



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los  
trabajadores del Ministerio Público, sede Madre de Dios, 2021**

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Vargas Torres Aslhy Denisse (ORCID: 0000-0002-7491-4601)**

**ASESOR:**

**Mg. Ruiz Barrera Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme continuar con cada uno de mis propósitos trazados y seguir adelante con mucho ahínco

A mis padres por ser la motivación en mi desarrollo personal y profesional, gran ejemplo de ellos a seguir

A mis hermanos por acompañarme en cada uno de mis logros

A mis docentes de la maestría por compartir sus experiencias que han contribuido en los conocimientos adquiridos

**Aslhy Denisse**

## **Agradecimiento**

Al Señor Todopoderoso por acompañarme y guiarme en este largo trayecto de mi vida, por la calidad y apoyo incondicional de las amistades que ha puesto en mi camino

A mis progenitores Oscar y Yulemy quienes día a día siempre me han apoyado y alentado con sus consejos para alcanzar mis metas

A mis hermanos José, Oscar y Zeynep por su apoyo en cada uno de mis logros

A mi Asesor por brindarme e instruirme en el desarrollo del trabajo de investigación

A la Universidad Cesar Vallejo por las enseñanzas que han contribuido en el desarrollo de la Maestría en Gestión Pública

Al Ministerio Público por permitirme y darme las facilidades para el continuo desarrollo de la Tesis

Expresarles a los mencionados mi mayor consideración y completa gratitud

**Aslhy Denisse**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	18
3.2. Variable y operacionalización.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos .....	24
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES .....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS .....	57

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Validación de expertos .....	22
<b>Tabla 2.</b> Rangos de interpretación del coeficiente alpha de cronbach .....	23
<b>Tabla 3.</b> Rangos del coeficiente de correlación.....	25
<b>Tabla 4.</b> Baremo para el análisis de las dimensiones gestión por competencias.26	
<b>Tabla 5.</b> Baremo para el análisis del nivel de gestión por competencias .....	26
<b>Tabla 6.</b> Baremo para el análisis de las dimensiones desempeño laboral.....	27
<b>Tabla 7.</b> Baremo para el análisis del nivel de desempeño laboral .....	27
<b>Tabla 8.</b> Medidas de tendencia central y variabilidad .....	27
<b>Tabla 9.</b> Resultados de la dimensión selección de personal .....	29
<b>Tabla 10.</b> Resultados de la dimensión formación y desarrollo .....	30
<b>Tabla 11.</b> Resultados de la dimensión sistema de compensación.....	30
<b>Tabla 12.</b> Resultados de la dimensión evaluación de desempeño .....	31
<b>Tabla 13.</b> Resultados de la variable gestión por competencias .....	31
<b>Tabla 14.</b> Medidas de tendencia central y variabilidad .....	32
<b>Tabla 15.</b> Resultados de la dimensión aptitudes.....	34
<b>Tabla 16.</b> Resultados de la dimensión comportamiento y actitud .....	34
<b>Tabla 17.</b> Resultados de la dimensión rendimiento .....	35
<b>Tabla 18.</b> Resultados de la variable desempeño laboral .....	35
<b>Tabla 19.</b> Prueba de normalidad.....	36
<b>Tabla 20.</b> Correlación entre gestión por competencias y desempeño laboral.....	36
<b>Tabla 21.</b> Análisis de varianza entre gestión por competencia y desempeño laboral.....	37

<b>Tabla 22.</b> Prueba de normalidad.....	37
<b>Tabla 23.</b> Correlación entre selección de personal y desempeño laboral.....	38
<b>Tabla 24.</b> Análisis de varianza entre selección de personal y desempeño laboral.....	38
<b>Tabla 25.</b> Prueba de normalidad.....	39
<b>Tabla 26.</b> Correlación entre formación y desarrollo con el desempeño laboral....	40
<b>Tabla 27.</b> Análisis de varianza entre formación y desarrollo con el desempeño laboral.....	40
<b>Tabla 28.</b> Prueba de normalidad.....	41
<b>Tabla 29.</b> Correlación entre sistema de compensación y desempeño laboral .....	41
<b>Tabla 30.</b> Análisis de varianza entre sistema de compensación y desempeño laboral.....	42
<b>Tabla 31.</b> Prueba de normalidad.....	42
<b>Tabla 32.</b> Correlación entre evaluación de desempeño y desempeño laboral.....	43
<b>Tabla 33.</b> Análisis de varianza entre evaluación de desempeño con el desempeño laboral.....	43

## Resumen

El objetivo principal de este trabajo fue determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público, sede Madre de Dios, 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo empleando el diseño no experimental, transversal, a nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada. Representada la población por 250 trabajadores y la muestra por 152, a quienes se les realizó la encuesta respectiva por medio del uso de dos cuestionarios para recoger la información en referencia a las variables de estudio. Obteniendo como resultado que el nivel de significancia del valor crítico F al ser menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptado la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una correlación positiva baja con un 0,304 entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público, por tanto, hay asociación en las variables de estudio.

**Palabras clave:** Gestión por competencias, desempeño laboral, selección de personal.

## **Abstract**

The main objective of this work was to determine the relationship that exists between management by competencies and the work performance of the workers of the Public Ministry, Madre de Dios headquarters, 2021. The research approach was quantitative using the non-experimental, cross-sectional design, at the descriptive correlational level, of an applied type. The population is represented by 250 workers and the sample by 152 to whom the respective survey was carried out through the use of two questionnaires to collect information in reference to the study variables. Obtaining as a result that the level of significance of the critical value F being less than 0.05, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Concluding that there is a low positive correlation with 0.304 between competency management and the job performance of Public Ministry workers, therefore, there is an association study variables.

**Keywords:** Competency management, job performance, staff pick.