



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión por competencias y desempeño laboral del personal
administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciadas en Administración

AUTORAS:

Br. Barreto Malpartida, Janet (ORCID: 0000-0001-9042-287X)

Br. Valerio Guadalupe, Janeth Kateryn (ORCID: 0000-0003-3310-3703)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico a mi madre por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se lo debo a mi madre, por su grande motivación para alcanzar mis anhelos. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Gracias madre.

Janet Barreto Malpartida

Me siento muy orgullosa, te amo y no hay manera y no hay forma de devolver todo lo que has hecho por mi madre mía, gracias por tus consejos y orientaciones que siempre me has brindado.

Janeth Kateryn Valerio Guadalupe

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme vida y guiarme día a día, en especial a mi madre, quien siempre me dio su apoyo y cariño incondicional cuando lo necesite. A mis hermanos y personas que me apoyaron de una u otra manera me animaron y motivaron en el transcurso de mi vida personal y profesional.

Y de igual manera a mis maestros por sus enseñanzas y consejos para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos.

Janet Barreto Malpartida

Doy gracias a Dios y a toda mi familia porque son lo más importante en mi vida, gracias por haberme impulsado y motivado a seguir continuando y luchando por cada uno de mis sueños.

Janeth Kateryn Valerio Guadalupe

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	29

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión por competencia y desempeño laboral	14
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones.....	15
Tabla 3. Correlación de las dimensiones de gestión por competencia y desempeño laboral	17
Tabla 4. Correlación entre gestión por competencia y desempeño laboral	18
Tabla 5. Grado de relación según coeficiente de correlación.....	19

Resumen

El trabajo de investigación, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, el método empleado fue cuantitativo, la investigación fue aplicada a un nivel correlacional positiva considerable, diseño de la investigación es no experimental de corte transversal con una muestra de 148 colaboradores. La técnica e instrumentos de recolección de datos fue encuestas; llegando a determinar una confiabilidad a través de Rho Spearman obteniendo un resultado de 0.577 lo cual indica que la investigación es apta para aplicar. Concluimos que tiene una correlación de 0.577 con un nivel de significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Por lo tanto, afirmamos que hay relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco- 2021.

Palabra clave: selección de personal, eficacia y eficiencia.

Abstract

The objective of the research work is to establish the relationship that exists between management by competence and job performance of the administrative staff of the Regional Government of Pasco - 2021, the method used was quantitative, the research was applied at a considerable positive correlational level, design of the research is non-experimental cross-sectional with a sample of 148 collaborators. The data collection technique and instruments were surveys; arriving to determine a reliability through Rho Spearman obtaining a result of 0.577 which indicates that the investigation is suitable to apply. We conclude that it has a correlation of 0.577 with a significance level of 0.000, rejecting the null hypothesis and accepting the alternate hypothesis. Therefore, we affirm that there is a relationship between management by competence and the job performance of the administrative staff of the Regional Government of Pasco-2021.

Keyword: personnel selection, effectiveness and efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

En 2021, se vio un mayor desempleo en todos los países a causa de la emergencia sanitaria que se dio a nivel mundial, por ello fueron afectados en la economía, el desempleo laboral con el despido masivo de personales causando una gran pérdida de empleo y el cierre de las empresas afectando en la economía y desestabilizando el empleo por ello se elevó una tasa de informalidad laboral. Cuando se logre estabilizar la pandemia la tasa podremos visualizar la desocupación laboral y hasta podría mejorar la situación de los países.

También cabe resaltar que las empresas han adaptado sus trabajos a una forma no presencial por lo cual muchas personas no se han podido adaptar a una forma virtual y eso ha hecho que hayan perdido sus empleos en la actualidad. Así mismo según el INEI (Instituto Nacional de estadística e Informática) el Perú ha padecido un incremento de desempleo solo en Lima Metropolitana se dio el 88% en el 2021, o sea que se ha incrementado personas que no están trabajando actualmente; nuestro país ha pasado de una tasa de desempleo del 7% al 14.5%.

Esto hace ver que muchas personas que contaban con un trabajo formal ahora se encuentran desempleadas el mismo que les conlleva a realizar trabajos informales como ser vendedores ambulantes, taxistas, heladeros entre otros, esto se dio a consecuencia del cambio brutal sanitario que se viene pasando a nivel mundial por la COVID-19.

En la Región de Pasco se ha venido dando el desempleo en entidades públicas y en las empresas privadas por la emergencia sanitaria, así si mismo cabe resaltar que el presupuesto asignado en las entidades públicas para el año 2020 ha sido recortado por tal razón hubo un recorte de personal, también habido despidos injustificados en las empresas privadas.

En el Gobierno Regional de Pasco, se observó que no hubo una adecuada selección de personal; esto quiere decir que dicho personal administrativo no es competente y eficiente en lograr los objetivos y cumplir la meta trazada por la entidad lo cual conlleva a una deficiente productividad.

Gestión por competencias es la capacidad de cada persona que se pueda requerir para un puesto de trabajo según el perfil cuantificable y medible objetivamente; para garantizar un excelente desempeño laboral. Por tal razón es imprescindible realizar una adecuada selección de personal, también es enlazar de acuerdo a las destrezas de los colaboradores con el objetivo de la institución, en base a ello, es crear una estrategia para la selección del personal y capacitación. Por consiguiente los beneficios es más productividad, mejores resultados y un buen clima organizacional.

Muchas empresas privadas consideran un punto clave a sus colaboradores ya que gracias a ellos logran alcanzar los objetivos trazados así mismo su selección de personal es más eficiente para cada puesto laboral que puedan desempeñar adecuadamente con capacidades que favorecen a un buen desarrollo en la ciudadanía.

Seguidamente señalamos que el desempeño laboral, es una calidad de servicio de los colaboradores en las instituciones, de esa manera se evalúa si el colaborador es idóneo o no para dicho puesto asignado; también cabe resaltar que dentro del Gobierno Regional de Pasco no se brinda la adecuada atención a las personas al contrario hace notar que el desempeño laboral no es aplicado como tal dentro de la institución. Así mismo refleja el estado anímico del trabajador de cómo se encuentra dentro de la institución.

En el Gobierno Regional de Pasco carecen con brindar una capacitación y motivación a los colaboradores que se desempeñan eficientemente en las funciones y tareas asignadas por ello no realizan un trabajo eficiente, por lo cual no se llega a meta trazada.

Por tal razón se plantea el siguiente problema ¿cómo se relaciona gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco -2021?

La investigación de trabajo realizado se justifica teóricamente, por el análisis que se realizó de la relación entre las variables de gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021, teniendo como objetivo aumentar la efectividad y el desempeño de sus ocupaciones y demás labores; el cual aportara entendimiento y referencias para mejorar la calidad de servicio de los colaboradores.

Por ello la justificación conveniente, es un instrumento principal para poder seleccionar al personal y es considerado importante para determinar las aptitudes y la cuantificar el desempeño laboral del colaborador ya que nos permitirá descubrir, especificar y examinar la cognición de los colaboradores en su labor diaria en función a resultados.

Por tanto, la justificación social, es la estimación de la gestión por competencias y cuantificar el desempeño laboral de colaboradores; ya que es indispensable para la institución pública al servicio de la ciudadanía para lo cual se recabo información y se obtuvo resultados de la situación del personal para una mejorara en su rendimiento para el desarrollo de nuestra Región Pasco.

Por consiguiente, la justificación práctica, nos permitió conocer e identificar estrategias para mejorar la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco - 2021 y así analizar lo importante ante las situaciones problemáticas.

Para justificación metodológica, se relacionó las variables gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco - 2021 aplicando formulario para la investigación y la validación de resultados para brindar información confiable; la investigación puede ser utilizado en otros trabajos similares.

Los objetivos de la investigación son: establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.

