

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



**Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores
en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Mejia Asencios, Cristian Joel

CODIGO ORCID: 0000-0002-4383-4625

Asesora:

Mg. Avila Alcalde, Margot Yesenia

CODIGO ORCID: 0000-0001-5509-4460

HUACHO – PERU

2023

ÍNDICE

Índice general.....	i
Índice de Tablas	ii
Palabras clave	iii
Constancia de Originalidad	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. Introducción	1
2. Metodología	21
3. Resultados.....	23
4. Análisis y discusiones.....	53
5. Conclusiones y recomendaciones	57
6. Referencias bibliográficas.....	59
7. Anexos y Apéndices	68

INDICE DE TABLAS

N.º		pág.
Tabla 1:	¿El personal es designado en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias?	24
Tabla 2:	¿Al seleccionar el personal se tiene en cuenta la experiencia en el cargo?	25
Tabla 3:	¿Se evalúa la parte actitudinal del colaborador?	26
Tabla 4:	¿La institución programa capacitaciones específicas por áreas?	27
Tabla 5:	¿Se cuenta con personal con conocimientos necesarios para realizar sus actividades?	28
Tabla 6:	¿El personal desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz?	29
Tabla 7:	¿Se evalúa de manera permanente al personal para asegurar la calidad en el trabajo?	30
Tabla 8:	¿Los colaboradores utilizan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar una actividad?	31
Tabla 9:	¿El personal cuenta con la motivación necesaria para realizar sus actividades?	32
Tabla 10:	¿El personal tiene la capacidad de análisis para realizar sus actividades?	33
Tabla 11:	¿Se desarrolla las actividades en el tiempo programado?	34
Tabla 12:	¿Se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos?	35
Tabla 13:	¿En la institución se establece y socializa las políticas de trabajo con los colaboradores?	36
Tabla 14:	¿Los funcionarios establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de los colaboradores?	37
Tabla 15:	¿Se organiza las tareas y se da prioridad en su ejecución a las más importantes?	38
Tabla 16:	¿El personal cumple con los objetivos y metas propuestas?	39
Tabla 17:	¿Todo el personal cumple con su jornada laboral de 8 horas de trabajo?	40
Tabla 18:	¿Los funcionarios asumen su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan?	41
Tabla 19:	¿Los colaboradores tienen la libertad para aplicar su creatividad en sus tareas?	42
Tabla 20:	¿Los funcionarios comprenden los sentimientos de sus colaboradores?	43
Tabla 21:	¿La administración de recursos se da de manera óptima en cada una de las áreas?	44
Tabla 22:	Nivel de gestión por competencias	45
Tabla 23:	Nivel de desempeño laboral	46
Tabla 24:	Nivel de atracción y selección	47
Tabla 25:	Nivel de formación	48
Tabla 26:	Nivel de evaluación y desempeño	49
Tabla 27:	Nivel de calidad de trabajo	50
Tabla 28:	Nivel de productividad	51
Tabla 29:	Correlación liderazgo	52
Tabla 30:	Correlación de variables	53

Palabras clave

Tema	Gestión por competencias, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords

Theme	Competency-based management, job performance
Speciality	Administration

Líneas de Investigación:

Línea de Programa	Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca - 2022**" del (a) estudiante: **MEJIA ASENCIOS CRISTIAN JOEL**, identificado(a) con Código N° **1712100160**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA –
2022.

MANAGEMENT BY SKILLS AND JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
THE DISTRICT MUNICIPALITY OF PATIVILCA - 2022.

Resumen

La investigación se realizó con el propósito de analizar si la Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022, el cual nos permitió plantear alternativas para dar solución a los problemas identificados.

La metodología de esta investigación fue de tipo básica, de alcance descriptivo - correlacional, diseño no experimental, transeccional, la población está conformada por 60 colaboradores de la municipalidad distrital de Pativilca; para obtener la información utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual está regulado con la escala de Likert, y validado a través del juicio de expertos, la confiabilidad se midió a través del estadígrafo del Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de datos se hizo uso del programa SPSS v. 25, el cual nos permitió organizar la información con datos numéricos y porcentuales en nivel estadístico.

Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de (0.687), entre la variable gestión por competencias y el desempeño laboral, y una significancia de $0.000 < \alpha < 0.05$; confirmando que existe relación positiva moderada entre las variables objeto de estudio, finalmente se recomienda cumplir con realizar una adecuada selección, establecer políticas para fortalecer las competencias del personal que les permita adaptarse a los cambios, ya que esto mejoraría su trabajo, incrementaría su productividad y su capacidad de liderazgo en cada área que desempeñan, teniendo como resultado un desempeño óptimo y el cumplimiento de sus metas establecidas.

Abstract

The investigation was carried out with the purpose of analyzing if the Management by competences is related to the labor performance of the collaborators in the district municipality of Pativilca - 2022, which allowed us to propose alternatives to solve the identified problems.

The methodology of this research was of a basic type, descriptive-correlational in scope, non-experimental, transectional design, the population is made up of 60 collaborators from the district municipality of Pativilca; To obtain the information, we used the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, which is regulated with the Likert scale, and validated through expert judgment, reliability was measured through the Cronbach's Alpha statistician. For data processing, the SPSS v. 25, which allowed us to organize the information with numerical and percentage data at a statistical level.

The results showed a Speraman's Rho correlation coefficient of (0.687), between the variable management by competencies and job performance, and a significance of $0.000 < 0.05$; confirming that there is a moderate positive relationship between the variables under study, finally it is recommended to carry out an adequate selection, establish policies to strengthen the skills of the personnel that allow them to adapt to changes, since this would improve their work, increase their productivity and their leadership capacity in each area they perform, resulting in optimal performance and the fulfillment of their established goals.

1. Introducción

Con relación a los antecedentes internacional se tomó en cuenta las investigaciones de Ayala (2021) en su investigación se planteó el objetivo de demostrar la importancia del clima organizacional en el GAD Guano como clave en el desempeño laboral y eficiencia en los servicios públicos, la investigación fue de alcance correlacional, tipo básica, diseño no experimental, transversal, enfoque cuantitativo, la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la muestra estaba conformado por 196 colaboradores, concluyó que un efectivo clima organizacional, el cual está basado en el liderazgo, comunicación, motivación, control, estados físicos y toma de decisiones, permite incrementar la motivación y se logra los resultados, mejorando el desempeño laboral, por lo que se deben realizar acciones que minimicen los efectos no deseados del clima organizacional, permita mejorar el desempeño laboral.

Por otro lado Castilla y Goez (2020), planteó como objetivo conocer las bases para la implementación de un modelo de gestión por competencias, su definición, conceptualización y las ventajas para la organización que lo asume, la investigación fue básica, descriptiva, de diseño no experimental, transversal, concluyen que la gestión por competencias son herramientas que se utilizan cuando se lleva a cabo la gestión gerencial, que permite la evaluación y el crecimiento de los trabajadores, este modelo garantiza la eficiencia y eficacia en los procesos, con la cual se disminuye la rotación de personal, con la cual se puede dar un valor agregado al producto o servicio que se oferta, logrando ser superior que la competencia, posicionando a los productos, servicios y la marca.

Desde la posición de Naranjo (2020), propone el objetivo de conocer la incidencia del desempeño laboral en el banco de servicios del gobierno Autónomo descentralizado municipal de Ambato y su incidencia en la satisfacción al cliente, la investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental, la población estaba conformado por 150 clientes, la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario, como resultados plantea que existe insatisfacción en la atención brindada, no refleja el verdadero problema dentro del área, por lo que es necesario desarrollar un manual de desempeño, que permita tener

la información actualizada, de igual manera deben establecerse lineamientos de evaluación, descripción del proceso, responsabilidades y formularios de fácil comprensión para los evaluadores y evaluados que permitan una evaluación equitativa.

Así mismo Herrera y Herrera (2019), planteó como objetivo identificar los factores que intervienen en el clima laboral que influyen en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito, la investigación fue cuantitativa, de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental transversal, la población estaba conformado por 150 colaboradores, como resultado infirió que existe correlación con el clima laboral y el desempeño laboral y las incidencias de las dimensiones de la variable clima organizacional se relaciona con la variable desempeño laboral, no se está dando de manera adecuada la burocracia, desempeño, los dominios innovación, riesgo, mejora, reconocimiento, organización y expectativas y cooperación.

Según Yazalle (2019), propone en su objetivo determinar la importancia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal e las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán – Salta durante el año 2019, la investigación fue cuantitativa, descriptiva – correlacional, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, la muestra está conformado por 89 colaboradores, concluyó que no se cuenta con la evaluación formal del desempeño laboral, tienen información relevante, tienen necesidades de capacitación, de igual manera deben contar con perfil adecuado para que desempeñe de manera adecuada sus funciones, se debe fomentar la responsabilidad y la confianza, así mismo plantear incentivos, realizar la evaluación de personal de manera formal y un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de administración y otras áreas.

