicios públicos. Un eje de relaciones que integre los esfuerzos al interior de cada organización, que produzca sinergia para potenciar la capacidad de respuesta y de logro de los objetivos programado por la organización. En consecuencia, el servidor civil debe ser capaz de trabajar en equipo y de generar nuevas relaciones de trabajo que promuevan el espíritu de colaboración, de confianza y de cooperación para el logro de los resultados y de la realización de

la visión de futuro de la mejorar de la calidad de la gestión pública de las entidades del Estado.

Servir (2016, p. 09), define la competencia de orientación a resultados, como la capacidad de orientar las acciones o actividades a la consecución de metas personales del servidor y de los objetivos organizacionales, asegurando los patrones de calidad en el servicio, identificando oportunidades de mejora permanente de la gestión. Lo que implica dar cumplimiento a los plazos programados; haciendo uso racional de los recursos públicos; y asegurando el impacto final en beneficio de la ciudadanía.

Servir (2016, p. 10), define la vocación de servicio como aquella competencia de actuar escuchando quejas y necesidades del usuario; comprendiendo y entendiendo las necesidades de todos los usuarios ya sea interno o también sea externo; valorando los requerimientos, así como las necesidades; y brindando una respuesta efectiva y oportuna con un trato cordial y amable.

Servir (2016, p. 12), define la competencia transversal trabajo en equipo como la capacidad de relacionarse positivamente con sus compañeros en el trabajo, intercambiando información relevante para concluir el trabajo de la unidad orgánica; actuando de forma grupal y coordinada, aunando esfuerzo con el equipo para conseguir los objetivos de la institución.

Gestión del Rendimiento. Con la Resolución de presidenta ejecutiva N° 000069-2020-SERVIR-PE, (27-08-2020), aprueba la guía de cómo aplicar el Subsistema de Gestión del Rendimiento en el ciclo 2020, que establece lo siguiente: Se debe considerar al Plan Operativo Institucional (POI) aprobado como el único insumo para la definición de las prioridades anuales de la gestión del órgano o unidad orgánica en el marco de la implementación de la Gestión de Rendimiento. Debido a que este documento establece las actividades operativas a desarrollar en el año fiscal, y por las cuales son el medio para el cumplimiento de las acciones estratégicas de la institución, que forman parte de los objetivos estratégicos institucionales que establece la entidad pública. Asimismo, las

actividades de gestión, de asesoría, de apoyo y operativas que se ejecutan en relación al presupuesto asignado en el ejercicio fiscal.

En esa orden, al referirse a la Gestión del Rendimiento, precisa las siguientes etapas: “Etapa de Planificación. En función de las cuales se definen las metas, los procesos, las actividades que deben realizar. Luego agrega la “Etapa de Seguimiento. Donde el seguimiento se inicia una vez que los datos de la planificación fueron registrados y aprobados con la aprobación del Plan Operativo de la Institución. Finalmente, señala la Etapa de Evaluación. Concluida la etapa de seguimiento de acuerdo con el cronograma establecido, se inicia la etapa de evaluación en la que se desarrolla las siguientes actividades: El evaluador (a) reciben la evidencia final por cada meta de la servidora o el servidor, debidamente documentada. Con la evidencia final como insumo, se ejecuta el siguiente procedimiento: Se identifica el logro final por cada meta; Se calcula la puntuación por cada meta programada; luego se calcula la puntuación final del trabajo realizado; se procede a la calificación; se desarrolla un proceso de retroalimentación final y se elabora un nuevo Plan de Mejora Anual.

3.3 Población y Muestra.

La población en estudio serán los servidores públicos de la Administración Central del Ministerio de Salud. Según datos de la oficina de recursos humanos (anexo 4), consiste en 175 trabajadores, pero que debido a la pandemia muchos están haciendo trabajo remoto, otros están de licencia por ser personas vulnerables o de riesgo, por lo que los trabajadores presenciales están en el orden de 50 trabajadores; al ser un número muy reducido se opta por tomar a todos los trabajadores que laboran presencialmente, permitiendo que sea más fácil la recopilación de datos. (anexo 4)

3.4 La Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.

La técnica que se empleará será la observación directa, la encuesta y las fuentes documentales. El mecanismo de medición que se empleará será un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escala tipo Likert. Para el análisis de los datos agrupados se utilizará el Software SPSS. La validación del instrumento

fue sometido a evaluación de 4 expertos cuya firma de validez se evidencia en el anexo 5

3.5 Procedimientos.

Se implementará un procedimiento propio de la investigación cuantitativa. Los datos primarios se obtendrán mediante la observación directa y la aplicación de un cuestionario dirigido a los servidores públicos que trabajan en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, aprovechando la percepción, vivencias y experiencias de los servidores públicos. Los datos secundarios se obtendrán mediante la investigación de las fuentes documentales, tanto de libros de especialista como artículos científicos de la comunidad académica y las tesis formuladas.

3.6 Método de Análisis de Datos.

Luego de entregado los cuestionarios a los servidores públicos del Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de salud, se recogerán las encuestas y se procederá a organizar las bases de datos (anexo 6, 7), para proceder a su análisis estadístico con el software SPSS: Se organizarán los datos en forma estructurada teniendo en cuenta la operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores; Se estudiará el comportamiento de los datos con la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si tiene un comportamiento normal o no normal, a fin de determinar si se emplearán herramientas no paramétricas o paramétricas; Se analizará la consistencia interna de los ítems del instrumento de medición mediante la prueba del Alpha de Cronbach; Se procederá a la elaboración de las Tabla de Frecuencias y los Gráficos por Dimensiones y Variables de Investigación; Se analizará las variables y sus dimensionamientos de investigación. Se procederá al análisis de la contrastación de hipótesis para determinar si se acepta la hipótesis del investigador o la hipótesis nula; y, Se procederá a los análisis estadísticos.

3.7 Aspectos Éticos.

Luego de obtener la validez del cuestionario, con respecto al contenido mediante los jueces expertos; la validez de criterio mediante el grado de correlación obtenido con la prueba del Alfa de Cronbach; y, la validez de constructo mediante

la operacionalización de las variables en estudio; se solicitó el permiso de las autoridades que toman la decisión en la Administración del Ministerio de Salud a través del director general encargado del sistema de recursos Humanos.

IV. RESULTADOS.

VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	2	0.3
Deficiente	48	8.0
Regular	235	39.2
Eficiente	227	37.8
Muy Eficiente	88	14.7

El 39.2 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 37.8 % que era eficiente; el 14.7 % que era muy eficiente; el 8.0 % que era Deficiente; y el 0.3 % que era Muy Deficiente.

VOCACIÓN DE SERVICIO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	2	1.0
Deficiente	19	9.5
Regular	83	41.5
Eficiente	70	35.0
Muy Eficiente	26	13.0

El 41.5 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 35.0 % que era eficiente; el 13.0 % que era muy eficiente; el 9.5 % que era Deficiente; y el 1 % que era Muy Deficiente.

TRABAJO EN EQUIPO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	8	4.0
Regular	82	41.0
Eficiente	81	40.5
Muy Eficiente	29	14.5

El 41.0 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 40.5 % que era eficiente; el 14.5 % que era muy eficiente; y el 4.0 % que era Deficiente.

ORIENTACIÓN A RESULTADO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	21	10.5
Regular	70	35.0
Eficiente	76	38.0
Muy Eficiente	33	16.5

El 38.0 % de los encuestados opinaba que era Eficiente; el 35.0 % que era Regular; el 16.5 % que era Muy Eficiente; y el 10.5 % que era Deficiente.

VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO.

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	131	21.8
Regular	272	45.3
Eficiente	143	23.8
Muy Eficiente	54	9.0

El 45.3 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 23.8 % que era Eficiente; el 21.8 % que era Deficiente; y el 9.0 % que era Muy Eficiente.

PLANIFICACIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	29	14.5
Regular	89	44.5
Eficiente	64	32.0
Muy Eficiente	18	9.0

El 44.5 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 32.0 % que era Eficiente; el 14.5 % que era Deficiente; y el 9.0 % que era Muy Eficiente.

SEGUIMIENTO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	49	24.5
Regular	91	45.5
Eficiente	44	22.0
Muy Eficiente	16	8.0

El 45.5 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 24.5 % que era Deficiente; el 22.0 % que era Eficiente; y el 8.0 % que era Muy Eficiente.

EVALUACIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	53	26.5
Regular	92	46.0
Eficiente	35	17.5
Muy Eficiente	20	10.0

El 46.0 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 26.5 % que era Deficiente; el 17.5 % que era Eficiente; y el 10.0 % que era Muy Eficiente.

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS.

Aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, del análisis de repartición de cada una de las variables; Gestión por Competencias y gestión del rendimiento, obtuvimos un valor aproximado de 0.031 por debajo de 0.05 en ambos casos, lo que indicaba que el comportamiento de los datos era distinto a una distribución normal. Por lo tanto, para analizar dichos datos, solo se podría aplicar las pruebas estadísticas no paramétricas. (anexo 8)

Consistencia Interna del Mecanismo de Medición.

Para analizar la consistencia interna del instrumento, aplicose el coeficiente de Alfa de Cronbach, que permitió establecer la consistencia interna de los ítems del mecanismo de medición aplicados en la variable Gestión por Competencias. Al tener en cuenta los resultados de la estadística de fiabilidad se aprecia que la variable Gestión por Competencias adquirió un valor de 0.909; los mismos que indicaban que el mecanismo tenía una consistencia interna alta. De igual manera, su valor oscilaba entre el valor máximo de 0.912 al valor mínimo de 0.896; los mismos que ponían en evidencia que los ítems del mecanismo de medición tenían una consistencia interna alta. (anexo 9)

Al analizar la consistencia interna del instrumento, aplicamos el coeficiente de Alfa de Cronbach, que nos permitiría establecer la consistencia interna de los ítems del instrumento de medición aplicados en la variable Gestión del Rendimiento. al tener en cuenta la estadística de fiabilidad se aprecia que la variable Gestión del rendimiento, obtuvo un valor de 0.944; los mismos que indicaban que el instrumento a utilizar poseía una consistencia interna alta. De igual manera, su valor máximo oscilaba entre el valor 0.943 al valor mínimo de 0.936; los mismos que indicaba que los ítems del instrumento de medición tenían una consistencia interna alta. (anexo 10)

Analizando la consistencia interna del mecanismo, aplicamos el coeficiente de Alfa de Cronbach, que nos permitiría establecer la consistencia interna de los ítems del mecanismo de medición aplicados en las variables gestión por competencias y gestión del Rendimiento. al tener en cuenta la estadística de

fiabilidad se aprecia que las variables, obtuvieron un valor de 0.955; lo que indicaban que el instrumento a utilizar poseía una consistencia interna alta. De igual manera, su valor máximo oscilaba entre el valor 0.954 al valor mínimo de 0.951; indicando que los ítems del instrumento tenían una consistencia interna alta. (anexo 11)

Correlación de las Variables en estudio.

Respecto a la correlación de las dimensiones de la Variable Gestión por Competencias con las dimensiones de la variable Gestión del Rendimiento, se aplicó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman; y en su aplicación se valoró en 0.536, 0.597 y 0.717 indicando que las correlaciones de las dimensiones eran moderadas.

Respecto a la correlación entre la variable Gestión por Competencias y la variable Gestión del Rendimiento, se aplicó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman; y en su aplicación se valoró en 0.699 indicando que las correlaciones entre ambas variables eran moderadas.

(anexo 12)

Contrastación de las Hipótesis.

Respecto a la contrastación de las variables en estudio Gestión por Competencias y Gestión del rendimiento, se obtuvo un valor de 0.00 por debajo de 0.05; por lo mismo, se corrobora que se acepta la hipótesis del investigador y se desestima la hipótesis Nula. El mismo que indicaba que la variable Gestión por Competencias se relacionaba significativamente con la variable Gestión del Rendimiento en el sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud.

Respecto a la contrastación de la dimensión Vocación de Servicios de la variable Gestión por Competencias y la variable Gestión del Rendimiento, se obtuvo un valor de 0.00 por debajo de 0.05; por lo mismo, se corrobora que se acepta la hipótesis del investigador y se desestima la hipótesis Nula. Por lo mismo, se evidenciaba que la dimensión Vocación de Servicios se relaciona significativamente con la variable Gestión del Rendimiento.

Respecto a la contrastación de la dimensión Trabajo en Equipo de la variable Gestión por Competencias y la variable Gestión del Rendimiento, se obtuvo un valor de 0.00 por debajo de 0.05; por lo mismo, se corrobora que se acepta la hipótesis del investigador y se desestima la hipótesis Nula. Por lo que se relaciona significativamente.

Respecto a la contrastación de la dimensión Orientación a Resultados de la variable Gestión por Competencias y la variable Gestión del Rendimiento, se obtuvo un valor de 0.00 por debajo de 0.05; por lo mismo, se corrobora que se acepta la hipótesis del investigador y se desestima la hipótesis Nula. Por lo tanto, se evidencia que la dimensión Orientación a Resultado de la variable Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la variable Gestión del Rendimiento. (anexo 13)

V. DISCUSIÓN.

1, Desde una óptica de generar una discusión por objetivos: vemos que Tito (2012, p. 8), en su Tesis “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección ...”; tenía como objetivo general el demostrar que la gestión de una empresa basada en las competencias de los trabajadores permite elevar en forma considerablemente los niveles de productividad en una empresa privada. Que tienen cierta similitud con el determinar la relación de la gestión por competencias con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos humanos en la cartera de salud, que es una institución pública y que brinda servicios de salud. La diferencia está en que las empresas privadas buscan lucro o rentabilidad para la sobrevivencia del negocio; en cambio en las organizaciones públicas se busca mejorar la gestión del desempeño mediante el logro en el cumplimiento de los objetivos programados en la administración pública.

2, Respecto a la Discusión desde el punto de vista metodológico: se aprecia que Tito (2012, p. 154), desarrolla su investigación con enfoque cuantitativo por lo mismo que se realizó una recolección de datos para ser sometidas al análisis estadístico inferencial. Investigación similar al desarrollado por el investigador con enfoque cuantitativo que se caracterizó por el uso de métodos y técnicas cuantitativa, el uso de la observación y medición de análisis y uso del estadístico; con el fin de medir las características, atributos y propiedad de las variables. También Tito (2012) desarrolla una investigación aplicada, ya que buscaba determinar los beneficios de la gestión basada en competencias y al mismo tiempo relacionarla con el incremento de la productividad en la empresa privada. En cambio, la investigación aplicada del investigador se orientó a resolver los problemas administrativos y de gestión, en la toma de decisiones, la mejora de la formación por competencias de los trabajadores; y adecuarla a las nuevas tendencias de la gestión estratégica de las organizaciones públicas. Tito (2012) realizó un nivel de investigación explicativa, dado que estaba dirigida a responder si los empresarios logran mejorías en niveles de productividad a partir de la aplicación del modelo de gestión por competencias. En cambio, la investigación desarrollada por el investigador fue de nivel correlacional en la medida que se

buscaba la correlación de las variables de investigación; sin considerar los criterios de control ni de manipulación de las variables.