Hipótesis: Gestión por competencias posee coherencia con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Conforme a la indagación de antecedentes se ha podido encontrar varias investigaciones con un acercamiento, señalamos lo sucesivo:

En el ámbito nacional se tienen los siguientes estudios como es el caso de; Díaz (2018); las investigaciones se relacionan entre gestión por competencias y desempeño laboral de la empresa Molinerias Grupo RAM S.A.C. – Lambayeque. La investigación es descriptiva con el enfoque cuantitativo, contiene un diseño no experimental se describe con las variables relacionadas entre sí por ende aplicaron el muestreo no probabilístico y sus técnicas a usar la encuesta y entrevista. Para el cuestionario contaron con 30 colaboradores de la empresa y tuvieron como muestra la misma cantidad por ello implementaron las competencias y el diseño para una mejora en el desempeño laboral. Llegando a una conclusión se obtuvo una relación entre gestión por competencia y desempeño laboral determinando el nivel de las variables.

De la misma forma, Falcon (2019); esta investigación es de gestión por competencia y influencia en el desempeño laboral de trabajadores de la empresa constructora Lima Metropolitana, tiene como objetivo determinar como la gestión por competencias incide en el desempeño laboral en los trabajadores, teniendo un método cuantitativo y un estudio descriptivo, recabando con una muestra de 95 trabajadores de la empresa constructora, teniendo como resultado en gestión por competencia ; reclutamiento un nivel regular (43.16%), y buena (32.63%), la selección regular (36.84%) y buena (34.84%) y en capacitación, regular (45.26%) y buena (34.74%) y en desempeño de la empresa en eficacia, regular (26%) y buena (36.68%), en eficiencia regular (49.47%) y buena (28.42%) y en relaciones interpersonales regular (42.21%) y bueno (29.47%); en conclusión que la gestión por competencias se refiere significativamente con el desempeño laboral conforme a los trabajadores.

Asimismo, Lozano y Mendoza (2019); la investigación fue determinar la relación que existe entre las variables gestión por competencia y desempeño laboral de los personales de la municipalidad distrital de zapatero en donde se utilizó el instrumento

del cuestionario aplicado a 50 personas obteniendo un resultado donde existe relación directa de las dos variables, llegando a concluir que a una mayor gestión por competencias mejor será el desempeño laboral dentro de la institución.

Mientras tanto, Sánchez y Vargas (2019); la siguiente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del área de adquisiciones y procesos de la oficina de Logística y patrimonio dentro del gobierno Regional de Arequipa, aplicando un enfoque cuantitativo a 39 colaboradores obteniendo como resultado que existe una fuerte relación entre las dos variables.

Finalmente, Condori (2020), la investigación fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fabricantes Mecánicas S.A. Ate., haciendo uso de un cuestionario con un enfoque cuantitativo aplicado a 15 personales; donde se demuestra que el 33.33% del personal consideran que existe una buena gestión por competencias y solo un 20% que hay un apropiado desempeño laboral dentro de la empresa, viendo un resultado confiable.

De la misma manera se presentará la definición de las variables Gestión por competencias, es una conducta esperada, para una empresa en particular, para el desarrollo de la organización, las competencias serán pautas más importantes. También se puede señalar de dos formas: Selección de profesionales con capacidades y habilidades acorde con lo que la institución necesita o requiere.

Por otro lado, el enfoque organizativo: Es determinar procedimientos deseados, examinar las actitudes del empleado y establecer un ambiente favorable para la formación profesional, por consiguiente, se realizará una evaluación de las destrezas que puedan conllevar dentro de la organización, para el desarrollo individual puede deducirse verificando dos situaciones: en la institución para la enseñanza y en la persona para desarrollar su propia decisión para lograrlo. Cabe destacar que un considerado desarrollo y estudio de las funciones laborales se tiene en cuenta:

selección de personal y carrera profesional, por consiguiente, el responsable de promover las capacitaciones del personal será la institución.

Se puede concluir entonces que el personal debe estar incentivado para lograr el desempeño de sus conocimientos, la institución debe brindar un ambiente favorable y desde el punto de vista personal puede mejorar sus capacidades para poder alcanzar una mejor posición dentro de la institución. (Alles, 2007)

A continuación, se detallará las siguientes dimensiones:

Selección de personal; es un proceso de identificar las necesidades de la institución para ello se considera los procesos de recursos humanos: la búsqueda de candidatos dentro de los colaboradores de la institución para los puestos de trabajo y así mantener el desempeño laboral con eficiencia y eficacia en la institución, para lo cual se considera la pre- selección del personal, la evaluación, entrevista personal, la toma de decisiones, contratación del personal aprobado y la incorporación al puesto de trabajo. (Chiavenato, 2007)

Capacitación del personal, es poder ser capaz de desarrollar las capacidades y ampliar sus conocimientos de una persona para poder mejorar e incrementar su nivel de rendimiento dentro de la institución; esto ayuda a que la persona pueda aprender nuevas cosas y ello le ayudara a desarrollar mejores aptitudes y destrezas para mejorar el buen funcionamiento dentro del puesto de trabajo que actualmente se encuentra ocupando. (Chiavenato, 2009).

Es una acción destinado para un desarrollo e sus aptitudes para las competencias laborales, con el fin de perfeccionar la empleabilidad y facilitar el acceso laboral, para ello se tiene que realizar un programa de capacitación, buscando diagnosticar las necesidades de nuevos conocimientos con el fin de usar el avance de la tecnología, la capacitación busca adquirir la retroalimentación de sistemas y nuevos conocimientos para los colaboradores profesionales. (Chiavenato, 2007).

Carrera profesional, es el estudio y preparación que cada ser humano realiza para mejorar su calidad de vida el cual nos ayudara a tomar una determinada decisión en que puesto de trabajo desea estar dentro de la institución para alcanzar nuevos objetivos esto ayudara a obtener los mejores niveles de desempeño y toma de decisión. (Champagnet, 2001)

A continuación, se hablará del desempeño laboral, se basa a la calidad del trabajo a realizar dentro de una organización, para identificar el desempeño se identifica los puestos de trabajo, para realizar una medición de desempeño se debe realizar con una evaluación verídico con ciertos parámetros tomando en cuenta las actividades pasadas para un buen desarrollo de aptitudes personales de una organización. Para la evaluación de actividad administrativa es muy imprescindible detectar, los problemas de las personas dentro de la organización como las actitudes, esfuerzo y la disposición de la persona con el compromiso de la organización (Chiavenato, 2009).

También se ve el desenvolvimiento que cada persona realiza en el área o puesto que se encuentra laborando; sin saber que está siendo evaluado por su jefe inmediato, por el encargado de recursos humanos o algún responsable directo para detectar lo errores en los puestos de trabajo que definen al empleado: eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales. (Chiavenato, 2007).

Eficiencia, es la capacidad de realizar y cumplir adecuadamente las funciones en un menor tiempo posible, optimizando los recursos disponibles. El cual nos ayuda a disponer con un buen equipo de trabajo para poder obtener un buen resultado en un menor tiempo posible, para alcanzar los objetivos trazados.

La palabra eficiencia en su origen latino *efficientia* se refiere que los empleados hagan uso de recursos tecnológicos, físicos y de conocimientos para lograr la meta trazada dentro de la organización. (Chiavenato,2007).

Eficacia, viene del latín *eficacia* que quiere decir ejecutar lo que has previsto cumplir, esto conlleva a cumplir con los objetivos trazados con el cual se pretende

alcanzar los resultados establecidos. Es la ejecución de una tarea en cumplimiento de un objetivo para el logro de resultados propuestos por la organización, es la consecuencia de metas de una organización con los recursos disponibles para ser realizadas de manera correcta con una efectividad, para ello determina la organización su mayor alcance y su proyección alineados a su visión definida considerando su entorno y su situación. (Chiavenato, 2007)

Relaciones interpersonales, es la vinculación de interrelaciones personales con la interacción humana con un espacio de socio culturales por lo que permiten interactuar con los demás estableciendo una comunicación constante ya que para la calidad de trabajo influye el incremento de productividad cuando contribuyen significativamente dentro de la organización, también contribuye en la inmediata adaptabilidad en el trabajo teniendo en consideración la calidad humana, en una comunicación influye el sentido común, el control de sentimientos, interpretaciones y conductas para una relación satisfactoria.