Menciona Mejía, et al. (2019), plantear como objetivo diagnosticar la situación actual de la fundación por medio de técnicas e instrumentos de recolección de información, para proponer un modelo de gestión de Recursos Humanos basado en competencias que fortalezca el desempeño laboral de los colaboradores, la investigación fue de alcance descriptivo – correlacional, de tipo básica, de diseño no

experimental, transversal, la población está conformado por 65 colaboradores, concluyó que las tareas a realizar porque los trabajos ignoran el trabajo realizado, el personal conoce los valores y objetivos organizacionales, no cuentan con unidad organizativa, no se cuenta con unidad dentro de la organización, porque no existe organización contratante, para que se garantice la transparencia, no se definen lineamientos, políticas, procedimientos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, por lo que se incorpora a personal que no cumple los requisitos, no existe metodología de desempeño de personal, no cuenta con plan de prevención de riesgos, lo que ocasiona inseguridad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades y responsabilidad directa de la institución.

Menciona Ruiz (2019), plantea como objetivo conocer las ventajas del modelo de gestión por competencias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la investigación fue descriptiva, diseño no experimental, transversal, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra fue de 23 colaboradores, concluyó que es importante identificar las competencias cardinales, gerenciales específicas y generales por cada área que permita implementar el modelo, si se corrige estas debilidades se desarrollara las competencias y gerenciarlas, en el cual se incrementa la eficiencia de los colaboradores, pero toda acción realizada debe estar alineado a los principios organizacionales, a su misión, visión, objetivos, estrategias, cargos y funciones de los colaboradores, el modelo por competencias debe adecuarse a cada empresa o institución, porque son diferentes.

En los antecedentes nacionales tomamos a las investigaciones de Talledo (2022), en su objetivo principal analizar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral en empresas privadas y públicas, la investigación fue básica, descriptivo – correlacional, no experimental, transversal, la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyó que todas las etapas de la capacitación se relaciona con el incremento del desempeño laboral, el cual está relacionado por el desarrollo de competencias, y con el logro de objetivos organizacionales, por lo que se determinó que cumplir con las etapas del proceso de capacitación permite dotar a los

colaboradores de las competencias necesarias para que desarrollen sus actividades con eficiencia y eficacia.

Propone Pacherez (2021), como objetivo un modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020, la investigación es no experimental, diseño descriptivo – propositivo, la técnica es la encuesta, y el instrumento es el cuestionario, la población es de 97 colaboradores, los resultados obtenidos es que el desempeño de los colaboradores es bajo (77.8% y 66.7%), concluyo proponiendo un modelo de gestión por competencias para fortalecer las potencialidades y mejorar el desempeño laboral. para lo cual se deben crear políticas, normas, procedimientos y técnicas estratégicas para optimizar su ejecución, se realizó la validación de competencias a través del juicio de expertos.

También Ruíz (2021), en su objetivo se plantea determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019, la investigación fue descriptiva, no experimental, correlacional, la muestra estaba conformado por 79 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyó que se relaciona el clima laboral con el desempeño en su dimensión competencia, el clima laboral desde la percepción de los colaboradores es aceptable, el desempeño laboral se define en un nivel alto, lo contrario sucede con la relación entre el clima laboral y las metas porque no existe relación, por lo que deben realizar propuestas de mejora del clima laboral a través del fortalecimiento de las relaciones sociales, estructura organizacional, políticas administrativas, supervisión y control, las remuneraciones entre otros.

Nos evidencia Cahuaya (2021), al plantearse como objetivo que existe o no la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo, la investigación es de tipo básica, descriptivo, no probabilística, la población es de 85 docentes, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, concluyo que existe relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo existe relación entre

el compañerismo y el nivel de compromiso, compañerismo y la resolución de problemas, compañerismo y el nivel de incidencia, la comunicación y el compromiso, la comunicación y el nivel de iniciativa, el manejo de conflictos y el nivel de compromiso, el conflicto y el nivel de resolución de problemas, el manejo de conflictos y el nivel de iniciativas de docentes, lo que significa que al incrementarse las dimensiones permite mejorar el desempeño de las actividades en la empresa.

En tanto Contreras (2019), propone como objetivo analizar las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores de una municipalidad distrital, fue una investigación de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental, transversal, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estaba conformado por 15 trabajadores, concluyo que la satisfacción laboral contribuye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos, el nivel de satisfacción laboral es bueno, el nivel de desempeño laboral es bueno, y la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos.

Así mismo Huaripata (2019), se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur, la investigación fue descriptivo – correlacional, la muestra estaba conformado por 07 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados obtenidos fueron que las contrataciones guarda relación significativa con el desempeño laboral, así mismo determino que existe influencia alta entre las contrataciones sobre el desempeño laboral en los trabajadores del área de abastecimiento de la municipalidad distrital de Chugur.

Según Yana (2019), en su tesis se planteó como objetivo determinar como la motivación incide en el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018, la investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptiva, diseño no experimental, transeccional, la población estaba conformado por 30 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyo que el persona esta

desmotivado, el cual se refleja en el desarrollo de sus tareas, la necesidad de logro incide sobre la función cuantitativa, así mismo se determinó que existe relación entre la necesidad de poder con el desempeño laboral, la afiliación incide en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral, permite ser elementos claves en la motivación en el personal.

También Incacutipa (2019), en su objetivo propuso determinar cómo la Gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019, la investigación fue básica, nivel explicativo – causal, no experimental y transversal, la población está conformado por 137 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyó que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral, así mismo la evaluación de personal representa significativamente en la gestión del conocimiento, el cual tiene un impacto positivo en el área, pero es importante que los empleados del sector público deben tener habilidades gerenciales que fortalezcan positivamente a la gestión del talento humano, se debe motivar y comprometer a los empleados para lograr una mejor gestión, y el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado Capurro y Noa (2019), propone como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018, la investigación fue cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, de corte transversal, la muestra fue de 53 colaboradores, la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario, como resultados obtuvo que existe relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, con la correlación de 0.609 de Pearson, concluyó que en la municipalidad la gestión por competencias influye en el desempeño laboral, de esta manera aprovecha las competencias de los colaboradores, pero existe relación positiva débil entre la descripción de puestos con el desempeño laboral, la relación débil entre la atracción y selección de candidatos con el desempeño laboral, que la relación positiva débil entre la formación con el desempeño laboral, la evaluación del desempeño se relaciona positivamente con el desempeño laboral, el

desarrollo y planes se relaciona positivamente con el desempeño laboral, las remuneraciones se relaciona de manera positiva con los desempeños laborales.

Así mismo Carhuachín (2019), en su investigación se planteó el siguiente objetivo de implementar un modelo en gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco, 2018, la investigación es de tipo básica, descriptiva, el diseño no experimental, la muestra está conformado por 21 servidores, la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluye que no ésta aplicando una gestión por competencias, por lo que se entiende que la gestión por competencias mejora el desempeño laboral, el desempeño laboral no es evaluado en forma periódica y es necesario implementar la gestión por competencias, para mejorar el desempeño laboral del talento humano.

Afirma Quispe (2019), al plantearse como objetivo conocer de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018, la investigación fue de enfoque mixto, de tipo descriptiva y explicativa, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población fue de 81 trabajadores, como resultados obtuvieron la significancia de 0.000, con el cual establece relación estadísticamente significativa, concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral, por lo que menciona que existe suficiente evidencias por lo que infiere que la efectividad influye en forma significativa con el equipo de trabajo en el desempeño laboral.

Según Sánchez (2019), se planteó como objetivo a determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2018, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estaba conformado por 201 personas, concluyó que existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, no se toman la importancia adecuada a los procesos de selección, formación y desarrollo, las compensaciones, los cuales son importantes para cambiar

la aptitud, comportamiento y actitud, rendimiento del personal, existe relación directa entre la selección del personal, la formación y el desarrollo, los sistemas de compensación con el desempeño laboral, entendiendo que tienen bajas remuneraciones y compensaciones económicas que repercute en el desempeño laboral.

Así mismo García y Pardo (2019), se planteó como objetivo determinar cómo la gestión por competencias permite la calidad del servicio del Comité Local de Administración de Salud (CLAS), La Cruz, Tumbes, la investigación fue descriptiva – correlacional, no experimental, transversal, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estaba conformado por 367 usuarios, la motivación estaba relacionado con las remuneraciones, estímulos y reconocimientos, de igual manera las iniciativas de autocontrol del colaborador, permite el desarrollo del comportamiento ético, esto trasciende en la calidad del servicio que brindan al usuario, por lo que determina que la relación es alta entre la gestión por competencias y la calidad del servicio, pero que carece de un modelo de gestión por competencias, que permita el cumplimiento en los procesos de atención y administrativos, el cual se debe dar con el uso correcto de materiales y equipos que existen en la entidad.