3, Desde una perspectiva de una discusión por resultados: se aprecia que Tito (2012, p. 248), en su investigación obtuvo los resultados que evidenciaron que era factible implementar la gestión por competencias en las empresas del sector con la finalidad de incrementar la productividad laboral. De igual manera, los resultados evidenciaron que los empresarios de las pequeñas empresas están ávidos de adquirir novísimos conocimientos, mejorar sus capacidades gerenciales y graduar conductas y actitudes; por ello se presentan con interés a las capacitaciones que se ofrecen. Es decir, que la capacitación en la gestión por competencias es una forma de promover el desarrollo empresarial y tuvo resultados favorables importante para el incremento de la productividad laboral. Pero, también evidencia que los empresarios y operarios basan su aprendizaje por competencia basado en la experiencia personal o en la experiencia procedimental. En relación con la investigación desarrollada por el tesista, vemos el concepto de Gestión por Competencias esta mejor desarrollado, como producto de los especialistas sobre el tema: primero, que se determinó que la variable gestión por competencias se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos del Ministerio de Salud. En segundo lugar, que la dimensión vocación de servicios de la variable gestión por competencias se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos. En tercer lugar, la dimensión Trabajo en Equipo de la variable gestión por competencias, se evidencia que se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos. En cuarto lugar, la dimensión orientación a resultado de la variable gestión por competencias, se evidenció que se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el mismo sistema de gestión de recursos.

4, Desde una perspectiva de los objetivos: se aprecia que Casa (2015, p. 21), señala que el objetivo de la investigación era determinar la relación existente entre: gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo; objetivo que estaba relacionado

con determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo; así como determinar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral del personal administrativo; y, finalmente determinar la relación que existe entre carrera profesional y el desempeño laboral del personal administrativo. Que se diferenciaba por una mejor precisión y desarrollo conceptual de los objetivos de determinar la relación de la gestión por competencias y la gestión del rendimiento en el sistema de recursos; así como con la determinación de la relación de la vocación de servicio con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos; la determinación de la relación del trabajo en equipo con la gestión del rendimiento en el sistema de recursos; y finalmente con la determinación de la relación de la orientación a resultados con la gestión del rendimiento en el mismo sistema de recursos humanos.

5, Desde una perspectiva metodológica: se aprecia en la investigación desarrollada por Casa (2015, p. 70), fue de tipo cualitativo a nivel descriptivo. Asimismo, era una investigación con un enfoque cuantitativo, centrándose en aquellos aspectos visibles y sensibles de cuantificación de los fenómenos, que usa la metodología empírico analítico y se utiliza eficazmente en las pruebas estadísticas para el análisis de datos. La investigación se realizó sin manipular las variables. Es decir, se trata de investigación donde no se hace variar en forma intencional la variable. Lo que indica que era una investigación no experimental, además se trata de observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. En relación con la investigación realizada por el investigador, existían diferencias en la medida que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, estuvo caracterizado por el uso de métodos y técnicas cuantitativas, la observación directa y la medición del análisis y el uso de datos estadísticos que midan las características, atributos y propiedad de las variables. El tipo de investigación fue aplicada en la medida que buscó determinar los beneficios de la gestión basada en competencias y relacionarla con la gestión del rendimiento, orientada a resolver los problemas de gestión, la toma decisiones y mejora del aprendizaje por competencias de los trabajadores. El nivel de investigación fue correlacional en la medida que se buscaba asociar las

variables; sin considerar criterios de control ni de manipulación; por lo tanto, era una investigación no experimental.

6, Desde una perspectiva de la metodología: Sánchez (2018, p. 58), se propuso que el tipo de investigación sea aplicada, el nivel de investigación sea correlacional, donde se basó en especificar las propiedades y las características de la gestión por competencias, así como el desempeño laboral (rendimiento). Se utilizó el diseño no experimental y transeccional. Señala que los estudios fueron realizados sin la manipulación deliberada de la variable independiente y sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después estudiarlos. El diseño de investigación fue correlacional a fin de determinar si las variables de interés se encontraban relacionadas o no. En relación con la investigación realizada por el investigador, existían coincidencias en la medida que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, caracterizado por el uso de métodos y técnicas cuantitativas, la observación directa y la medición del análisis, y el uso de estadísticos a fin de medir las características, atributos y propiedad de las variables de interés. El tipo de investigación fue aplicado en la medida que se buscó determinar los beneficios de la gestión basada en competencias y relacionarla con la gestión del rendimiento, orientada a resolver los problemas de gestión, la toma de decisiones y el aprendizaje por competencias de los servidores públicos. El nivel de investigación fue correlacional en la medida que se buscaba asociar las variables; sin considerar criterios de control ni de manipulación; por lo tanto, fue una investigación no experimental.

7, Desde una perspectiva de los resultados: Sánchez (2018, p. 119), luego de la contratación de hipótesis se determinó que existe una relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal; donde el índice del Rho Spearman alcanzado fue de 0.0419 cuyo valor es $\leq 0,000$ que permite afirmar la relación directa entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral del personal. Se concluyó que existe una relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal; donde el índice del Rho Spearman alcanzado fue de 0.0306 cuyo p valor es $\leq 0,000$, permite establecer la relación directa entre la selección de personal y el

desempeño laboral del personal. Se concluyó que existe una relación directa entre la formación y desarrollo y el desempeño laboral del personal; donde el índice del Rho Spearman alcanzado fue de 0.03020 cuyo p valor es $\leq 0,000$, y que permite establecer la relación directa entre formación y desarrollo y el desempeño laboral del personal. Finalmente, se concluyó que existe una relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral del personal; donde el índice del Rho Spearman alcanzado fue de 0.03460 cuyo p valor es $\leq 0,000$, permite establecer la relación directa entre los sistemas de compensación y el desempeño laboral del personal. En cambio, respecto a la investigación realizada por el investigador, existe una cierta similitud con respecto a la contrastación de hipótesis desarrollada por el investigador en el sentido que: Respecto al primer objetivo e hipótesis generales se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Por lo tanto, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos. Luego Respecto al primer objetivo e hipótesis específica, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la dimensión vocación de servicio de la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos. Respecto al segundo objetivo e hipótesis específica, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos. Respecto al tercer objetivo e hipótesis específica, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la dimensión orientación a resultado de la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES.

Primero: Se cumplió con el objetivo general y al mismo tiempo con la hipótesis general planteada. Esto en la medida que, al contrastarse las hipótesis, el valor de la significancia asintótica fue de 0,000 que es menor a 0,05 del nivel de significancia. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Entonces, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos. Entonces, se determinó que la variable en estudio gestión por competencias se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos.

Segundo. Se cumplió con el objetivo específico uno y al mismo tiempo con la hipótesis general planteada. Esto en la medida que se concluye que el valor de la significancia asintótica fue de 0,000 que es menor a 0,05 del nivel de significancia. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Por lo tanto, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la dimensión vocación de servicio de la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos. Teniendo en cuenta este resultado, se concluyó y se determinó que la dimensión vocación de servicios de la variable gestión por competencias se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos.

Tercero. Se cumplió con el objetivo específico dos y al mismo tiempo con la hipótesis general planteada. Esto en la medida que se concluye que el valor de la significancia asintótica fue de 0,000 que es menor a 0,05 del nivel de significancia. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Por lo tanto, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos. En

consecuencia, se determinó que la dimensión trabajo en equipo de la variable gestión por competencias se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos.

Cuarto. Se cumplió con el objetivo específico 03 y al mismo tiempo con la hipótesis general planteada. Esto en la medida que se concluye que el valor de la significancia asintótica fue de 0,000 que es menor a 0,05 del nivel de significancia. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Por lo tanto, se afirma que con un nivel de confianza del 95% existe una relación significativa entre la dimensión orientación a resultado de la variable gestión por competencias y la variable gestión del rendimiento en los trabajadores públicos del sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud. En consecuencia, se determinó y concluyó que la dimensión orientación a resultado de la variable gestión por competencias se relaciona positivamente con la variable gestión del rendimiento en el sistema de gestión de recursos humanos.