Es la forma de conocerse entre varias personas compartiendo experiencias mediante la comunicación y la inteligencia emocional, ya que de esa manera se puede influir a toda una sociedad para poder alcanzar las metas trazadas; por lo cual la comunicación es la base fundamental para poder establecer la confianza en un equipo de trabajo logrando buenas actitudes. Por consiguiente, la inteligencia emocional ayuda a que cada colaborador sepa cómo controlar sus emociones ello nos ayudara a mejorar las relaciones interpersonales con las demás personas teniendo en cuenta el estado anímico de cada colaborador.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por competencias, es una conducta esperada, para una empresa en particular, para el desarrollo de la organización, las competencias serán pautas más importantes. También se puede señalar de dos formas: Selección de profesionales con capacidades y habilidades acorde con lo que la institución necesita o requiere (Alles, 2007).

Variable 2: desempeño laboral, se basa a la calidad del trabajo a realizar dentro de una organización, para identificar el desempeño se identifica los puestos de trabajo, para realizar una medición de desempeño se debe realizar con una evaluación verídico con ciertos parámetros tomando en cuenta las actividades pasadas para un buen desarrollo de aptitudes personales de una organización. Para la evaluación de actividad administrativa es muy imprescindible detectar, los problemas de las personas dentro de la organización como las actitudes, esfuerzo y la disposición de la persona con el compromiso de la organización (Chiavenato, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El propósito de esta investigación es el análisis que une las situaciones competentes considerando un estudio cuantitativo; para el desarrollo conceptual se apoyara en conocimientos sobre la gestión por competencia con el fin de ser aplicado en el desempeño laboral.

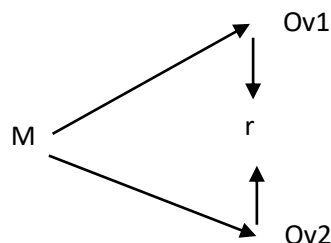
Es secuencial y objetivo la sucesión cuantitativa, deductivo probatorio y objetivo también viene hacer un estudio metodológico en donde se utiliza las estadísticas de causa y efecto, según a las estadísticas obtenidas de los resultados podemos deducir que es correlacional.

De acuerdo al alcance se ubica en una investigación correlacional.

Conforme al enfoque la investigación corresponde a una investigación cuantitativa.

Diseño de investigación: el estudio a emplearse es no experimental de corte transversal, la finalidad es obtener datos para investigar y describir la relación de las variables.

Conforme al esquema siguiente:



Donde:

- M : Muestra de investigación
O : Observación
V1 : variable de Gestión por competencias
V2 : variable de Desempeño laboral
r : Relación con las variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La indagación para nuestra presente investigación incluyó a los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Pasco - 2021.

Muestra

Está conformada por 148 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Pasco - 2021.

Muestreo

El modelo del muestreo utilizado fue verosimilitud metódica ya que se cuenta con un registro de los colaboradores y se seleccionó como muestra a 148 colaboradores de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recaudación de datos, es un método organizado para recolectar datos verídicos que conllevan a medir las variables.

El procedimiento que se utilizó en el progreso de la indagación es mediante las encuestas.

Instrumentos

Es el base fundamental que utilizamos en la investigación para la recolección de información y registrarlos mediante un cuestionario en una base de datos.

Fuentes

Las fuentes primarias para la investigación fueron encuestas de manera virtual con el personal del Gobierno Regional de Pasco – 2021, así mismo se tomó en cuenta las fuentes secundarias, tales como libros virtuales.

3.5. Procedimientos

Identificamos la problemática más resaltante del contexto, llegando a una realidad focalizada mediante los problemas y objetivos el cual nos llevó a recopilar información de los antecedentes situados en el marco teórico.

3.6. Método de análisis de datos

Habiendo realizado la recopilación de datos se elaboró un consolidado de la información recabada para un análisis profundo, para lo cual utilizamos Microsoft Excel; los resultados obtenidos se presentaron en gráficos de barra y lineal mostrando los porcentajes las variables.

3.7. Aspectos éticos

Nuestra investigación realizada fue considerando la opinión de cada autor y respetando su originalidad conforme a los lineamientos establecidos por la norma APA, también la información recabada se mantiene en total confidencialidad puesto que se espera que la propuesta contribuya a un mejor rendimiento de los profesionales de la institución.

IV. RESULTADOS

Generalidades

El análisis de confiabilidad para la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco, se realizó mediante una encuesta digital dirigido a 148 personales administrativos; el mismo que nos permitió procesar los datos recolectados con la prueba estadística de Rho Spearman,

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión por competencias del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021.

Tabla 1. Nivel de gestión por competencia y desempeño laboral

Variable/dimensión	Nivel	fi	hi
Gestión por competencias	Optima	41	28%
	Regular	106	72%
	Deficiente	1	1%
	Total	148	100%
Selección de Personal	Optima	58	39%
	Regular	88	59%
	Deficiente	2	1%
	Total	148	100%
Capacitacion del Personal	Optima	60	41%
	Regular	80	54%
	Deficiente	8	5%
	Total	148	100%
Carrera Profesional	Optima	29	20%
	Regular	67	45%
	Deficiente	52	35%
	Total	148	100%

**Nota: fi es la cantidad de 106 y hi es la cantidad de 72%

regular

Interpretación:

A nivel de variable se obtuvo un nivel regular dado por un 72%, asimismo en la dimensión de selección de personal se obtuvo de manera regular un 59% esto nos muestra que la selección del personal no siempre es de acuerdo al perfil del puesto requerido, para la dimensión de capacitación del personal se obtuvo un 54% de manera regular haciéndonos ver que cuanto más capacitado se encuentre el personal mayor será su desempeño dentro de la institución y por ultimo para la dimensión de carrera profesional se obtuvo un 45% de manera regular, mostrando que dentro de la institución el personal no siempre tiene una vocación de servicio que desempeña en el puesto laboral designado por ende también no es designado según a su perfil.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del Desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

Tabla 2. Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones

Variable/dimensión	Nivel	fi	hi
Desempeño laboral	Optima	30	20%
	Regular	108	73%
	Deficiente	10	7%
	Total	148	100%
Eficiencia	Optima	36	24%
	Regular	100	68%
	Deficiente	12	8%
	Total	148	100%
Eficacia	Optima	27	18%
	Regular	88	59%
	Deficiente	33	22%
	Total	148	100%
Relaciones Interpersonales	Optima	30	20%
	Regular	96	65%
	Deficiente	22	15%

Total	148	100%
-------	-----	------

**Nota: fi es la cantidad de 108 y hi es la cantidad de 73 %

Interpretación:

A nivel de variable se obtuvo un nivel regular dado por un 73%, asimismo en la dimensión de eficiencia se obtuvo de manera regular un 68% mostrándonos que los recursos asignados a la institución no siempre son suficiente para poder cumplir las actividades establecidas, para la dimensión de eficacia se obtuvo un 59% de manera regular haciéndonos ver que los recursos asignados siempre y cuando son suficientes para lograr los objetivos y por ultimo para la dimensión de relaciones interpersonales se obtuvo un 65% de manera regular, nos refiere que el clima laboral en la institución es favorable también se considera que la comunicación entre colegas ayuda a mejorar las relaciones interpersonales por el contrario a veces existe el conflicto laboral entre colegas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de gestión por competencias y sus dimensiones con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

Tabla 3. Correlación de las dimensiones de gestión por competencia y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,440**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148
	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	,342**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148
	Carrera profesional	Coeficiente de correlación	,524**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Para la tabla 3 podemos observar que la dimensión de selección de personal tiene un nivel de significancia de 0.000 mostrando que tiene correlación positiva media de 0.44 con el desempeño laboral; así mismo hacemos de referencia que la toma de decisiones al momento de realizar la selección de personal se debería ubicar de acuerdo al perfil del puesto; también vemos para capacitación del personal tiene un nivel de significancia de 0.000, el mismo que nos indica que tiene una correlación positiva media de 0.342, lo cual nos hace referir que si no existiera una capacitación por parte de la institución no mejoraría en sus conocimientos, habilidades y actitudes para un buen desempeño laboral y por ultimo carrera profesional tiene un nivel de

significancia de 0.000 y una correlación positiva considerable de 0.524, haciendo referencia que dentro de la institución reconocen al personal que se desempeña mejor en su puesto de trabajo.

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.