En la fundamentación científica de la primera variable gestión por competencias citamos ha Pecanha (2020), quien además de captar nuevos talentos y promover capacitaciones se debe generar estrategias para lograr el crecimiento de la empresa, a través de la gestión por competencias se alinea los talentos y habilidades de los trabajadores desde la identificación de los perfiles; la gestión por competencias entre sus características resalta la transparencia en la cual el empleado reconoce sus habilidades y capacidades; de igual manera la justicia en la cual todas las actitudes, habilidades y conocimientos se deben analizar; el reconocimiento el cual se logrará con la verificación de los resultados obtenidos.

En la misma línea Durán (2020), explica que cada competencia reposa sobre la combinación de las habilidades prácticas como cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivaciones, valores, etc. Estos pueden ser movilizados conjuntamente para que se actúe de manera eficaz y se logre los objetivos de la empresa.

También Palomo (2022), en su teoría la efectividad en las organizaciones, ubica a la gestión por competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los colaboradores para que realicen o logren ciertos resultados que se pretende llegar en un contexto de terminado, se puede decir que la competencia es un repertorio de comportamientos que se pueden observar y medir debido a que se encuentran relacionado con un rendimiento alto o excelente en una posición de un determinado contexto profesional y en contribución con el éxito de la entidad.

Como también Vela (2011), explica que cualquier actividad o cambio en las instituciones debe tener como sustento las acciones estrategias y organizativas, esto permitirá definir estrategias coherentes y que se puedan implementar en las organizaciones, todo esto con la finalidad del desarrollo de la misión, objetivos y la estrategia de la empresa, también explica que no se debe definir las competencias, sin definir las actividades que se van a realizar, cual es la responsabilidad y la estructura organizativa, lo ideal es definir el que se va hacer, como se va hacer y quien lo va hacer, para lograrlo se tiene que definir las estrategias que permitan el éxito.

Por otro lado Alles (2011), menciona que David C. McClelland, la motivación es la base sobre la cual se desarrolla la gestión por competencias; explica también que es importante comprender la motivación humana porque permitirá saber cómo se logrará los objetivos de la empresa, a través de la orientación y la selección del comportamiento, se entiende que un motivo se da cuando se piensa en un objetivo, es un interés recurrente y no algo ocasional, por lo cual existen tres sistemas que gobiernan el comportamiento humano los cuales son los logros como motivación, con el cual se logra la eficiencia en el ingreso y salida de la información; también tenemos el poder como motivación, el cual puede variar de acuerdo a las normas que los individuos han interiorizado como comportamientos aceptables; la pertinencia como motivación el cual ésta determinado de la necesidad de estar con otros, pero no hay necesidad de la causa natural del amor o el deseo de la motivación; por lo que es importante tenga una característica subyacente con los individuos con un mínimo de estándar de calidad y de efectividad.

A la vez Palomo (2022), explica que los colaboradores en la organización deben tener comportamientos observables y medibles, en los cuales tenemos al saber el cual se refiere a tener conocimiento de hechos y procedimientos de una actividad profesional; el saber hacer son situaciones propias de una realidad, habilidades y destrezas para solucionar problemas; el saber social relacionado con la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones sociales propias de su ocupación, los cuales deben estar enmarcado en los valores y la cultura organizacional; saber ser lograr proyectar imagen positiva de uno mismo, demostrando seguridad y firmeza en sus actuaciones; querer hacer ésta relacionado con el poder actuar con efectividad que impulse a las personas hacia las metas los cuales deben estar relacionados con la organización; el poder hacer ésta relacionado con la disponibilidad de recursos tangibles los cuales pueden estar relacionados con la tecnología, procesos, estrategias necesarias para el desempeño y organización concreta; los beneficios del modelo de gestión por competencia, es que las organizaciones son más productivas esto se da porque sabe utilizar las habilidades de los colaboradores, y buscando que se sientan contentos con el trabajo que realizan; se logran mejores resultados, mejora el clima organizacional, logra menos rotación de personal; de igual manera con la buena imagen que se logró de la organización se podrá realizar rotaciones del personal de manera eficaz.

Según ECVC (2021), expresa que la teoría de competencia ha evolucionado en el tiempo, el profesor David C. McClelland, propuso al performance como un factor fundamental para valorar y generar el logro, con la cual se lograra el éxito empresarial; también R. E. Boyatzis plantea que los líderes deben tener una serie de características, las cuales deben estar interrelacionadas con las características subyacentes de las personas asociadas a la experiencia están relacionadas en actuaciones exitosas el cual determina la cultura organizacional; de igual manera la OIT (2000) explica que la capacidad efectiva se lleva a cabo exitosamente en actividad laboral permanente y MTSS (2001), considera a la competencia laboral como conocimientos teóricos, destrezas y actitudes que se aplican al trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo de acuerdo a su idoneidad y conocimientos técnicos.

Como también Romero (2019), explica que la importancia de la gestión por competencias se sustenta porque permite que las capacidades del personal sean identificados, para que puedan ocupar diferentes puestos de trabajo, el cual tiene como finalidad un estilo de gestión diferente, más integral y de acuerdo a las líneas de negocios, es importante que las personas cuenten con competencias que les permita interactuar con sus compañeros y genera valor en la empresa, mediante acciones que permitan el logro de sus objetivos, alinea la gestión del talento humano a las estrategias de la organización, a través de facilitar la definición del perfil profesional, crear mejor clima laboral, se logra la mejora continua se mide el cumplimiento de metas.

En la fundamentación científica de la segunda variable desempeño laboral según Bautista et al. (2020), explica que el término desempeño laboral en su primera etapa se le denominaba descripción de puestos, pero que en la actualidad permite medir el desempeño de los colaboradores, la efectividad y el éxito de las organizaciones. Así mismo explica que la evolución del desempeño fue utilizada a finales del siglo XIX y a inicios del siglo XX, se aplicó a los vendedores contratados, en el cual se asignó un jefe a cada colaborador para realizar informes del desempeño de cada individuo, pero que en las últimas años se ha transformado en herramienta muy importante para medir el buen funcionamiento de cada puesto; también mencionan que en las organizaciones están susceptibles a enfrentar numerosos cambios y esto se da por la necesidad de mejorar para mantenerse en el mercado, lo cual se lograra contrarrestando a la competencia, por lo que es necesario que los trabajadores de las empresas tengan capacidades, competencias y los conocimientos necesarios, por lo que se debe entender que el desempeño laboral constituye las fortalezas más importantes de la organización convirtiéndose en acciones necesarias para obtener el éxito.

En la teoría de contingencias en las organizaciones de Santillán (2020), explica que el desempeño laboral en el cumplimiento de las actividades del colaborador es de manera eficiente, eficaz y efectivo ayudando a que se cumplan con los objetivos de la entidad. En la misma línea Battista et al. (2020), menciona que el desempeño laboral son acciones y conductas de los colaboradores que ayudan a que se consiga los objetivos de la entidad. Así mismo son acciones y conductas que son sobresalientes de

un trabajador que ayuda a impulsar el desarrollo de una entidad por medio del logro de las metas trazadas por las entidades. Además, el éxito del desempeño laboral depende de las características que se muestran por medio de la conducta.

Según la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo plasmados en el libro de introducción a la teoría general de la administración de Chiavenato (2011), explica que el desempeño laboral ésta relacionado con la eficacia del colaborador al momento de desarrollar una actividad, la cual se convierte en una ventaja competitiva en las organizaciones en la actualidad, también menciona que el desempeño laboral ésta ligado a las características del individuo, el cual ésta conformado por destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por los colaboradores en un lugar específico.

Según el modelo teórico de Campbell surge con el objetivo de medir el desempeño de manera integral, el cual se considera como fundamental para la evolución del desempeño laboral, permite formular estrategias dirigidas a cumplir los objetivos. Según Borman y Motowidlo (1993), explica que el modelo de Campbell es un constructo multidimensional, el cual permite medir el desempeño ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y el control de resultados.

La evolución del desempeño laboral según el Equipo humano (2018), explica que hace muchos años las instituciones tienen muy claro que se debe medir los resultados con el objetivo de encontrar personas más valiosas, según Taylor a las personas lo único que les motivaba era el salario, con el cual sugería pagar más a los que producen más y menos a los que producen menos, pero Elton Mayo ya plantea que el colaborador tendrá mayor desempeño si trabaja en equipo y que sus comportamientos se adecuan a los de su entorno con el cual se rodea, pero después se plantea la administración por objetivos en el cual se busca que las organizaciones plantean sus tareas de manera cuantitativa y fijar metas para poder medir el esfuerzo de los colaboradores.