VII. RECOMENDACIONES.

1 Es recomendable que la gerencia de Recursos Humanos elabore el cronograma de gestión del rendimiento; a fin de comunicar las futuras acciones que se desarrollarán para la mejora del desempeño laboral de los servidores. Reforzar las capacitaciones tanto como seguir evaluando. Estas actividades deben ser continuas y permanentes hasta que se conviertan en un hábito laboral que formare parte de la cultura organizacional de la institución.

2 Es recomendable que la gerencia de recursos humanos siga fortaleciendo la competencia de vocación de servicio de los servidores públicos, en la medida que es la cara visible de la administración pública y eso significa fortalecer la cultura organizacional de los servidores que están integrados en la Entidad pública.

3 La gerencia y los servidores públicos: con respecto a la competencia del Trabajo en Equipo, se tiene que seguir promoviendo y fortalecer las relaciones de cooperación en el trabajo; promover relaciones de confianza para compartir informaciones relevantes que permita concluir el trabajo y cumplir con los plazos establecidos

4 A la gerencia, es recomendable e importante seguir fortaleciendo la competencia de orientación a resultado, por lo mismo que son los resultados la mejor manera de cambiar la imagen institución, la atención oportuna de los servicios que se brinda son las evidencias que afectan positivamente en la percepción de la población que acude a los servicios públicos.

REFERENCIAS.

Tito Huamani Pedro (2012) Tesis “Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa del sector confecciones”

Alles Martha Alicia (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Segunda edición, 2º reimpresión. Ediciones Granica SA. Buenos Aires, Argentina.

Alles Martha Alicia (2014). Desarrollo del Talento Humano: basado en competencias. Segunda Edición, 5º reimpresión. Ediciones Granica SA. Buenos Aires, Argentina.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil. Aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, publicado en el diario oficial El Peruano de fecha 24 de junio del 2016.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Guía para la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en el ciclo 2020. Aprobado mediante Resolución de Presidenta Ejecutiva N° 000069-2020-SERVIR-PE, publicado el 27 de agosto del 2020.

Casa Carrasco Maribel (2015). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas. Andahuaylas, Perú.

Guerrero Murgueytio Claudia y Gloria Luy González (2014). Diseño de un Sistema de Gestión del Desempeño basado en Competencias para Universidad de Piura. Universidad de Piura, Facultad de Ingeniería, Área Departamental de Ingeniería Industrial y de Sistemas. Piura, Perú.

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio María del Pilar (2010). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores SA de CV. Quinta Edición. Lima, Perú.

Ñaupas Paitán Humberto, Mejía Mejía Elías, Novoa Ramírez Eliana y Villagómez Paucar Alberto (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U. Cuarta Edición. Bogotá, Colombia.

Sánchez Apaza Máximo Walter (2018). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. Universidad Privada de Tacna, Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión y Políticas Públicas. Tacna, Perú.

ANEXOS.

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Operacionalización variable Gestión por Competencias.

Anexo 03: Operacionalización variable Gestión del Rendimiento.

Anexo 04: Validación de expertos

Anexo 05: Autorización de la Institución donde se desarrolla la investigación

Anexo 06 Base de Datos General.

Anexo 07: Base de Datos Correlación - Contrastación

Anexo 08: Prueba de Normalidad.

Anexo 09: Fiabilidad variable Gestión por Competencias.

Anexo 10: Fiabilidad variable Gestión del Rendimiento.

Anexo 11: Fiabilidad Gestión por Competencia y Gestión del Rendimiento.

Anexo 12: Correlación de Variables.

Anexo 13: Contrastación de las Hipótesis.

Anexo 14: Tabla y Gráficos de la Variables Gestión por Competencias

Anexo 15: Tabla y Gráficos Dimensiones de la primera variable

Anexo 16: Tabla y Gráficos de la Variable Gestión del Rendimiento

Anexo 17: Tabla y Gráficos Dimensiones de la segunda Variables

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE SALUD, 2021

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	METODOLOGÍA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE (X)	TIPO INVESTIGACIÓN: Investigación Aplicada.	
¿De qué manera la Gestión por Competencias se relaciona con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2020?	Determinar la relación de la Gestión por Competencias y la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2020.	La Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2020.	Vocación de Servicio	NIVEL INVESTIGACIÓN: Nivel Relacional.	
			Gestión por Competencias	Trabajo en Equipo	ENFOQUE INVESTIGACIÓN: Enfoque Cuantitativo
				Orientación a Resultado	DISEÑO INVESTIGACIÓN: No Experimental y Validación de Instrumento
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE (Y)	TÉCNICA: Observación Directa, Encuesta y Análisis Documental.	
¿De qué manera la Vocación de Servicio se relaciona con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud?	Determinar la relación de la Vocación de Servicio con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.	La Vocación de Servicios se relaciona significativamente con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.	Planificación	INSTRUMENTO: Cuestionario estructurado con escala tipo likert y SPSS.	
	Determinar la relación del Trabajo en Equipo con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.				
¿De qué manera el Trabajo en Equipo se relaciona con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud?	Determinar la relación de la Orientación a Resultados con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.	La Orientación a Resultados se relaciona significativamente con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.	Gestión del Rendimiento	POBLACIÓN: Servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud	
	Determinar la relación de la Orientación a Resultados con la Gestión del Rendimiento en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.			MUESTRA: Servidores del Sistema de Recursos Humanos de la Administración Central del Ministerio de salud.	

ANEXO 02

3.2.1 Operacionalización de la variable Gestión por Competencias.

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN POR COMPETENCIA	El modelo que propone se sujeta en tres competencias básicas al: El eje de orientación a resultados que se vincula con la eficiencia, Un eje de servicio para conseguir satisfacer de las necesidades del usuario. En ese entendido, el servidor público debe tener una vocación de servir y valorar las necesidades y un eje de relaciones que integre los esfuerzos al interior de cada organización, el servidor civil debe ser capaz de trabajar en equipo y de generar nuevas relaciones de trabajo de la mejorar de la calidad de la gestión pública de las entidades del Estado. (Servir, 2016, p.7).	La gestión por competencias se medirá mediante un cuestionario estructurado que conste de doce preguntas con la finalidad de conocer las deficiencias en la gestión.	Vocación de Servicios.	Capacidad de escuchar el reclamo.	1	ESCALA TIPO LIKERT 1 = Muy deficiente. 2 = Deficiente. 3 = Regular 4 = Eficiente. 5 = Muy Eficiente
				Capacidad de comprender el requerimiento	2	
				Capacidad de trato cordial.	3	
				Capacidad de respuesta efectiva.	4	
			Trabajo en Equipo.	Promueve relación de cooperación	5	
				Comparte información relevante	6	
				Promueve relación de confianza	7	
				Coordina para lograr objetivos.	8	
			Orientación a resultado.	Logro efectivo de las metas.	9	
				Cumplimiento de los plazos.	10	
				Mejora calidad del servicio	11	
				Empleo óptimo del recurso asignado	12	

ANEXO 03

3.2.2 Operacionalización de la variable Gestión del Rendimiento.

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación del desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad, precisando tres etapas principales: planificación seguimiento y evaluación. (Servir. 2013, art. 19 de la Ley Nº 30057).	La gestión del rendimiento se medirá mediante un cuestionario estructurado que conste de doce preguntas con la finalidad de conocer las deficiencias en la gestión.	Planificación	Definición de las metas - indicadores.	13	ESCALA TIPO LKERT 1 = Muy deficiente. 2 = Deficiente. 3 = Regular 4 = Eficiente. 5 = Muy Eficiente
				Valor de la Meta en expresión numérica	14	
				Evidencia como medio de verificar	15	
				Cumplimiento de Plazos	16	
			Seguimiento	Periodo programado por seguimiento.	17	
				Avance logrado hasta el momento.	18	
				Reunión de seguimiento programado.	19	
				Retroalimentación	20	
			Evaluación	Identificar logro final logrado.	21	
				Calcular la puntuación por meta.	22	
				Cálculo de puntuación final.	23	
				Calificación.	24	