Tabla 4. Correlación entre gestión por competencia y desempeño laboral

		Correlación		
			Gestión por competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación:

Para la tabla 4 podemos observar que existe una relación entre gestión por competencia y desempeño laboral obteniendo un nivel de significancia de 0.000 y la correlación positiva considerable en 0.577, indicándonos que cada dimensión de la primera variable tiene un alto nivel de correlación con el desempeño laboral haciéndonos ver que para obtener un buen desempeño laboral dentro de la institución se tiene que realizar una buena selección de personal, también se tiene que dar capacitaciones y por último se debe ubicar a cada personal de acuerdo a su carrera

profesional para que se desempeñen en cada puesto de trabajo y puedan lograr los objetivos trazados de la institución.

Contrastación de hipótesis

H₀ la gestión por competencia no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021.

H₁ la gestión por competencia influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021.

En la presente investigación se planteó como hipótesis científica que la gestión por competencias se relaciona alta y directamente con el desempeño laboral con la prueba de correlación positiva considerable de 0.577 de Rho Spearman, que nos indica que tiene correlación positiva considerable según a la percepción de los personales administrativos del Gobierno Regional de Pasco- Pasco, los niveles de desempeño laboral mejoran la institución.

Por lo encontrado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna dado por Rho Spearman.

Tabla 5. Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se realizó la comparación de los resultados obtenidos según a otros autores citados previamente con un soporte científico de su teoría, se planteó el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021?, para lo cual la contratación de hipótesis nos muestra que: la gestión por competencia se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.

Según el objetivo general, consiste en establecer la relación que existe entre gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, así mismo los resultados obtenidos en la (tabla 4) muestra un coeficiente de correlación positiva considerable de Rho Spearman de 0,577 con el nivel de significancia de 0,000; al ser comparados los resultados con de Falcon (2019) en su tesis “Gestión por Competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019” los resultados de significancia es correlación de Spearman ($p=0.000$) le permitió establecer la gestión por competencia relacionada significativamente con el desempeño laboral teniendo una correlación positiva muy fuerte ($Rho= 0.884$), llegando a concluir que tiene una relación directamente proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora. Por lo cual se tuvo una relación con los estudios de Alles 2007 y Chiavenato 2009 en sus libros: “Desarrollo del Talento Humano- Basado en Competencia” y “Gestión del Talento Humano”; en el que se obtuvo como objetivo lograr desarrollar la gestión por competencia a través del proceso de selección del personal para poder lograr la competencia. En el presente trabajo concluimos en aplicar las competencias para un buen desarrollo del talento humano y así lograr obtener buenos resultados en el desempeño laboral dentro de la institución.

De acuerdo al objetivo específico 1: en el que consiste identificar el nivel de la gestión por competencias del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021,

según los resultados obtenidos en la tabla 1 se obtuvo un resultado del 72% para la Gestión por competencia siendo este un nivel regular, asimismo en las dimensiones; selección de personal se obtuvo de manera regular un 59%, capacitación del personal se obtuvo un 54% de manera regular y en carrera profesional se obtuvo un 45% de manera regular con una muestra de 148 colaboradores, en el siguiente resultado se compara con la investigación de Falcon (2019) en su tesis “Gestión por Competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019”, en el nivel de gestión por competencias se obtuvo como resultado de manera regular el 42.11% en sus dimensiones: reclutamiento un 43.16 de nivel regular, selección de la empresa un 36.84% de nivel regular, capacitación 42.26% de nivel regular su muestreo fue de 95 personales obteniendo como resultado que cada una de las dimensiones tiene alta y directamente una relación con el desempeño laboral. En nuestro trabajo se identificó las dimensiones en comparación con la gestión por competencia.

Según el objetivo específico 2: en el que consiste identificar el nivel del Desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, según los resultados obtenidos en la tabla 2 se obtuvo un resultado del 73% para el desempeño laboral siendo este un nivel regular, asimismo en las dimensiones; eficiencia se obtuvo de manera regular un 68%, eficacia se obtuvo un 59% de manera regular y en relaciones interpersonales se obtuvo un 65% de manera regular con una muestra de 148 colaboradores, en el siguiente resultado se compara con la investigación de Falcon (2019) en su tesis “Gestión por Competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019”, en el nivel de desempeño laboral se obtuvo como resultado de manera regular el 43.37% en sus dimensiones: eficacia un 45.26% de nivel regular, eficiencia un 49.47% de nivel regular, relaciones interpersonales 44.21% de nivel regular su muestreo fue de 95 personales obteniendo como resultado que sus trabajadores mantienen un nivel regular para el desempeño laboral dentro de su empresa constructora, así mismo para el presente trabajo se concluye que el desempeño laboral está enfocada en sus dimensiones para un buen desempeño dentro de la institución.

De acuerdo al objetivo específico 3: Determinar la relación de gestión por competencias y sus dimensiones con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, en las dimensiones se muestra con el resultado de correlación positiva; selección de personal (0.44), capacitación del personal (0.342) y para carrera profesional (0.524) con una muestra de 148 colaboradores, compara con la investigación de Falcon (2019) en su tesis “Gestión por Competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora – 2019”, como prueba de resultados obtuvieron una correlación positiva muy fuerte en sus dimensiones; reclutamiento (0.827) selección de la empresa (0.816) capacitación (0.834) con una muestra de 95 trabajadores, deduce que existe una relación directamente proporcional con el desempeño laboral, en tal sentido concluimos que las dimensiones tienen una correlación positiva considerables con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021.

VI. CONCLUSIONES

En el objetivo general, consiste en establecer la relación que existe entre gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, mediante los resultados se determinó la correlación positiva considerable mediante el análisis estadístico de Rho Spearman de 0,577 con el nivel de significancia de 0,000; en conclusión nos indica que se debe efectuar correctamente la gestión por competencia en la institución así mejorara el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco.

En el objetivo específico 1: identificar el nivel de la gestión por competencias del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021, según los resultados se obtuvo un resultado del 72% para la Gestión por competencia siendo este un nivel regular, asimismo se idéntico en selección de personal con un 59% de manera regular, se concluye que si no hubiera una buena selección de personal no se lograría un buen desempeño laboral del personal administrativo de la institución.

En el objetivo específico 2: identificar el nivel del Desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, se obtuvo un resultado del 73% para el desempeño laboral siendo este un nivel regular, asimismo en eficiencia se obtuvo de manera regular un 68%, por lo tanto, concluimos que el desempeño laboral está enfocado en la eficiencia del personal administrativo dentro de la institución para alcanzar el objetivo planificado.

En el objetivo específico 3: Determinar la relación de gestión por competencias y sus dimensiones con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021, en el desempeño laboral se determinó como resultado según el análisis estadístico de Rho Spearman de 0.524 que existe una correlación positiva considerable y una significancia de 0.000, en conclusión se determina que existe una relación entre la carrera profesional y el desempeño laboral el mismo que nos conlleva a tener vocación de servicio el cual nos permite un buen desempeño laboral dentro de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primero se sugiere, que se debe seleccionar al personal y evaluar según el perfil requerido por lo que se debe implementar una buena gestión que se adecue a las necesidades del Gobierno Regional de Pasco y así obtener un buen desempeño laboral.

Segundo se sugiere, para que el personal administrativo se sienta comprometido con la institución se debe desarrollar capacitaciones y entrega de incentivos a través de reconocimientos, ya que existen competencias en las diferentes instituciones.

Tercero se sugiere, establecer la eficiencia y eficacia dentro de la institución, el cual les permitirá alcanzar los objetivos planificados a través de un buen trabajo en equipo para lograr un buen desempeño laboral en el Gobierno Regional de Pasco.

Cuarto se sugiere, aumentar la gestión por competencia en el Gobierno Regional de Pasco el cual permitirá aumentar el desempeño laboral del personal administrativo conforme a los resultados de la investigación mediante la encuesta se reveló que el proceso es de manera regular por lo que es necesario plantear la investigación.

REFERENCIAS

Alles (2007), Comportamiento organizacional buenos aires: Granica.

Alles (2007), Desarrollo del talento humano – basado en competencias, pp. 309 – 310.

https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo_Del_Talento_Humano_Alles_1ed

<http://cucionline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. Argentina: Granica.