Así mismo Ofisis (2020), menciona que es un componente importante del liderazgo moderno y la gestión empresarial, es fundamental medir el desempeño de los empleados con la que se puede identificar la eficiencia de los trabajadores, los aspectos que se debe tener en cuenta para la evaluación del desempeño se dará a través de

obtener imagen clara de un empleado, permite la selección de los mejores profesionales, así como establecer nuevas metas para la institución; averiguar las necesidades de formación el cual permitirá planes de formación y capacitación del personal, dar la claridad a los empleados con la cual puedan conocer de manera clara los objetivos de los líderes y la organización, con la cual se cumpla con las expectativas de la compañía; trabajar bajo la meritocracia en la cual se logre recompensar a los colaboradores por su desempeño con la cual se motivara y mejorara el ambiente laboral; determinación de puntos débiles que permitirá identificar cuáles son las debilidades que no permiten desarrollar las actividades y el buen desempeño de los trabajadores; por lo que es importante mejorar el desempeño de su empresa con un sistema administrativo de recursos humanos para lograrlo es necesario automatizarse y lograr el dinamismo en el área de recursos humanos

Según Chiavenato (2011) el desempeño en un puesto, es la evaluación del comportamiento de la persona que lo ocupa, lo que se conoce como el desempeño situacional, el cual varia y depende de muchos factores, con la cual se puede determinar de manera específica el desempeño de cada individuo, lo cual se relaciona con el factor costo – beneficio, depende también de las habilidades y la capacidad del trabajador y del papel que desempeña, por lo que la evaluación del desempeño es una apreciación global, en la cual se juzga el valor, la excelencia y las cualidades de una persona; las personas responsables de evaluar el desempeño es el gerente como titular de la institución, la propia persona a través de la autoevaluación, que permite identificar cuáles son sus debilidades y fortalezas, el individuo y el gerente el cual se evalúa a través del APO pero de manera democrática, participativa, incluyente y de manera motivadora, la evaluación de 360 grados en la cual todos los involucrados evalúan desde sus percepciones el desempeño del personal; el equipo de trabajo en la cual los compañeros evalúan las actividades que realiza el personal y como socializa con los demás y tiene la capacidad de integrarse, el área de RH es la encargada de realizar la evaluación transversal del colaborador en la cual se evalúa su crecimiento profesional y el desarrollo en la práctica de sus actividades diarias y la comisión de evaluación que es un órgano colegiado y capacitado para desarrollar las actividades que logran las personas.

La investigación lo justificamos de la siguiente manera: teóricamente porque nos permitió conocer los aspectos relacionados con la gestión por competencias, el desempeño laboral y la intensidad con la que se vienen dando en la municipalidad distrital de Pativilca, permitiéndonos ampliar nuestros conocimientos y proponer nuevas teorías, con la finalidad que sirva de base teórica para nuevos investigadores. Con relación a la justificación práctica, los resultados de la investigación nos permitieron dar respuesta a las interrogantes planteadas, y a la vez plantearnos conclusiones y recomendar alternativas que permitan dar solución a los problemas identificados en la municipalidad de Pativilca. De igual manera la investigación se justifica en lo social porque los resultados encontrados y las recomendaciones planteadas si es tomada en cuenta por los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Pativilca, permitirá el desarrollo de sus actividades con eficiencia y eficacia, logrando cumplir sus metas, esto está relacionado con el buen servicio y el desarrollo de obras en beneficio de la comunidad. Así mismo científicamente se justifica porque los resultados servirán de base para que investigadores o instituciones dedicadas a la investigación sigan profundizando en el estudio, el cual permitirá ampliar alternativas para dar solución a los problemas que se sigan identificando en la investigación.

Describiremos la realidad problemática, citando a Chaname (2021), quien menciona que las deficiencias de la gestión pública por competencias de los gobiernos regionales y locales está centrado en que tiene un sistema de planeamiento desconectado, esto se debe porque no recoge las necesidades de la población y los planes no están articulados con las brechas que debe cubrir; las funciones ineficaces, esto se debe porque las estructuras no están diseñados que permitan cumplir sus objetivos, la producción de bienes inadecuados porque no cuentan con recursos ni capacidades para optimizar sus procesos por lo que se limitan a cumplir sus funciones; lo más preocupante es la articulación gubernamental débil, esto se debe porque no existen mecanismos de coordinación, lo que dificulta el desempeño laboral.

En la municipalidad de Pativilca se percibe que existe una gestión ineficiente, la falta de ejecución de obras públicas; esto se debería por la contratación de personal sin cumplir el perfil del puesto, lo que no permite su desempeño eficiente y eficaz de sus

actividades, se complica porque no tienen programas de capacitación y políticas de motivación; motivo por el cual nació el interés para conocer de manera científica como se ésta dando la gestión por competencias y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pativilca, para lo cual nos planteamos el problema: ¿De qué manera la Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pativilca – 2022?

Para la conceptualización y operacionalización de las variables tenemos las definiciones de la Gestión por competencias según Alles (2016), menciona que la competencia laboral de unos colaboradores permite a que realice adecuadamente sus labores con un nivel de desempeño mayor, ya que es más fácil lograr los objetivos establecido por las entidades. Además, se conceptualiza como un conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que debe de tener una persona para que pueda realizar adecuadamente su trabajo asignado.

Las definiciones de las dimensiones de acuerdo con Alles (2015) en cuanto a la atracción y selección de candidatos, los trabajadores de recursos humanos suponen que los procesos de selección se encuentran pensado para mejorar el desenvolvimiento de la entidad, sin embargo, la realidad señala que cuando se realiza un buen proceso de selección debe ser beneficioso para la entidad que contrata como para el nuevo trabajador.

Mencionando la segunda dimensión por otra parte se contó a la formación donde Reynaga (2015), define a la formación como el conjunto de acciones que permiten a un trabajador a que logren y desarrollen conocimientos que son indispensables para que ocupe un puesto de trabajo y con ello desarrollar estrategias que se necesitan para su progreso laboral, con la satisfacción de las necesidades técnicas y humanas de las entidades en la cual va a laborar.

Como tercera dimensión tenemos a la evaluación del desempeño, Alles (2019), define como el sistema que mide objetivamente la conducta profesional, competencias, rendimientos y la productividad, sirve para que se compruebe el grado de

cumplimiento de las expectativas y los objetivos que se encuentran propuestos de manera individual.

Definimos los indicadores de la variable gestión por competencia, para definir el perfil del puesto citamos a Arno (2019), quien menciona que es la descripción concreta de las características responsabilidades y actividades que tiene un puesto en la entidad, así como las competencias y conocimientos que debe tener un colaborador que ocupe el puesto de trabajo.

Definiendo a la experiencia laboral o profesional Westreicher (2020), menciona que la experiencia laboral son un conjunto de conocimientos y aptitudes que adquiere una persona en su larga vida laboral, en otras palabras, la experiencia laboral se refiere no solo a un puesto determinado, sino que se refiere al trabajo que realiza en un puesto en un determinado año.

La proactividad es defino por Ferro (2016), como la actitud de las personas u entidad que asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que consiste en el desarrollo de acciones creativas y audaces para que se genere, prevalezca la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto; así mismo, las personas proactivas se mueven por valores cuidadosamente seleccionados y meditados.

Con relación a la Capacitación continua Cuesta (2010), menciona que se encuentra relacionado a toda formación y adiestrarían de los colaboradores. Así mismo, además la capacitación consiste en planificar las diferentes acciones que se van a realizar, mayormente en el plan se agrupan todas las necesidades de la entidad sobre todo de los puestos de trabajo que necesitan de superación en ciertas competencias.

Según Armas et al. (2017), menciona que los conocimientos técnicos son habilidades profesionales y sociales de cualquier colaborador, son importantes para que se origine un buen clima laboral que incremente la productividad de los colaboradores.

El Desenvolvimiento en el cargo es definido por Pedraza et al. (2010), como una etapa donde el colaborador experimenta la satisfacción y crecimiento en torno a la vida

profesional en el interior de la entidad, desarrolla sus actividades con eficiencia y eficacia sus actividades.

El Grado de calidad del trabajo según Benítez (2020), se encuentra asociada con la eficiencia; lo cual una labor bien realizada y usando una poca inversión de recursos es sinónimo de éxito en la entidad.

La Estabilidad mental y emocional según Routledge (2021), es el estado de bienestar de una persona donde el individuo es consciente de sus propias habilidades, para que pueda afrontar el estrés en su vida y pueda laborar de forma productiva, así capaz de contribuir con la entidad.

La Capacidad analítica según Ventura (2012), es la capacidad de los colaboradores para poder comprender y resolver algún problema donde lo desagregan en partes; realizando comparaciones, estableciendo prioridades, e identificando secuencias temporales y que se encuentran relacionados a las secuencias temporales y relacionales entre los componentes.

La definición de la variable desempeño laboral según Edenred (2017) menciona que es el rendimiento del colaborador que se refleja en el momento en que se realiza las actividades que se le entregan, de esa manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto de trabajo; se trata de la eficiencia, calidad y eficacia de su labor; el desempeño también ayuda a contribuir a la evaluación del colaborador donde se determina su valor para la entidad.