Título de la Investigación: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Apellidos y nombres del Investigador: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
Apellidos y nombres del Asesor: DIAZ PAZ ROMULO ROBERTO
Asesor: Mg. JACCHA HUAMANI Jorge

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				SI CUMPLE	NO CUMPLE	
GESTION POR COMPETEN CIAS	VOCACION DE SERVICIO	Estructurar el medio.	Estructura el reclamo del usuario.	1-2-3-4-5	✓	
			Comprende el requerimiento del usuario.	1-2-3-4-5	✓	
	TRABAJO EN EQUIPO	Respuesta efectiva.	Ofrece un trato cordial al usuario.	1-2-3-4-5	✓	
			Promueve relaciones de cooperación.	1-2-3-4-5	✓	
	Orientación a resultados	Logro de metas.*	Coordinación esfuerzos para lograr los objetivos.	1-2-3-4-5	✓	
			Trabaja por lograr la calidad del servicio.	1-2-3-4-5	✓	
	Planificación	Empuja adelante el proceso.	Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	✓	
			Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	✓	
	GESTION DEL RENDIMEN TO	Seguimiento	Organiza Capacitaciones	Organiza las capacitaciones actualizadas.	1-2-3-4-5	✓
				Revisa periódicamente evidencias programadas.	1-2-3-4-5	✓
Evaluación		Revisión de logros.	Hacen seguimientos de logros.	1-2-3-4-5	✓	
			Propone acciones para mejorar los procesos.	1-2-3-4-5	✓	
Evaluación		Cálculo de puntación meta.	Cálculo de puntación por meta alcanzada.	1-2-3-4-5	✓	
			Cálculo de puntación final.	1-2-3-4-5	✓	
Evaluación		Revisión de logros.	La reevaluación sirve para mejorar el plan de trabajo.	1-2-3-4-5	✓	
			Revisión de logros.	1-2-3-4-5	✓	

Fecha: 18/02/2021
Nota: Las calificaciones de 1 a 5, son: 1- deficiente, 2- deficiente, 3- normal, 4- eficiente, 5- muy eficiente.

Título de la Investigación: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Apellidos y nombres del Investigador: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
Apellidos y nombres del Asesor: DR. ADMINIST. SEGOWIA SULLER CIRILO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				SI CUMPLE	NO CUMPLE	
GESTION POR COMPETEN CIAS	VOCACION DE SERVICIO	Estructurar el medio.	Estructura el reclamo del usuario.	1-2-3-4-5	5	
			Comprende el requerimiento del usuario.	1-2-3-4-5	5	
	TRABAJO EN EQUIPO	Respuesta efectiva.	Ofrece un trato cordial al usuario.	1-2-3-4-5	5	
			Promueve relaciones de cooperación.	1-2-3-4-5	5	
	Orientación a resultados	Logro de metas.*	Coordinación esfuerzos para lograr los objetivos.	1-2-3-4-5	5	
			Trabaja por lograr la calidad del servicio.	1-2-3-4-5	5	
	Planificación	Empuja adelante el proceso.	Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	5	
			Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	5	
	GESTION DEL RENDIMEN TO	Seguimiento	Organiza Capacitaciones	Organiza las capacitaciones actualizadas.	1-2-3-4-5	5
				Revisa periódicamente evidencias programadas.	1-2-3-4-5	5
Evaluación		Revisión de logros.	Hacen seguimientos de logros.	1-2-3-4-5	5	
			Propone acciones para mejorar los procesos.	1-2-3-4-5	5	
Evaluación		Cálculo de puntación meta.	Cálculo de puntación por meta alcanzada.	1-2-3-4-5	5	
			Cálculo de puntación final.	1-2-3-4-5	5	
Evaluación		Revisión de logros.	La reevaluación sirve para mejorar el plan de trabajo.	1-2-3-4-5	5	
			Revisión de logros.	1-2-3-4-5	5	

Fecha: 18/02/2021
Nota: Las calificaciones de 1 a 5, son: 1- deficiente, 2- deficiente, 3- normal, 4- eficiente, 5- muy eficiente.

Título de la Investigación: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Apellidos y nombres del Investigador: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
Apellidos y nombres del Asesor: LIC. ADM. LLAMACONCA VARGAS BAUL APOLINARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				SI CUMPLE	NO CUMPLE	
GESTION POR COMPETEN CIAS	VOCACION DE SERVICIO	Estructurar el medio.	Estructura el reclamo del usuario.	1-2-3-4-5	✓	
			Comprende el requerimiento del usuario.	1-2-3-4-5	✓	
	TRABAJO EN EQUIPO	Respuesta efectiva.	Ofrece un trato cordial al usuario.	1-2-3-4-5	✓	
			Promueve relaciones de cooperación.	1-2-3-4-5	✓	
	Orientación a resultados	Logro de metas.*	Coordinación esfuerzos para lograr los objetivos.	1-2-3-4-5	✓	
			Trabaja por lograr la calidad del servicio.	1-2-3-4-5	✓	
	Planificación	Empuja adelante el proceso.	Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	✓	
			Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	✓	
	GESTION DEL RENDIMEN TO	Seguimiento	Organiza Capacitaciones	Organiza las capacitaciones actualizadas.	1-2-3-4-5	✓
				Revisa periódicamente evidencias programadas.	1-2-3-4-5	✓
Evaluación		Revisión de logros.	Hacen seguimientos de logros.	1-2-3-4-5	✓	
			Propone acciones para mejorar los procesos.	1-2-3-4-5	✓	
Evaluación		Cálculo de puntación meta.	Cálculo de puntación por meta alcanzada.	1-2-3-4-5	✓	
			Cálculo de puntación final.	1-2-3-4-5	✓	
Evaluación		Revisión de logros.	La reevaluación sirve para mejorar el plan de trabajo.	1-2-3-4-5	✓	
			Revisión de logros.	1-2-3-4-5	✓	

Fecha: 18/02/2021
Nota: Las calificaciones de 1 a 5, son: 1- deficiente, 2- deficiente, 3- normal, 4- eficiente, 5- muy eficiente.

Título de la Investigación: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Apellidos y nombres del Investigador: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
Apellidos y nombres del Asesor: LIC. PEREZ PAREDES, HERNANI GABRIEL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				SI CUMPLE	NO CUMPLE	
GESTION POR COMPETEN CIAS	VOCACION DE SERVICIO	Estructurar el medio.	Estructura el reclamo del usuario.	1-2-3-4-5	5	
			Comprende el requerimiento del usuario.	1-2-3-4-5	5	
	TRABAJO EN EQUIPO	Respuesta efectiva.	Ofrece un trato cordial al usuario.	1-2-3-4-5	5	
			Promueve relaciones de cooperación.	1-2-3-4-5	5	
	Orientación a resultados	Logro de metas.*	Coordinación esfuerzos para lograr los objetivos.	1-2-3-4-5	5	
			Trabaja por lograr la calidad del servicio.	1-2-3-4-5	5	
	Planificación	Empuja adelante el proceso.	Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	5	
			Elabora y ejecuta planes de trabajo.	1-2-3-4-5	5	
	GESTION DEL RENDIMEN TO	Seguimiento	Organiza Capacitaciones	Organiza las capacitaciones actualizadas.	1-2-3-4-5	5
				Revisa periódicamente evidencias programadas.	1-2-3-4-5	5
Evaluación		Revisión de logros.	Hacen seguimientos de logros.	1-2-3-4-5	5	
			Propone acciones para mejorar los procesos.	1-2-3-4-5	5	
Evaluación		Cálculo de puntación meta.	Cálculo de puntación por meta alcanzada.	1-2-3-4-5	5	
			Cálculo de puntación final.	1-2-3-4-5	5	
Evaluación		Revisión de logros.	La reevaluación sirve para mejorar el plan de trabajo.	1-2-3-4-5	5	
			Revisión de logros.	1-2-3-4-5	5	

Fecha: 18/02/2021
Nota: Las calificaciones de 1 a 5, son: 1- deficiente, 2- deficiente, 3- normal, 4- eficiente, 5- muy eficiente.