Alles, M. (2013). Desempeño por competencias. Evaluación de 360°. (4ª.ed). Buenos Aries: Granica.

Alles, M. (2014). Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. (5ª.ed.). Buenos Aires: Granica

Alles, M. (2015). Diccionario de competencias la trilogía. Las 60 competencias más en gestión por competencias. (2ª.ed.). Buenos Aries: Granica.

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. (3ª. ed.). Buenos Aries: Granica.

Alles, M. (2016). Selección por competencias. (3ª. ed.). Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2017). Desempeño por competencia. Estrategia, Desarrollo de personas, evaluación al 360°. (3ª. ed.). Buenos Aires: Granica

Condori (2020), Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A. Ate - 2020

<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1094>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, se habla de la eficiencia dentro de una organización, pp. 24, 35,.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, se habla de la eficacia dentro de una organización, pp. 36.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, se menciona de como podemos trabajar en equipo dentro de la organización para lograr objetivos comunes., pp. 40.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, menciona la forma de reclutar al personal con técnicas y procedimientos, pp. 149, 165.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, la selección de personal es el proceso para clasificar a los personales adecuados según la necesidad de las organizaciones, pp., 169, 192.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, se refiere a la evaluación de desempeño laboral, pp., 243.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, se refiere a la responsabilidad del supervisor directo dentro de una organización tomando en cuenta los métodos de desempeño del colaborador, pp. 269.

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos – Capital humano de las organizaciones, es referente a la capacitación que debe impulsar la organización hacia sus colaboradores, se le denomina educación corporativa, pp., 413

<http://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2009), Gestión del talento humano, es la medición y análisis de las áreas de trabajo para alcanzar los objetivos planificados, pp. 245, 371.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato (2009), Gestión del talento humano, se refiere a brindar motivación a los empleados con habilidades desempeñadas mediante una capacitación personalizada, pp. 371.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10ª ed.). Barcelona, España: Mc Graw-Hill.

Diario gestión, 2021, situación actual del empleo en el Perú

<https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2021/04/situacion-actual-del-empleo-en-el-peru-2.html/?ref=gesr>

Díaz (2018), Gestión por competencias y desempeño laboral en la empresa Molinerías Grupo RAM S.A.C. Lambayeque, 2018.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6638>

Falcon (2019), Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora -2019.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3621>

Hernández, R., Fernández, C.& Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (10ª ed.).

Lozano y Mendoza (2019), “Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín – Perú”.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2023>

Organización internacional del trabajo, edición COVID-19
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Peru 21. (2019). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral.
<https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/?ref=p21r>

Sanchez y Vargas (2019), Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: caso oficina de logística gobierno regional de Arequipa 2019 – Arequipa
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9346/ADsamale%26vamsaks.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	dimensiones	indicadores	Metodología
<p>Problema General: ¿cómo se relaciona gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco 2021?</p>	<p>Hipótesis General: la gestión por competencia influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021.</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE 1. Identificar el nivel de la gestión por competencias del personal administrativo del Gobierno Regional Pasco – 2021.</p> <p>OE2 Identificar el nivel del Desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.</p> <p>OE 3 Determinar la relación de gestión por competencias y sus dimensiones con el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021.</p>	<p>Variable 1 Gestión Por Competencias</p>	Selección de personal	Actitudes y conductas	<p>Tipo: cuantitativa</p> <p>Diseño: De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transversal y correlacional</p> <p>Población: 148 PERSONAS</p> <p>Muestra: 148 personas</p>
					Proactividad	
					Toma de decisiones	
				Capacitación del personal	Nivel de conocimiento percibido	
					Practica de valores	
				Carrera profesional	Vocación de servicio	
			Incentivos			
			<p>Variable 2 Desempeño laboral</p>	Eficiencia	Responsabilidad	
					Optimización de recursos	
				Eficacia	Logro de objetivos	
					Incremento de productividad	
				Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	
Comunicación						
Manejo de conflicto						

Anexo 02: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable: *Gestión por Competencias*.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por competencias	Gestión por competencias, es un comportamiento deseado o esperado, para toda la empresa y/o una posición en particular, si el desarrollo de competencias parte de los comportamientos deseados por la organización estará dentro de las pautas organizativas. (Alles, 2007)	para el desarrollo individual puede deducirse verificando dos condiciones: Desde la organización en su entorno favorable para el aprendizaje y desde el individuo desarrollar su propia decisión para lograrlo. Cabe destacar que un correcto desarrollo y aplicación de las funciones laborales se debe de tener en cuenta: selección de personal y carrera profesional, por otro lado, el área de recursos humanos será el ente encargado de promover las capacitaciones del personal.	Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes y conductas • Proactividad • Toma de decisiones 	ordinal
			Capacitación de personal	<ul style="list-style-type: none"> • nivel de conocimientos percibidos • Práctica de valores 	
			Carrera profesional	<ul style="list-style-type: none"> • vocación de servicio • incentivos 	

Operacionalización De La Variable: Desempeño Laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	desempeño laboral, consiste en identificar y medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. (Chiavenato, 2009).	Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancia, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc.; una de las tareas que definen al empleado es: eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales (Chiavenato, 2007).	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad 	ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de recursos • Logro de objetivos • Incremento de productividad 	
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación • Manejo de conflicto 	

Anexo 03 Instrumentos de Medición:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2021

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Medianamente de acuerdo	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	Consideras que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la institución.					
2.	Demuestra iniciativa para realizar las labores encomendadas.					
3.	Consideras que, para realizar labores asignadas, esperas la orden de tu jefe inmediato.					
4.	Consideras que la selección del personal se realiza de acuerdo al perfil del puesto.					
5.	Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones.					
6.	Al no recibir capacitaciones por la institución, lo realizas por tu cuenta propia.					
7.	Consideras que las capacitaciones ayudan a mejorar tu desempeño laboral.					
8.	Considera usted que se practica los valores y principios en la institución.					

9.	para el ejercicio de tus funciones consideras que es necesario tener vocación de servicios.					
10.	Los logros obtenidos te estimulan con algún tipo de incentivos.					
11.	Consideras que existe responsabilidad, en las funciones asignadas en la institución.					
12.	Consideras que sus colaboradores, cumplan sus funciones adecuadamente.					
13.	Consideras que los recursos asignados se dan en el tiempo establecido.					
14.	Consideras que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades establecidas.					
15.	Cuentas con los recursos necesarios para cumplir los objetivos planificados en el POI.					
16.	Se socializa al inicio del año los objetivos planificados en el POI.					
17.	Consideras que tu productividad se ha incrementado en este año.					
18.	El ambiente de trabajo en equipo, en la institución es favorable.					
19.	Consideras que la comunicación entre colegas ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.					
20.	Has tenido conflicto laboral con algún colega de trabajo de la institución.					

Anexo 4: fichas de validación

Encuesta vía web: <https://forms.gle/gUBa16QsJ8AHSCEF7>



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO

A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.



VALIDACION DE CUESTIONARIO - Excel

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Pegar Ajustar texto Combinar y centrar General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

P4 Medianamente de acuerdo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	N°	Sexo	1. Consideras que los tr	2. Demuestra iniciativa	3. Consideras que, para	4. Consideras que la se	5. Considera usted que	6. Al no recibir capacite	7. Consideras que las c.8. Con	
2	1	Mujer	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Mediar
3	2	Mujer	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En des
4	3	Mujer	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Mediar
5	4	Mujer	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalm
6	5	Hombre	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acu
7	6	Hombre	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acu
8	7	Hombre	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acu
9	8	Hombre	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Mediar
10	9	Mujer	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalm
11	10	Mujer	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Mediar
12	11	Mujer	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Mediar
13	12	Mujer	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdi	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Totalmente en desacuerdi	Totalm
14	13	Hombre	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acu
15	14	Mujer	De acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo, Medianamen	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Mediar
16	15	Hombre	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acu
17	16	Mujer	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalm
18	17	Hombre	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acu
19	18	Hombre	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acu
20	19	Hombre	Medianamente de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Mediar
21	20	Hombre	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalm
22	21	Hombre	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdi	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En des

Respuestas de formulario 1 (2) Respuestas de formulario 1 Hoja1 Hoja2 Hoja4 Hoja3 ... 100%