La definición de las dimensiones de acuerdo con Cuatrecasas (2010), en cuanto a la calidad del trabajo son un conjunto de medidas que son establecidas para lograr la satisfacción del cliente y con ello asegura la utilidad de una empresa, mayormente el éxito de una entidad depende de la calidad de trabajo que se realiza en la exactitud en las labores, correcciones oportunas y cumplimiento de los procesos.

Mencionando a la segunda dimensión por otra parte se contó con la productividad donde OIT (2016) define como la utilización eficaz de la innovación y los recursos para añadir un valor agregado a los productos y servicios, para mejorar la productividad se debe incrementar la producción sin cambiar la cantidad de los

insumos y reducir el volumen de los insumos sin cambiar la producción (en otras palabras, disminuir los costos de los recursos que se emplean en la entidad).

Como tercera dimensión tenemos el liderazgo Rodríguez (2018), define como la influencia hacia los demás para lograr que se comprometan y logren las metas y objetivos que tienen en común; se conoce también como la influencia de una persona hacia otras personas, debido a que el líder necesita de seguidores para lograr un objetivo.

La definición de los indicadores de la variable desempeño laboral, para el desarrollo oportuno citamos a Muzio (2014), quien menciona que en la entidad hay días difíciles de labores, en donde lo que uno realiza puede salir mal llevándolo hasta el grado de desmotivarlos, estas son ocasiones que son ideales para que se pueda aprender de los errores y con ellos convertirse en un mejor profesional.

La Precisión para Ginna (2017), mide cuánto se aproximan los resultados entre sí, estas dos mediciones son útiles para otorgarle seguimiento e informar sobre los resultados de algún trabajo

El Cumplimiento de políticas y procedimientos para Luna (2014), se encuentran diseñados para que se pueda crear un conducta o acción que se encuentra estandarizada en documentaciones específicas, se encuentran apoyadas por los procedimientos los cuales son métodos que luego se transforman en acciones operaciones diariamente en una entidad.

Con relación a la priorización de las actividades para Riley (2022), es una práctica de suma importancia que gestiona el tiempo de la mejor manera posible y que al momento de identificar lo urgente de lo importante, pues se logra los objetivos en menos tiempo que la sobrecarga de actividades en la entidad no sea un problema.

El interés en el objetivo según Baltodano y Leyva (2020), es una meta o fin sobre el cual se direcciona las acciones u operaciones hacia un cierto proyecto específico, todo lo que realizamos tiene una finalidad, un sentido a donde queremos llegar, que es la suma de los pasos dados para lograrlo.

Según Acosta (2011), la responsabilidad es un valor que se caracteriza por la capacidad de una persona en actuar de manera correcta y se compromete con los propósitos en conjunto.

También Tirso (2010), menciona que la creatividad es el uso del ingenio y la imaginación para brindar nuevas ideas, o que nos conduce a un enfoque diferente o una manera nueva para solucionar los problemas.

Para López (2022), la empatía se entiende como la capacidad que tiene una persona para percibir los sentimientos de los demás, en otras palabras, es la comprensión de los sentimientos de otras personas.

De acuerdo a Fischaman (2017), la administración de recursos es la utilización adecuada de los materiales, equipos, herramientas y personas, así mismo, consiste en realizar la planificación, programación y asignación adecuada de los recursos productos y servicios eficazmente.

La operacionalización de las variables gestión por competencias será medida a través de las dimensiones atracción y selección de candidatos, formación y evaluación del desempeño; para obtener la información se utilizar un cuestionario regulado a través de la escala valorativa de Likert, de 10 ítems, con el cual nos permitirá conocer el nivel de efectividad de la gestión por competencias en la institución.

La variable desempeño laboral será medida a través de las dimensiones calidad de trabajo, conocimiento del trabajo, productividad, liderazgo; para obtener la información se utilizar un cuestionario regulado a través de la escala valorativa de Likert, de 11 ítems, con el cual nos permitirá conocer el nivel de desempeño de los colaboradores en la institución.

Planteamos la hipótesis: la Gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

El objetivo general fue: Analizar si la Gestión por competencias se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

En cuanto a los objetivos específicos: Determinar el nivel de la Gestión por competencias que hay en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022; Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores que existe en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022; Demostrar que la Gestión por competencias repercute el Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

2. Metodología

Tipo de investigación

El tipo de investigación según su finalidad es básico porque busca producto conocimientos y teorías.

Según su alcance es relacional porque relacionará dos conceptos y permitirá medir similitudes o diferencias.

Diseño de investigación

La investigación fue no experimental porque se observó las variables en su contexto real sin manipularlos, de corte transversal (transeccional) porque se obtenido los datos en un solo momento.

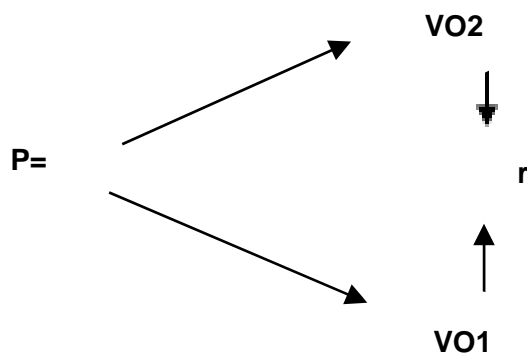
Dónde:

P = Población

O1 = observación de la Variable 1 : Gestión por competencias

O2 = observación de Variable 2 : Desempeño laboral

r = correlación entre V.1. y V.2.



Población y muestra.

Población

La población está conformada por 60 colaboradores nombrados y contratados de la municipalidad distrital de Pativilca.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de investigación

Encuesta:

La encuesta se utilizó para obtener la información que nos permitió conocer de manera objetiva y real la situación actual la aplicación de la gestión por competencias y el desempeño laboral.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Nos permitió obtener los datos de los encuestados para procesarlo analizarlo y mostrar los resultados.

Validación

Se validó por tres expertos en investigación y conocedores de los conceptos que se están estudiando, dándonos la seguridad para aplicar el instrumento y se obtuvo la información confiable

Confiabilidad

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del estadígrafo del Alfa de Cronbach la fiabilidad del instrumento de la variable gestión por competencias es de 0.917 y la variable desempeño laboral es de 0.969, considerándose una confiabilidad muy alta en ambos, lo que nos permitió aplicar el instrumento con la certeza de obtener información concreta.

Procesamiento y análisis de datos

Para el acopio de la información se utilizó el instrumento (cuestionario), el cual está regulado a través de la escala de Likert, para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS Versión 25, (la confiabilidad se midió con el Alfa de Cronbach, se mostró los datos a través de tablas descriptivas, y la relación se midió a través del análisis inferencial para lo cual se utilizó el Rho de Spearman), se realizó el análisis con el cual se ha podido concluir y realizar las recomendaciones.

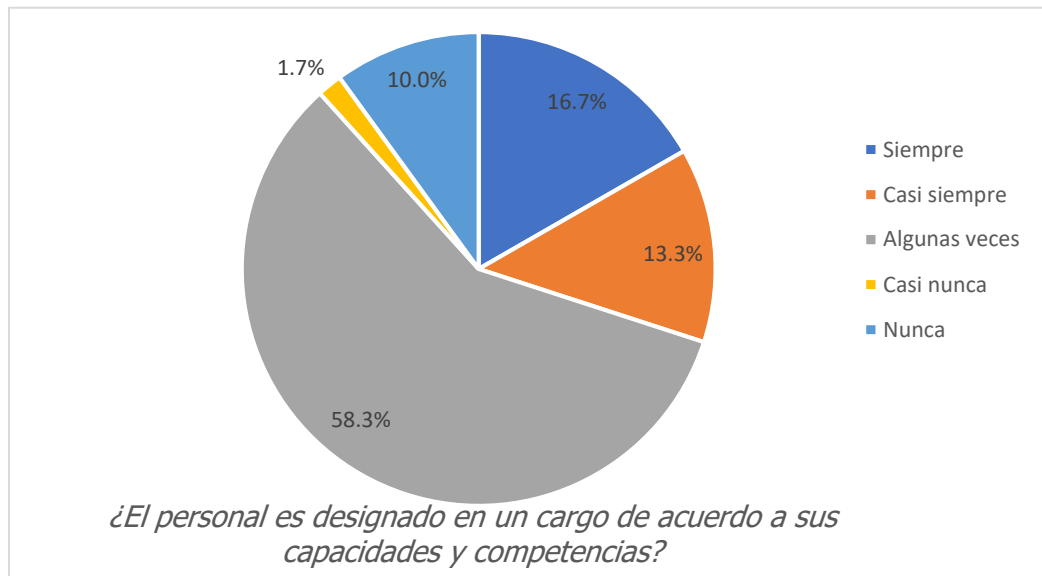
3. Resultados

Tabla 1:

¿El personal es designado en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	10	16.7%
Casi siempre	8	13.3%
A veces	35	58.3%
Casi nunca	1	1.7%
Nunca	6	10.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretando

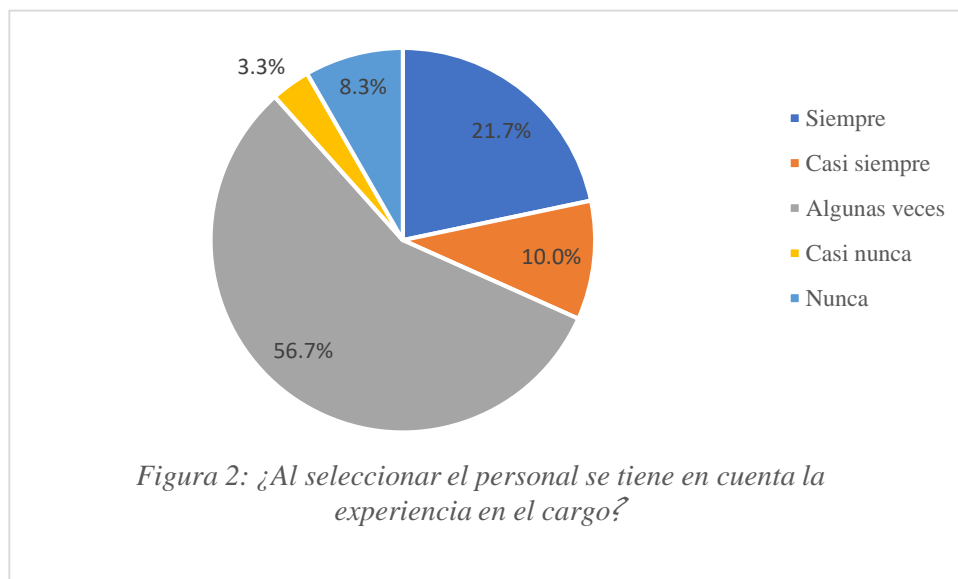
En la tabla 1: se muestra que el 58.3% de los colaboradores confirman que a veces el personal es designado en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias, mientras que el 16.7% manifiestan que siempre, el 13.3% dicen que casi siempre, el 1.7% expresan que casi nunca y el 10.0% nunca.

Tabla 2:

¿Al seleccionar el personal se tiene en cuenta la experiencia en el cargo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	13	21.7%
Casi siempre	6	10.0%
A veces	34	56.7%
Casi nunca	2	3.3%
Nunca	5	8.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretando:

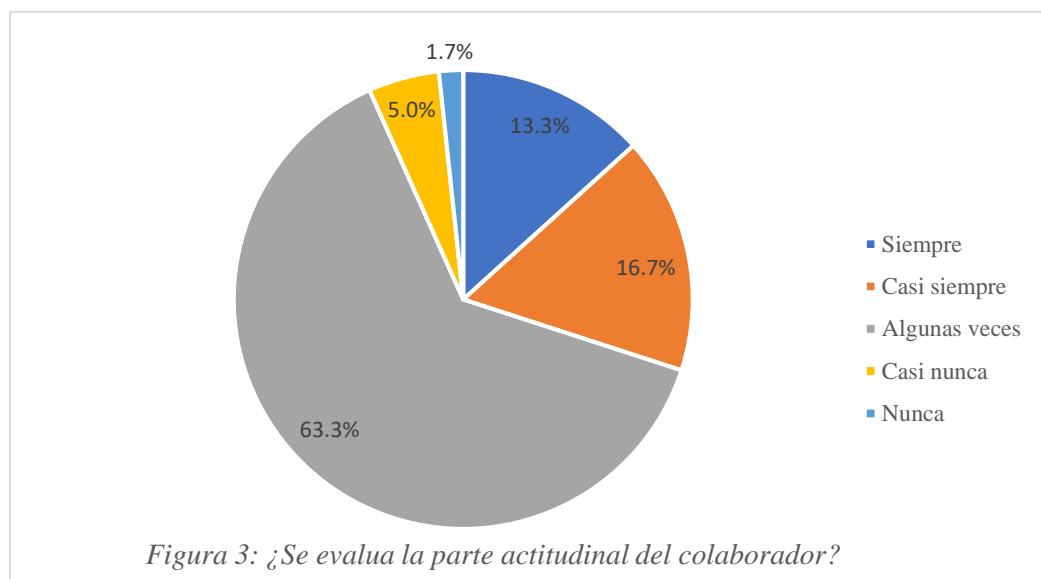
En la tabla 2: se muestra que el 56.7% de los colaboradores confirman que a veces al seleccionar al personal se tiene en cuenta la experiencia en el cargo, en tanto el 21.7% manifiestan que siempre, el 10.0% aducen que casi siempre, el 3.3% expresan que casi nunca y el 8.3% nunca.

Tabla 3:

¿Se evalúa la parte actitudinal del colaborador?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	8	13.3%
Casi siempre	10	16.7%
A veces	38	63.3%
Casi nunca	3	5.0%
Nunca	1	1.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

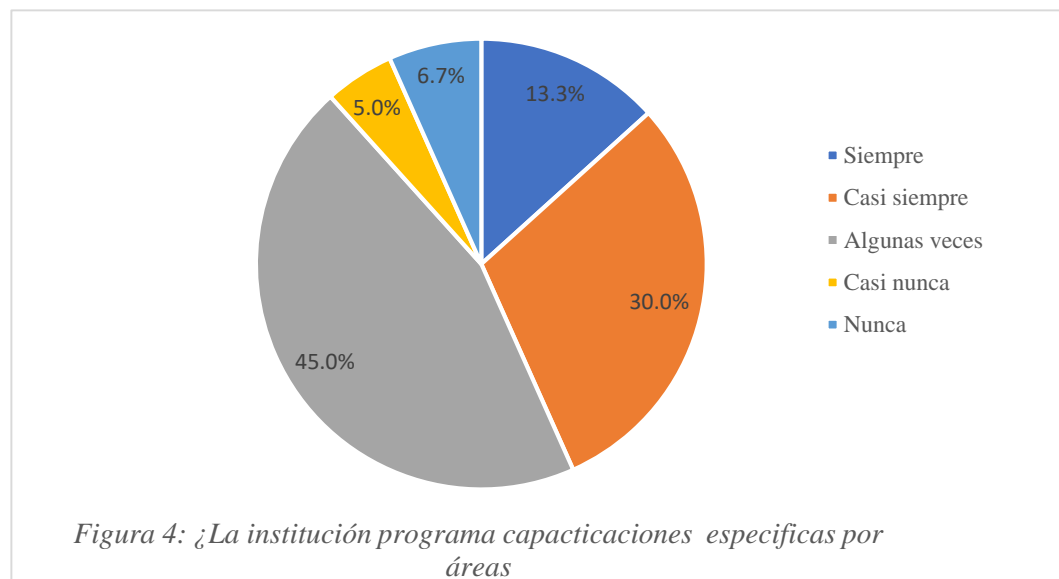
En la tabla 3: se muestra que el 63.3% de los colaboradores confirman que a veces se evalúa la parte actitudinal del colaborador, en tanto el 16.7% manifiestan que siempre, el 13.3% aducen que casi siempre, el 5.0% expresan que casi nunca y el 1.7% nunca.

Tabla 4:

¿La institución programa capacitaciones específicas por áreas?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	8	13.3%
Casi siempre	18	30.0%
A veces	27	45.0%
Casi nunca	3	5.0%
Nunca	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

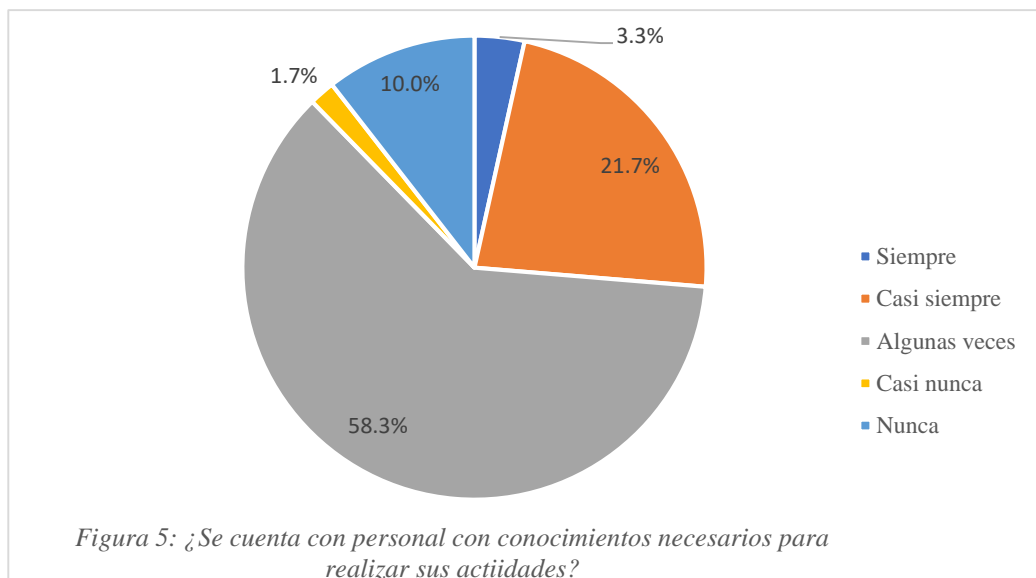
En la tabla 4: se muestra que el 45% de los colaboradores confirman que a veces la institución programa capacitaciones específicas por área, en tanto el 30% manifiestan que casi siempre, el 13.3% aducen que siempre, el 5.0% expresan que casi nunca y el 6.7% nunca.