ANEXO 5

	PERÚ Ministerio de Salud	Secretaría General	Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
---	------------------------------------	--------------------	--

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 083 - 2021-OGGRH-OARH-EIE /MINSA

Lima, 12 MAR. 2021

Señor
RÓMULO DÍAZ PAZ
Correo electrónico: rdiazp@minsa.gob.pe.ccm
Presente.-

Asunto : Solicita autorización para encuesta para tesis.
Referencia : Solicitud S/N
Expediente N° 21-017045-001

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, por medio del cual solicita información de la cantidad de personal de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, así como autorización para el recojo de información a través de una encuesta, con el fin de incluir dicho estudio en su tesis "Gestión de Competencias y Gestión del Rendimiento" que viene desarrollando en la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, en su calidad de servidor nombrado de la Administración Central del Ministerio de Salud, se brinda facilidades para que pueda efectuar dicha encuesta que servirá de insumo para su tesis en la universidad César Vallejo, siempre en cuanto se realice a aquellos servidores que se encuentran realizando trabajo presencial y durante la presente semana.

Finalmente, manifestar que la nómina del personal nombrado (D.L. 276) y contratado (D.L. 1057) de esta oficina, puede encontrarla en la página de transparencia del Ministerio de Salud a través del siguiente enlace:
http://transparencia.gob.pe/personal/pt:transparencia_personal.aspx?id_entidad=143&id_tema=32&ver=#.YEK1grnhKjIU, en donde se aprecia que contamos con 175 servidores.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



R. ANDRÉS C.



L. LANDÍN M.

JFH/WT/RMC/LLM



M. VÁSQUEZ T.



Abog. José F. Hoyos Hernández
Director General
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
MINISTERIO DE SALUD

ANEXO 6

ANEXO 06: BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO													ANEXO 06: BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO											
VARIABLE	GESTIÓN POR COMPETENCIAS												GESTIÓN DEL RENDIMIENTO											
DIMENSIÓN	VOCACIÓN DE SERVICIO				TRABAJO EN EQUIPO				ORIENTACIÓN A RESULTADO				PLANIFICACIÓN				SEGUIMIENTO				EVALUACIÓN			
ID	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	
5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
8	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
14	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3
15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
16	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
17	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4
18	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
21	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2
22	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
25	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
26	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3
30	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
31	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
32	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
33	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3
37	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4
38	2	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
41	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
42	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3
43	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
44	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
46	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
48	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
50	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2

ANEXO 7

ANEXO 07: BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO															ANEXO 07: BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO																	
VARIABLE	GESTIÓN POR COMPETENCIAS														GESTIÓN DEL RENDIMIENTO																	
	VOCACIÓN DE SERVIDOR					TRABAJO EN EQUIPO					ORIENTACIÓN A RESULTADO				SUMA TOTAL VAR(0)	PLANIFICACIÓN				SEGUIMIENTO				EVALUACIÓN				SUMA TOTAL VAR(1)				
ID	X1	X2	X3	X4	SUMA	X5	X6	X7	X8	SUMA	X9	X10	X11	X12		SUMA	Y01	Y02	Y03	Y04	SUMA	Y05	Y06	Y07	Y08	SUMA	Y09		Y10	Y11	Y12	SUMA
1	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	36	3	3	4	3	13	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	32
2	2	2	3	3	10	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	38	4	3	4	3	14	4	3	2	2	11	3	2	2	2	9	34
3	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	3	4	5	5	17	45	5	4	4	3	16	3	4	4	5	16	4	3	3	4	14	46
4	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	40	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	4	13	31
5	3	3	4	3	13	5	5	5	5	12	4	4	4	3	15	40	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	39
6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	29
7	3	3	2	4	12	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	41	2	3	2	2	9	3	2	2	3	10	2	2	2	3	9	28
8	1	2	2	3	8	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	29	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	27
9	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	2	5	5	16	49	4	4	4	4	16	3	5	5	4	17	5	4	4	5	18	51
10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
11	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	46	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	46
12	3	3	3	2	11	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	41	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	36
13	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	3	2	3	2	10	32	3	3	2	3	11	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	30
14	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	14	46	3	4	2	2	11	3	4	2	3	12	3	3	4	3	13	36
15	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	56	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	57
16	3	3	3	2	11	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14	39	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	40
17	4	3	5	4	16	4	4	3	5	16	3	4	3	3	13	45	3	3	4	2	12	3	2	2	3	10	4	3	3	4	14	36
18	3	5	5	4	17	3	5	3	5	16	5	5	5	5	20	53	5	4	5	3	17	4	5	3	3	15	5	3	4	3	15	47
19	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	58	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	5	17	48
20	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	43	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	46
21	3	3	4	4	14	2	4	3	4	13	4	3	2	4	13	40	4	3	2	3	12	3	4	4	3	14	2	2	3	2	9	35
22	3	3	3	2	11	4	4	3	4	15	3	3	3	4	13	39	4	4	3	3	14	2	2	3	3	10	3	3	3	2	11	35
23	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	40	3	4	2	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	37
24	2	2	3	3	10	3	3	4	4	14	3	2	2	3	10	34	4	4	3	3	14	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	32
25	3	2	3	4	12	4	3	3	2	12	2	2	2	3	9	33	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	31
26	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	2	2	3	2	9	37	2	3	2	4	11	4	2	3	2	11	3	3	2	2	10	32
27	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	43	4	2	3	4	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	38
28	3	3	4	4	14	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	44	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	34
29	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	41	3	3	3	3	12	2	2	2	4	10	3	3	3	3	12	34
30	2	2	2	3	9	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	37	3	2	3	3	11	2	2	3	2	9	3	2	2	2	9	29
31	4	4	4	4	16	5	5	3	3	16	3	4	4	4	15	47	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	2	2	2	9	32
32	4	3	3	4	14	4	4	3	2	13	2	3	3	3	11	38	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	35
33	3	2	5	5	15	4	4	4	5	17	3	3	4	4	18	50	3	3	3	3	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
34	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	40	4	3	3	2	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
35	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	41	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	32
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48	3	4	2	4	13	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	36
37	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	44	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11	3	3	3	4	13	36
38	2	3	4	4	13	3	3	4	5	15	5	5	5	4	19	47	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	43
39	2	2	3	3	10	5	5	3	3	12	3	4	4	4	15	37	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	39
40	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	15	49	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	34
41	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	44	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	32
42	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	56	3	4	4	2	13	3	4	2	2	11	3	3	3	3	12	36
43	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	55	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	57
44	1	4	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	53	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	55
45	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	42	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	46
46	3	3	4	4	14	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	35	3	2	3	4	12	2	2	3	3	10	3	2	2	2	9	31
47	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	17	57	3	5	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	48
48	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	56	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	52
49	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	2	12	39	2	4	3	3	12	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	32
50	4	4	3	3	14	2	2	2	3	9	3	3	3	4	13	36	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	3	2	2	2	9	36

ANEXO 08: PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOC PARA UNA MUESTRA