Listo

12:46 22/10/2021

Procesamiento de los datos recolectados de Gestión por competencia y desempeño laboral

VALIDACION DE CUESTIONARIO - Excel

Inicio | Insertar | Diseño de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista

Archivos | Fuente | Alineación | Número | Estilos | Celdas | Modificar

A1 | GESTION POR COMPETENCIA

GESTION POR COMPETENCIA																			
N°	Selección de personal					Capacitación del personal			Carrera profesional			Gestión por competencia							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10				P1	P2				
1	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	10	Regular	3	4	7	Regular	33	Regular	3
2	3	5	5	3	3	19	Optima	4	4	2	10	Regular	4	3	7	Regular	36	Regular	4
3	4	3	5	4	3	19	Optima	4	3	3	10	Regular	4	3	7	Regular	36	Regular	3
4	5	5	5	5	5	25	Optima	5	5	5	15	Optima	5	5	10	Optima	50	Optima	5
5	2	4	4	4	4	18	Regular	4	3	4	11	Regular	4	5	9	Optima	38	Optima	4
6	5	5	5	4	4	23	Optima	4	4	4	12	Optima	4	4	8	Optima	43	Optima	4
7	4	5	5	5	5	24	Optima	4	3	4	11	Regular	3	4	7	Regular	42	Optima	4
8	4	5	5	3	3	20	Optima	3	2	3	8	Regular	3	3	6	Regular	34	Regular	3
9	5	5	5	5	5	25	Optima	5	5	5	15	Optima	5	5	10	Optima	50	Optima	5
10	4	4	5	3	4	20	Optima	4	4	3	11	Regular	4	5	9	Optima	40	Optima	4
11	4	4	5	4	4	21	Optima	4	4	3	11	Regular	4	4	8	Optima	40	Optima	3
12	3	2	1	3	3	12	Regular	3	1	1	5	Deficiente	2	1	3	Deficiente	20	Deficiente	2
13	5	5	4	4	4	22	Optima	4	5	4	13	Optima	4	5	9	Optima	44	Optima	5
14	4	4	3	5	3	19	Optima	4	5	3	12	Optima	4	4	8	Optima	39	Optima	5
15	4	3	2	3	4	16	Regular	3	5	4	12	Optima	5	4	9	Optima	37	Optima	4
16	4	4	5	4	3	20	Optima	4	5	5	14	Optima	5	5	10	Optima	44	Optima	3
17	4	3	5	2	2	16	Regular	5	4	4	13	Optima	5	2	7	Regular	36	Regular	4
18	3	3	3	3	4	16	Regular	4	5	4	13	Optima	4	3	7	Regular	36	Regular	3
19	3	3	5	5	4	20	Optima	5	5	3	13	Optima	5	2	7	Regular	40	Optima	5
20	3	5	4	5	5	22	Optima	4	5	5	14	Optima	3	3	6	Regular	42	Optima	5
21	3	4	1	2	2	12	Regular	5	5	2	12	Optima	5	3	8	Optima	32	Regular	3
22	3	4	5	3	3	18	Regular	4	5	3	12	Optima	5	1	6	Regular	36	Regular	4
23	3	4	4	4	4	19	Optima	3	5	3	11	Regular	5	4	9	Optima	39	Optima	4
24	3	4	3	2	4	16	Regular	5	5	2	12	Optima	3	1	4	Deficiente	32	Regular	2

Resumen de Hojas: Hoja1 | Hoja2 | Hoja4 | **RESPUESTA DE FORMULARIO** | GRAFICOS

13:00 | 22/10/2021

A1 GESTION POR COMPETENCIA

	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO
1	DESEMPEÑO LABORAL																				
2	Competencia	Eficiencia				Eficacia				Relaciones interpersonales				Desempeño laboral							
3		P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7		P8	P9	P10								
4	Regular	3		4	4	3	14	Regular	3	3	4	10	Regular	3	3	2	8	Regular	32	Regular	
5	Regular	4		3	4	4	15	Optima	3	3	4	10	Regular	4	4	3	11	Regular	36	Regular	
6	Regular	3		3	3	3	12	Regular	2	3	3	8	Regular	3	3	3	9	Regular	29	Regular	
7	Optima	5		5	5	5	20	Optima	5	5	5	15	Optima	5	5	5	15	Optima	50	Optima	
8	Optima	4		4	4	4	16	Optima	4	4	5	13	Optima	4	4	5	13	Optima	42	Optima	
9	Optima	4		4	4	4	16	Optima	4	4	4	12	Optima	4	4	4	12	Optima	40	Optima	
10	Optima	4		4	4	4	16	Optima	5	5	5	15	Optima	4	4	5	13	Optima	44	Optima	
11	Regular	3		3	3	3	12	Regular	3	3	4	10	Regular	3	3	3	9	Regular	31	Regular	
12	Optima	5		5	5	5	20	Optima	5	5	5	15	Optima	5	5	5	15	Optima	50	Optima	
13	Optima	4		4	3	4	15	Optima	4	4	4	12	Optima	5	5	5	15	Optima	42	Optima	
14	Optima	3		4	4	4	15	Optima	4	4	4	12	Optima	4	4	4	12	Optima	39	Optima	
15	Deficiente	2		2	1	1	6	Deficiente	1	1	5	7	Deficiente	1	2	1	4	Deficiente	17	Deficiente	
16	Optima	5		5	5	5	20	Optima	4	5	5	14	Optima	5	4	4	13	Optima	47	Optima	
17	Optima	5		5	3	3	16	Optima	3	3	3	9	Regular	3	5	2	10	Regular	35	Regular	
18	Optima	4		4	3	4	15	Optima	4	4	4	12	Optima	4	4	2	10	Regular	37	Optima	
19	Optima	3		4	4	4	15	Optima	3	4	4	11	Regular	5	5	1	11	Regular	37	Optima	
20	Regular	4		4	3	2	13	Regular	3	2	4	9	Regular	4	4	2	10	Regular	32	Regular	
21	Regular	3		4	2	2	11	Regular	3	2	4	9	Regular	4	5	3	12	Optima	32	Regular	
22	Optima	5		3	4	2	14	Regular	5	5	5	15	Optima	3	5	5	13	Optima	42	Optima	
23	Optima	5		4	4	5	18	Optima	4	5	4	13	Optima	5	4	3	12	Optima	43	Optima	
24	Regular	3		3	2	3	11	Regular	3	3	4	10	Regular	4	5	1	10	Regular	31	Regular	
25	Regular	4		4	3	2	13	Regular	3	3	4	10	Regular	4	4	4	12	Optima	35	Regular	
26	Optima	4		3	2	2	11	Regular	3	3	3	9	Regular	3	4	4	11	Regular	31	Regular	
27	Regular	2		3	1	3	9	Deficiente	3	3	2	8	Regular	5	4	4	13	Optima	30	Regular	

Anexo 5: Cálculo de Muestra

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,086	148	,010	,972	148	,004
Desempeño laboral	,122	148	,000	,966	148	,001