Tabla 5:

¿Se cuenta con personal con conocimientos necesarios para realizar sus actividades?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	2	3.3%
Casi siempre	13	21.7%
A veces	35	58.3%
Casi nunca	1	1.7%
Nunca	6	10.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Interpretación:

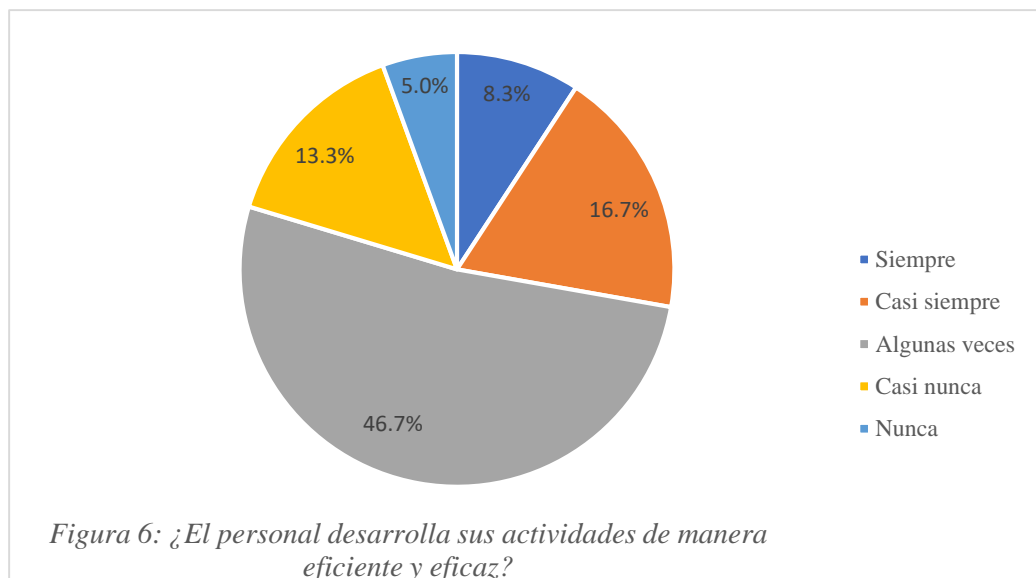
En la tabla 5: se muestra que el 58.3% de los colaboradores confirman que a veces cuentan con el personal con conocimientos necesarios para realizar sus actividades, en tanto el 21.7% manifiestan que casi siempre, el 3.3% aducen que siempre, el 1.7% expresan que casi nunca y el 10.0% nunca.

Tabla 6:

¿El personal desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	5	8.3%
Casi siempre	10	16.7%
A veces	28	46.7%
Casi nunca	8	13.3%
Nunca	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

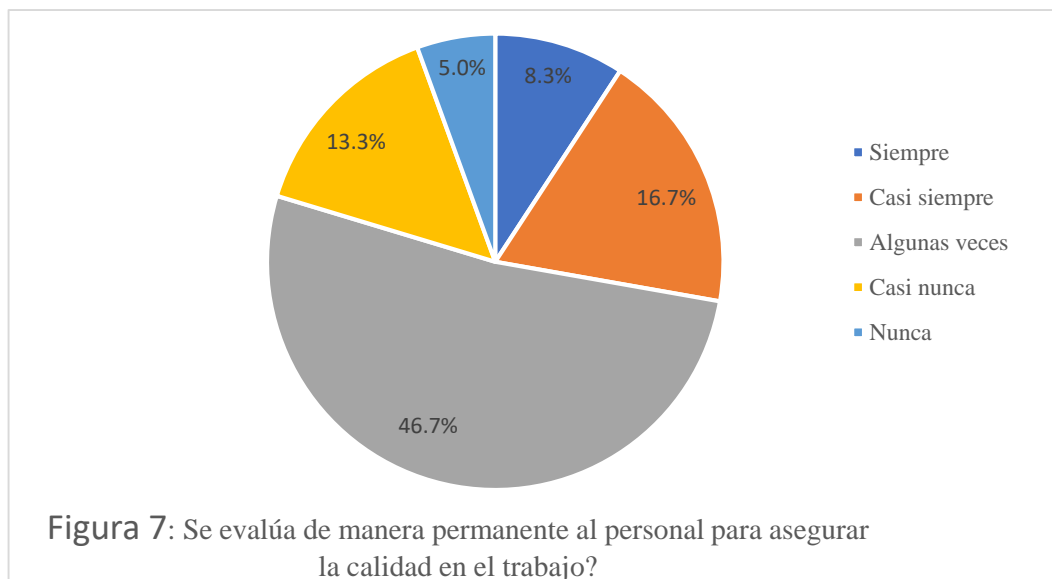
En la tabla 6: se muestra que el 46.7% de los colaboradores confirman que a veces el personal desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz, en tanto el 16.7% manifiestan que casi siempre, el 8.3% aducen que siempre, el 13.3% expresan que casi nunca y el 5.0% nunca.

Tabla 7:

¿Se evalúa de manera permanente al personal para asegurar la calidad en el trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	6	10.0%
Casi siempre	7	11.7%
A veces	42	70.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	5	8.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Interpretación:

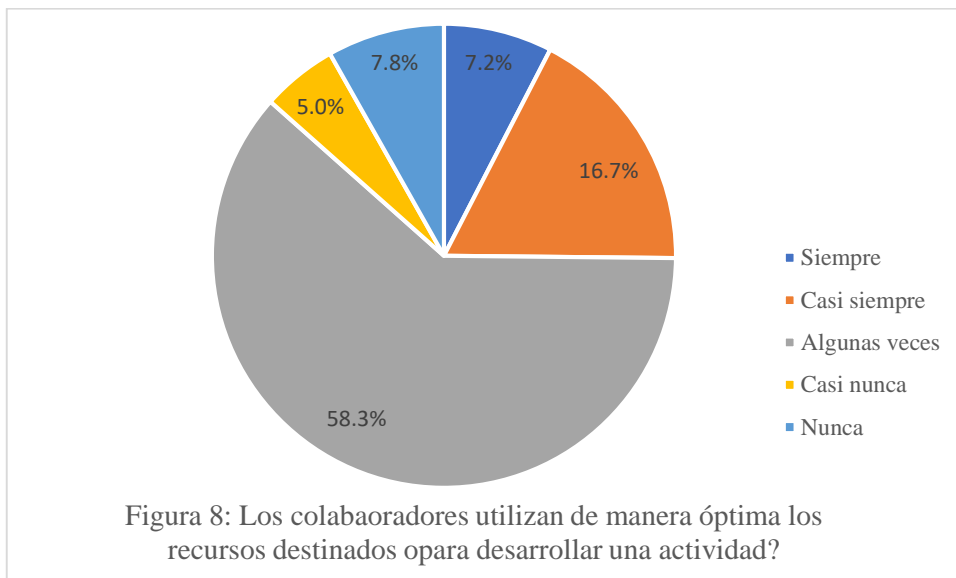
En la tabla 7: se muestra que el 46.7% de los colaboradores confirman que a veces se evalúa de manera permanente al personal para asegurar la calidad en el trabajo, en tanto el 16.7% manifiestan que casi siempre, el 13.3% aducen que siempre, el 0.0% expresan que casi nunca y el 8.3% nunca.