	VOCACIÓN DE SERVICIO	TRABAJO EN EQUIPO	ORIENTACION A RESULTADO	VARIABLE (X)	PLANIFICACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	VARIABLE (Y)
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	14.62	14.42	43.02	13.42	12.54	12.44	38.40
	Desviación estándar	2.465	2.977	7.150	2.673	2.943	3.369	8.323
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.119	.123	.131	.162	.160	.172	.233
	Positivo	.177	.123	.131	.162	.160	.172	.233
	Negativo	-.143	-.104	-.079	-.118	-.094	-.094	-.089
Estadístico de prueba	.177	.119	.123	.131	.162	.160	.172	.233
Sig. asintótica (bilateral)	.000 ^c	.073 ^c	.057 ^c	.031 ^c	.002 ^c	.003 ^c	.001 ^c	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

ANEXO 09

ANÁLISIS FIABILIDAD VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.909	12

Estadísticas de total de elemento

Nº	ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X01	Escucha el reclamo del usuario.	39.76	45.002	.440	.912
X02	Comprende el requerimiento del usuario	39.66	43.535	.632	.902
X03	Ofrece trato cordial al usuario	39.38	42.363	.702	.899
X04	Brinda respuesta efectiva en el servicio	39.30	43.398	.640	.902
X05	Promueve relaciones de cooperación	39.38	44.853	.569	.905
X06	Comparte información que facilite el trabajo	39.38	44.322	.653	.902
X07	Promueve relaciones de confianza	39.50	44.214	.651	.902
X08	Trabaja por lograr los objetivos	39.20	42.041	.734	.898
X09	Coordina esfuerzos para lograr os objetivos	39.40	42.694	.689	.900
X10	Trabaja por el cumplimiento de los plazos	39.52	42.989	.632	.903
X11	Trabaja por lograr la calidad del servicio	39.34	41.045	.768	.896
X12	Emplea eficientemente los recursos disponibles	39.40	43.265	.613	.903

ANEXO 10

FIABILIDAD VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.944	12

Estadísticas de total de elemento

N°	ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Y01	Elabora cronograma de Gestión Rendimiento	34.96	60.080	.654	.943
Y02	Comunican las acciones que se desarrollarán	34.98	60.347	.681	.942
Y03	Organizar capacitaciones actualizadas	35.10	58.500	.715	.941
Y04	Califica la seleccionan de personal	35.14	60.368	.638	.943
Y05	Revisar periodicamente evidencias programadas	35.20	60.449	.674	.942
Y06	Hacen seguimiento de avance de logros	35.26	57.911	.706	.941
Y07	Se reunen para evaluar logros alcanzados	35.28	57.961	.770	.939
Y08	Proporciona retroalimentación de logros	35.32	57.651	.814	.937
Y09	Recojo de evidencias por meta alcanzada	35.20	57.306	.839	.936
Y10	Calculo de puntuación por meta programada	35.42	57.147	.840	.936
Y11	Calculo de Puntuación final	35.32	57.365	.838	.936
Y12	Retroalimentación sirve para mejorar el Plan	35.22	56.869	.752	.940

ANEXO 11

FIABILIDAD VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS-GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	24

Estadísticas de total de elemento

Nº	ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
X01	Escucha el reclamo del usuario.	78.16	198.178	.388	.956
X02	Comprende el requerimiento del usuario	78.06	195.568	.543	.954
X03	Ofrece trato cordial al usuario	77.78	191.440	.686	.952
X04	Brinda respuesta efectiva en el servicio	77.70	193.847	.615	.953
X05	Promueve relaciones de cooperación	77.78	196.828	.544	.954
X06	Comparte información que facilite el trabajo	77.78	196.461	.585	.954
X07	Promueve relaciones de confianza	77.90	196.133	.590	.953
X08	Trabaja por lograr los objetivos	77.60	190.939	.709	.952
X09	Coordina esfuerzos para lograr os objetivos	77.80	192.286	.667	.953
X10	Trabaja por el cumplimiento de los plazos	77.92	191.177	.688	.952
X11	Trabaja por lograr la calidad del servicio	77.74	188.074	.774	.951
X12	Emplea eficientemente los recursos disponibles	77.80	192.735	.628	.953
Y01	Elabora cronograma de Gestión Rendimiento	77.98	194.265	.594	.953
Y02	Comunican las acciones que se desarrollarán	78.00	192.612	.716	.952
Y03	Organizar capacitaciones actualizadas	78.12	190.230	.708	.952
Y04	Califica la seleccionan de personal	78.16	194.994	.568	.954
Y05	Revisar periodicamente evidencias programadas	78.22	193.522	.675	.953
Y06	Hacen seguimiento de avance de logros	78.28	189.675	.682	.953
Y07	Se reunen para evaluar logros alcanzados	78.30	191.439	.669	.953
Y08	Proporciona retroalimentación de logros	78.34	189.494	.769	.951
Y09	Recojo de evidencias por meta alcanzada	78.22	188.298	.817	.951
Y10	Calculo de puntuación por meta programada	78.44	188.945	.778	.951
Y11	Calculo de Puntuación final	78.34	188.433	.815	.951
Y12	Retroalimentación sirve para mejorar el Plan	78.24	186.268	.786	.951

ANEXO 12
CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

		VOCACIÓN DE SERVICIO	TRABAJO EN EQUIPO	ORIENTACION A RESULTADO	VARIABLE (X)	PLANIFICACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	VARIABLE (Y)
VOCACIÓN DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	,635 ^{***}	,542 ^{***}	,794 ^{***}	,385 ^{***}	,519 ^{***}	,505 ^{***}	,517 ^{***}
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000
TRABAJO EN EQUIPO	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,635 ^{***}	1.000	,698 ^{***}	,892 ^{***}	,458 ^{***}	,430 ^{***}	,602 ^{***}	,563 ^{***}
ORIENTACION A RESULTADO	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VARIABLE (X)	Coefficiente de correlación	,542 ^{***}	,698 ^{***}	1.000	,873 ^{***}	,637 ^{***}	,631 ^{***}	,709 ^{***}	,743 ^{***}
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
VARIABLE (Y)	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,794 ^{***}	,892 ^{***}	,873 ^{***}	1.000	,536 ^{***}	,597 ^{***}	,717 ^{***}	,699 ^{***}
PLANIFICACION	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
SEGUIMIENTO	Coefficiente de correlación	,385 ^{***}	,458 ^{***}	,637 ^{***}	,536 ^{***}	1.000	,759 ^{***}	,619 ^{***}	,849 ^{***}
	Sig. (bilateral)	.006	.001	.000	.000		.000	.000	.000
EVALUACION	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,519 ^{***}	,430 ^{***}	,631 ^{***}	,597 ^{***}	,759 ^{***}	1.000	,669 ^{***}	,899 ^{***}
VARIABLE (Y)	Sig. (bilateral)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VARIABLE (Y)	Coefficiente de correlación	,505 ^{***}	,602 ^{***}	,709 ^{***}	,717 ^{***}	,619 ^{***}	,669 ^{***}	1.000	,855 ^{***}
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
VARIABLE (Y)	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,517 ^{***}	,563 ^{***}	,743 ^{***}	,699 ^{***}	,849 ^{***}	,899 ^{***}	,855 ^{***}	1.000
VARIABLE (Y)	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados del bootstrap se basan en 1000 muestras de bootstrap