Anexo 6: Estadísticas de Fiabilidad

Figura 1. Resultado porcentual de la variable gestión por competencia

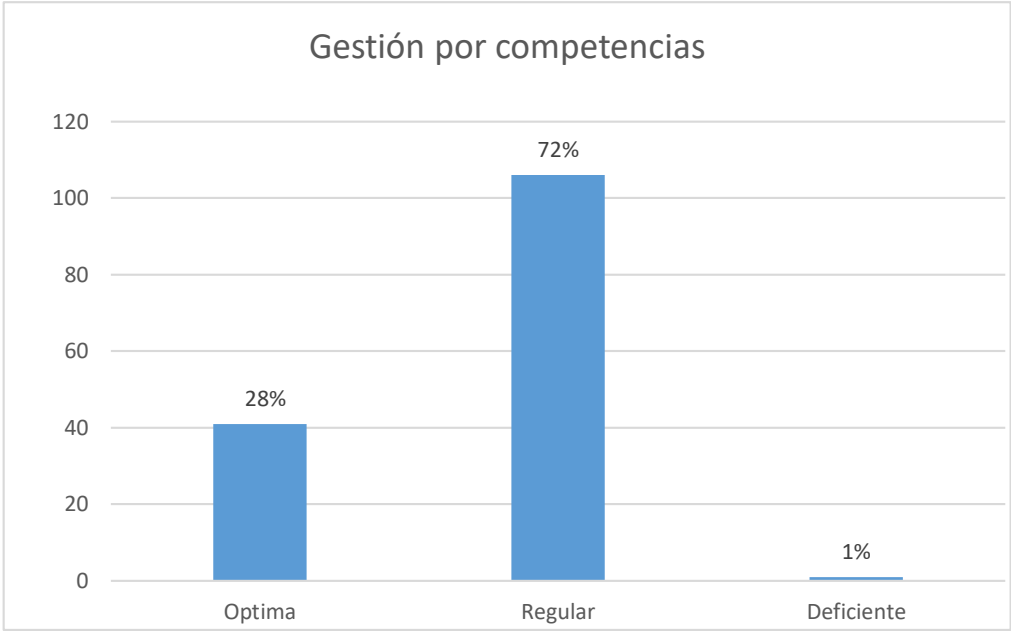


Figura 2. Resultado porcentual de selección de personal

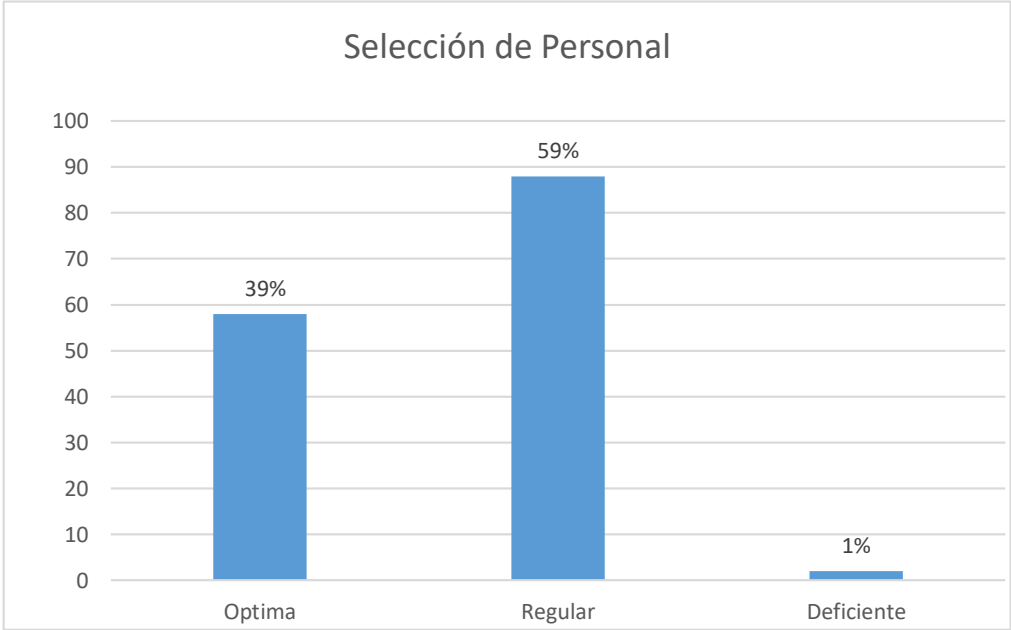


Figura 3. Resultado porcentual de capacitación del personal

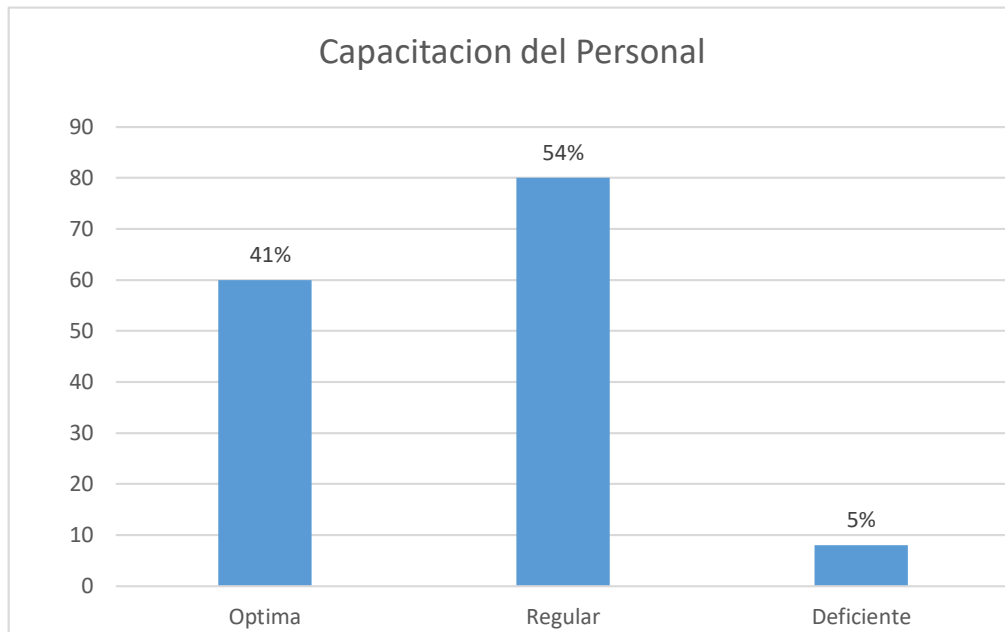


Figura 4. Resultado porcentual de carrera profesional

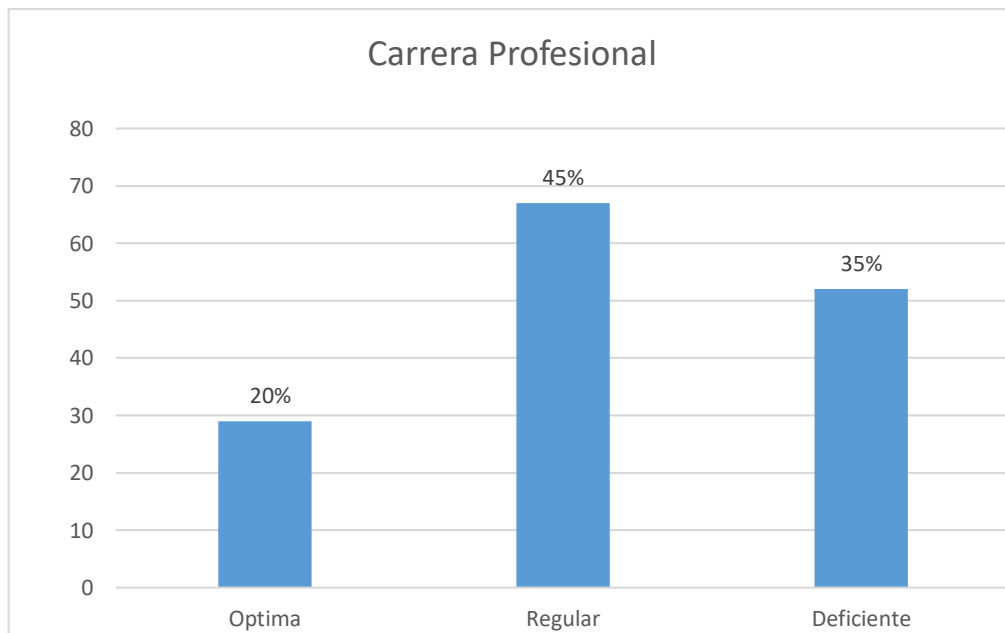


Figura 5. Resultado porcentual de la variable desempeño laboral

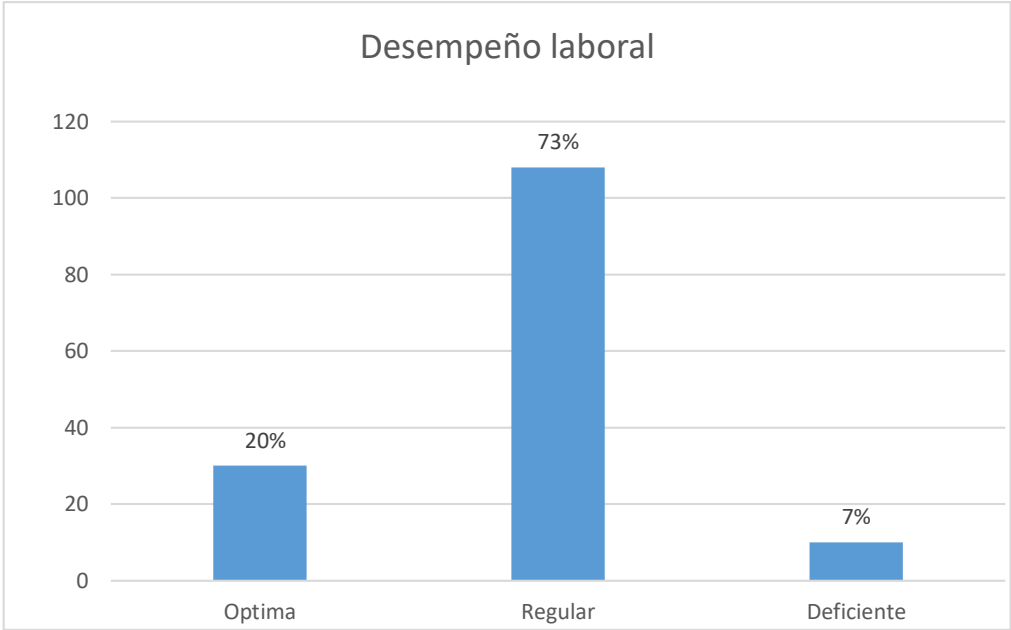


Figura 6. Resultado porcentual de eficiencia

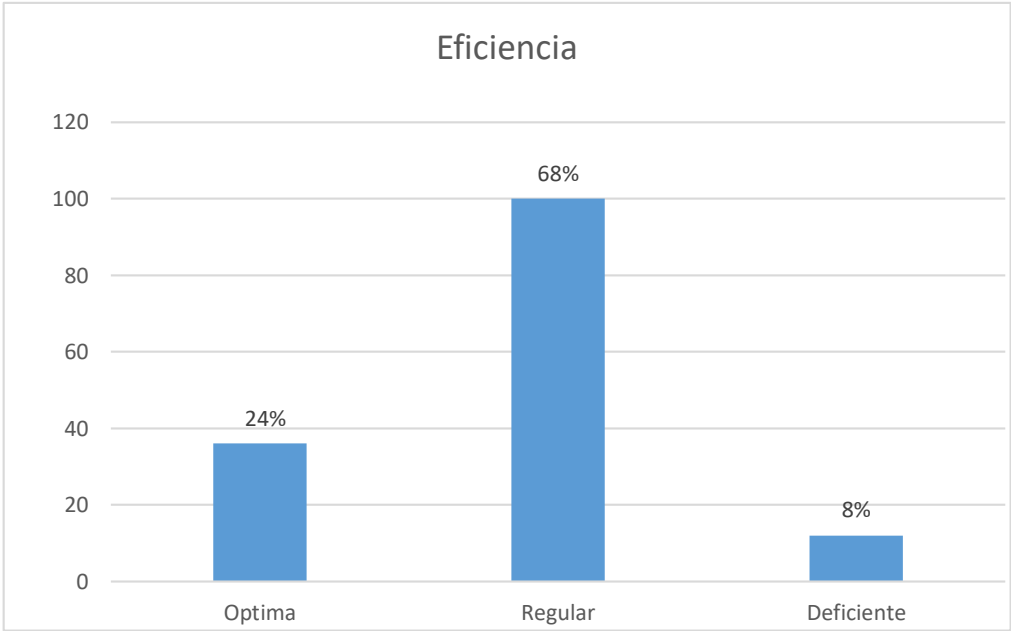


Figura 7. Resultado porcentual de eficacia

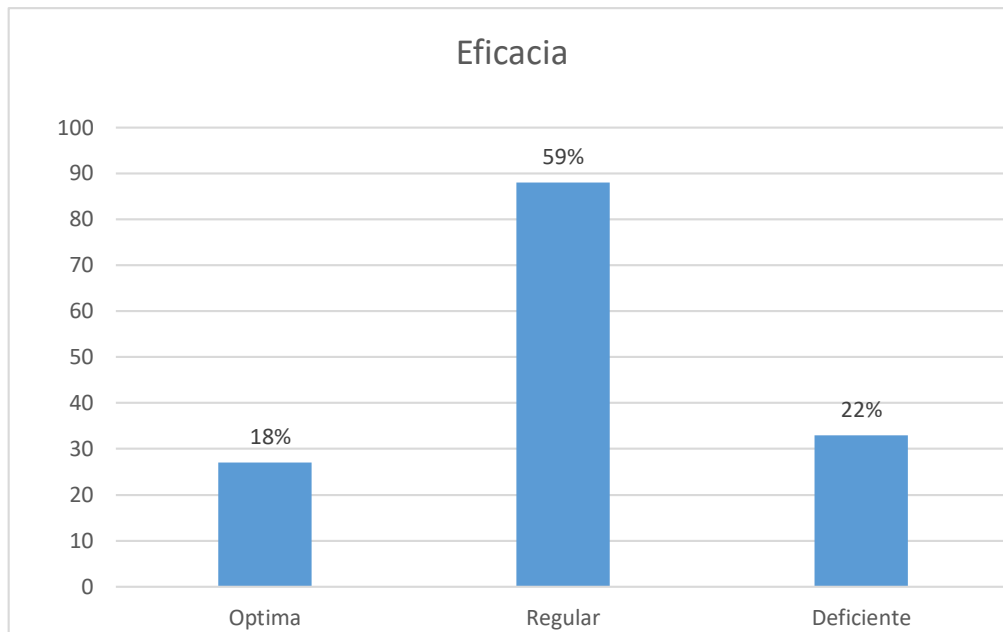
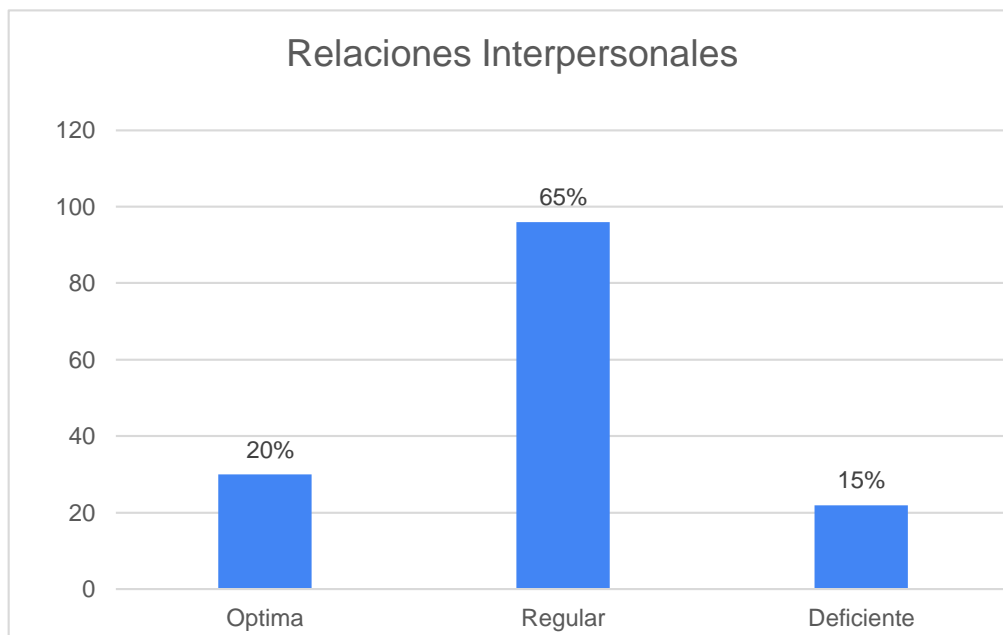


Figura 8. Resultado porcentual de relaciones interpersonales





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALVANAPÓN ALVA FLOR ALICIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesora de la Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO – 2021", de las estudiantes Barreto Malpartida, Janet y Valerio Guadalupe, Janeth Kateryn, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Trujillo, 20 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA DNI: 17995554 ORCID: 0000-0003-2721-2698	