ANEXO 13

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

		VOCACIÓN DE SERVICIO	TRABAJO EN EQUIPO	ORIENTACIÓN A RESULTADO	VARIABLE (X)	PLANIFICACION	SEGUIMIENTO	EVALUACION	VARIABLE (Y)
VOCACIÓN DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	,635 ^{***}	,542 ^{***}	,794 ^{***}	,385 ^{***}	,519 ^{***}	,505 ^{***}	,517 ^{***}
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000
TRABAJO EN EQUIPO	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,635 ^{***}	1.000	,698 ^{***}	,892 ^{***}	,458 ^{***}	,430 ^{***}	,602 ^{***}	,563 ^{***}
ORIENTACIÓN A RESULTADO	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VARIABLE (X)	Coefficiente de correlación	,542 ^{***}	,698 ^{***}	1.000	,873 ^{***}	,637 ^{***}	,631 ^{***}	,709 ^{***}	,743 ^{***}
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
VARIABLE (Y)	Coefficiente de correlación	,794 ^{***}	,892 ^{***}	,873 ^{***}	1.000	,536 ^{***}	,597 ^{***}	,717 ^{***}	,689 ^{***}
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
PLANIFICACION	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,385 ^{***}	,458 ^{***}	,637 ^{***}	,536 ^{***}	1.000	,759 ^{***}	,619 ^{***}	,849 ^{***}
SEGUIMIENTO	Sig. (bilateral)	.006	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
EVALUACION	Coefficiente de correlación	,519 ^{***}	,430 ^{***}	,631 ^{***}	,597 ^{***}	,759 ^{***}	1.000	,669 ^{***}	,899 ^{***}
	Sig. (bilateral)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000
VARIABLE (Y)	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación	,505 ^{***}	,602 ^{***}	,709 ^{***}	,717 ^{***}	,619 ^{***}	,669 ^{***}	1.000	,855 ^{***}
VARIABLE (Y)	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
VARIABLE (Y)	Coefficiente de correlación	,517 ^{***}	,563 ^{***}	,743 ^{***}	,699 ^{***}	,849 ^{***}	,899 ^{***}	,855 ^{***}	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
VARIABLE (Y)	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Coefficiente de correlación								
VARIABLE (Y)	Sig. (bilateral)								
	N								

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c. A menos que se indique lo contrario, los resultados del bootstrap se basan en 1000 muestras de bootstrap

ANEXO 14

VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIA

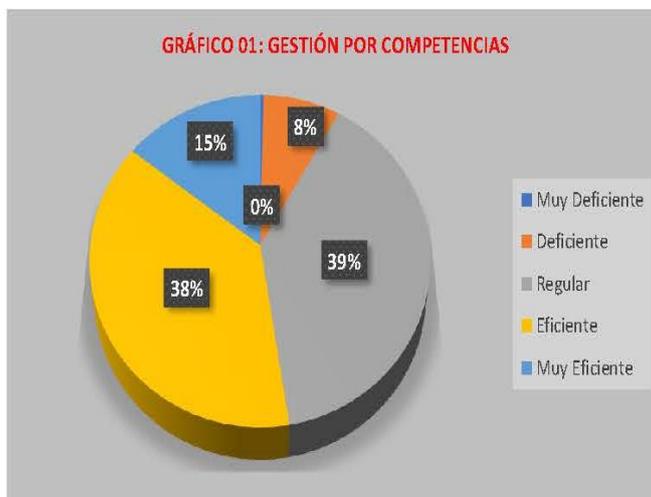
TABLA 01: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	2	0.3
Deficiente	48	8.0
Regular	235	39.2
Eficiente	227	37.8
Muy Eficiente	88	14.7

GESTIÓN POR COMPETENCIAS:

El 39.2 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 37.8 % que era eficiente; el 14.7 % que era muy eficiente; el 8.0 % que era Deficiente; y el 0.3 % que era Muy Deficiente.

GRÁFICO 01: GESTIÓN POR COMPETENCIAS



ANEXO 15

DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIA

TABLA 03: VOCACIÓN DE SERVICIO

VOCACIÓN DE SERVICIO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	2	1.0
Deficiente	19	9.5
Regular	83	41.5
Eficiente	70	35.0
Muy Eficiente	26	13.0



VOCACIÓN DE SERVICIO: El 41.5 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 35.0 % que era eficiente; el 13.0 % que era muy eficiente; el 9.5 % que era Deficiente; y el 1 % que era Muy Deficiente.

TABLA 04: TRABAJO EN EQUIPO

TRABAJO EN EQUIPO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	8	4.0
Regular	82	41.0
Eficiente	81	40.5
Muy Eficiente	29	14.5



TRABAJO EN EQUIPO: El 41.0 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 40.5 % que era eficiente; el 14.5 % que era muy eficiente; y el 4.0 % que era Deficiente.

TABLA 05: ORIENTACIÓN A RESULTADOS

ORIENTACIÓN A RESULTADO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	21	10.5
Regular	70	35.0
Eficiente	76	38.0
Muy Eficiente	33	16.5



ORIENTACIÓN A RESULTADO: El 38.0 % de los encuestados opinaba que era Eficiente; el 35.0 % que era Regular; el 16.5 % que era Muy Eficiente; y el 10.5 % que era Deficiente.

ANEXO 16

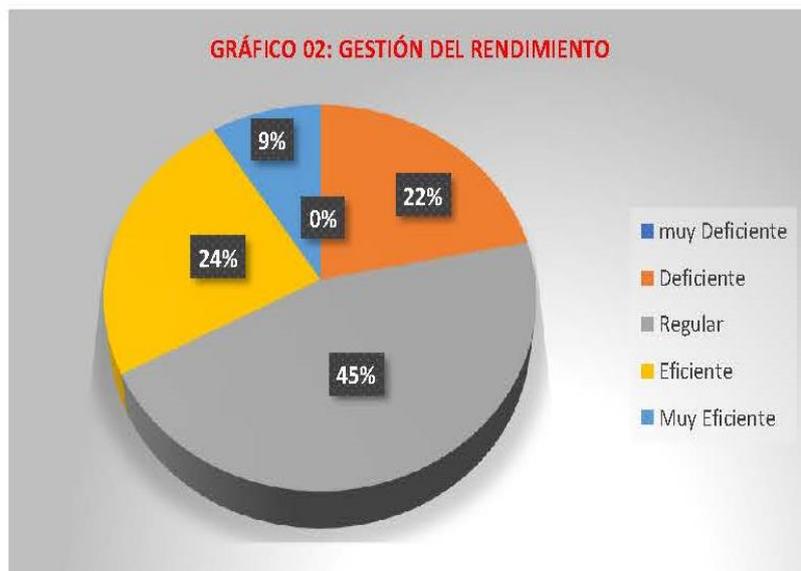
VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

TABLA 02: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	131	21.8
Regular	272	45.3
Eficiente	143	23.8
Muy Eficiente	54	9.0

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO:

El 45.3 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 23.8 % que era Eficiente; el 21.8 % que era Deficiente; y el 9.0 % que era Muy Eficiente.



ANEXO 17

VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

TABLA 06: PLANIFICACION

PLANIFICACIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	29	14.5
Regular	89	44.5
Eficiente	64	32.0
Muy Eficiente	18	9.0



PLANIFICACIÓN: El 44.5 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 32.0 % que era Eficiente; el 14.5 % que era Deficiente; y el 9.0 % que era Muy Eficiente.

TABLA 07: SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	49	24.5
Regular	91	45.5
Eficiente	44	22.0
Muy Eficiente	16	8.0



SEGUIMIENTO: El 45.5 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 24.5 % que era Deficiente; el 22.0 % que era Eficiente; y el 8.0 % que era Muy Eficiente.

TABLA 08: EVALUACIÓN

EVALUACIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	53	26.5
Regular	92	46.0
Eficiente	35	17.5
Muy Eficiente	20	10.0



EVALUACIÓN: El 46.0 % de los encuestados opinaba que era Regular; el 26.5 % que era Deficiente; el 17.5 % que era Eficiente; y el 10.0 % que era Muy Eficiente.