Tabla 8:

¿Los colaboradores utilizan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar una actividad?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	4	7.2%
Casi siempre	10	16.7%
A veces	35	58.3%
Casi nunca	3	5.0%
Nunca	5	7.8%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

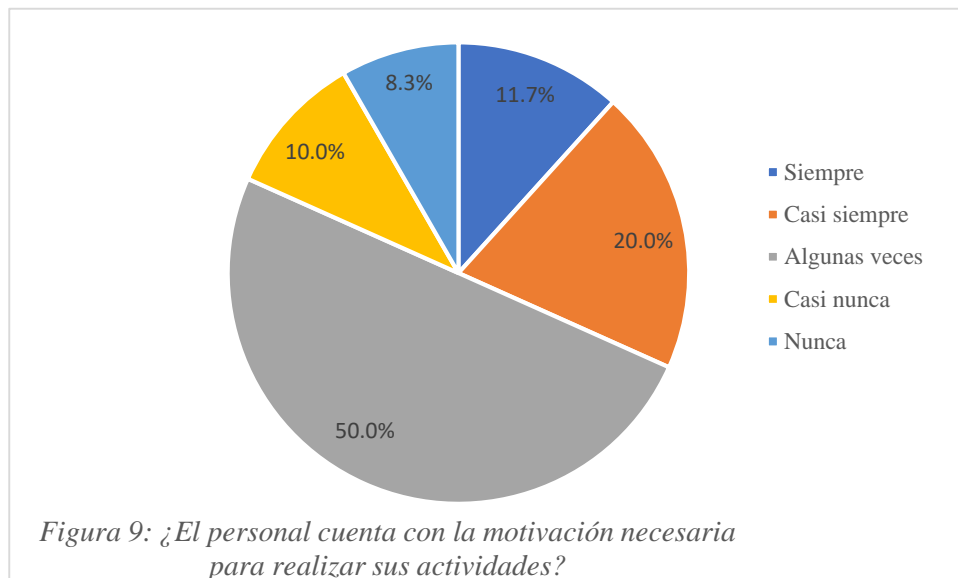
En la tabla 8: se muestra que el 58.3% de los colaboradores confirman que a veces los colaboradores utilizan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar una actividad, en tanto el 16.7% manifiestan que casi siempre, el 7.2% aducen que siempre, el 5.0% expresan que casi nunca y el 7.8% nunca.

Tabla 9:

¿El personal cuenta con la motivación necesaria para realizar sus actividades?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	7	11.7%
Casi siempre	12	20.0%
A veces	35	58.3%
Casi nunca	6	10.0%
Nunca	5	8.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

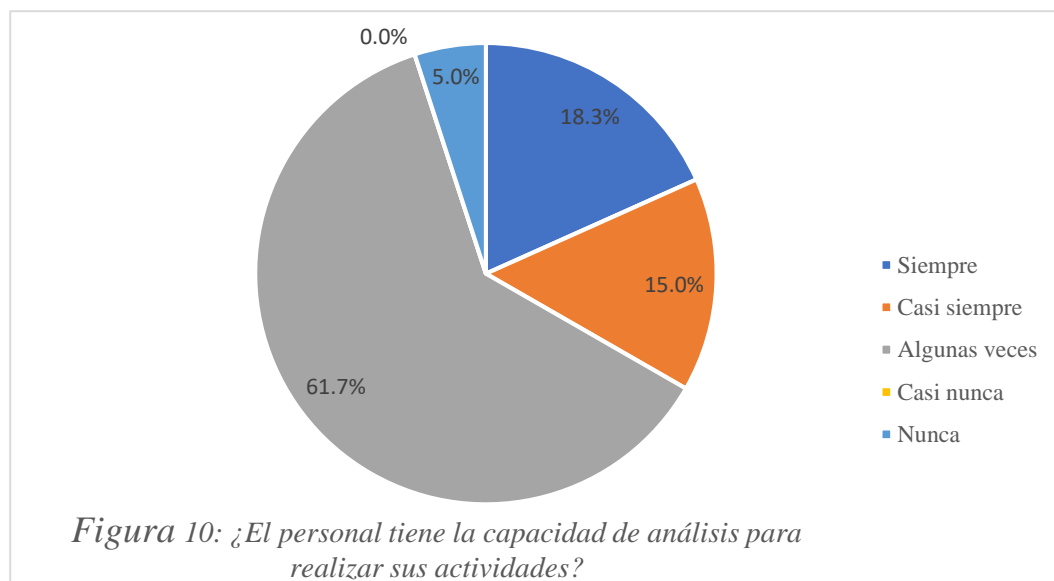
En la tabla 9: se muestra que el 50.0% de los colaboradores confirman que a veces el personal cuenta con la motivación necesaria para realizar sus actividades, en tanto el 20.0% manifiestan que casi siempre, el 11.7% aducen que siempre, el 10.0% expresan que casi nunca y el 8.3% nunca.

Tabla 10:

¿El personal tiene la capacidad de análisis para realizar sus actividades?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	11	18.3%
Casi siempre	9	15.0%
A veces	37	61.7%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

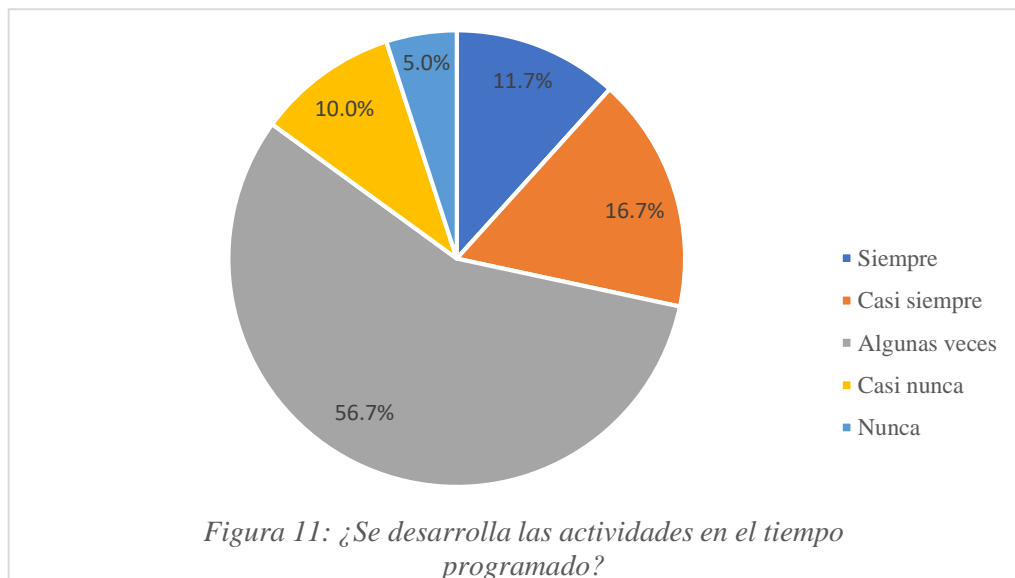
En la tabla 10: se muestra que el 61.7% de los colaboradores confirman que a veces el personal tiene la capacidad de análisis para realizar sus actividades, en tanto el 15.0% manifiestan que casi siempre, el 18.3% aducen que siempre, el 0.0% expresan que casi nunca y el 5.0% nunca.

Tabla 11:

¿Se desarrolla las actividades en el tiempo programado?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	7	11.7%
Casi siempre	10	16.7%
A veces	34	56.7%
Casi nunca	6	10.0%
Nunca	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

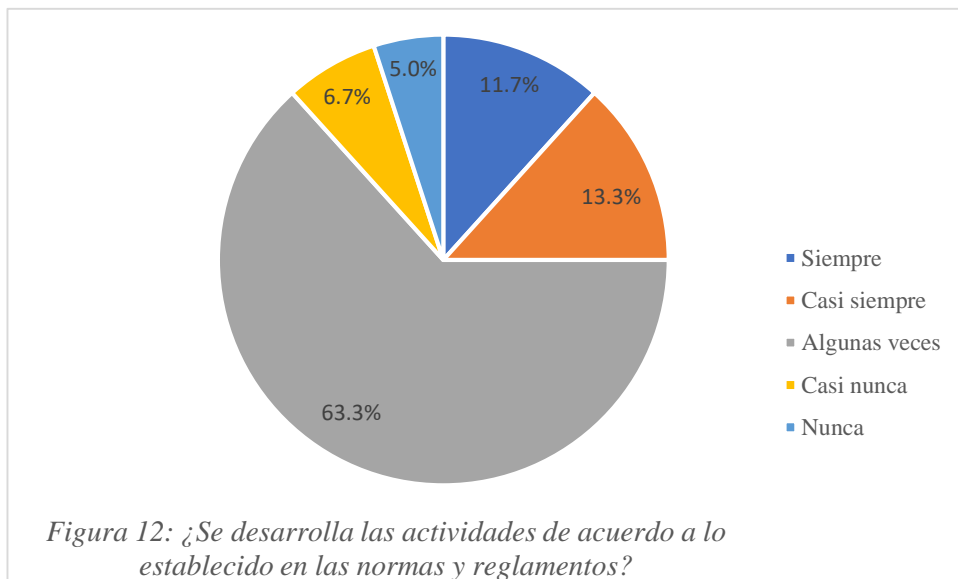
En la tabla 11: se muestra que el 56.7% de los colaboradores confirman que a veces se desarrolla las actividades en el tiempo programado, en tanto el 16.7% manifiestan que casi siempre, el 11.7% aducen que siempre, el 10.0% expresan que casi nunca y el 5.0% nunca.

Tabla 12:

¿Se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	7	11.7%
Casi siempre	8	13.3%
A veces	38	63.3%
Casi nunca	4	6.7%
Nunca	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

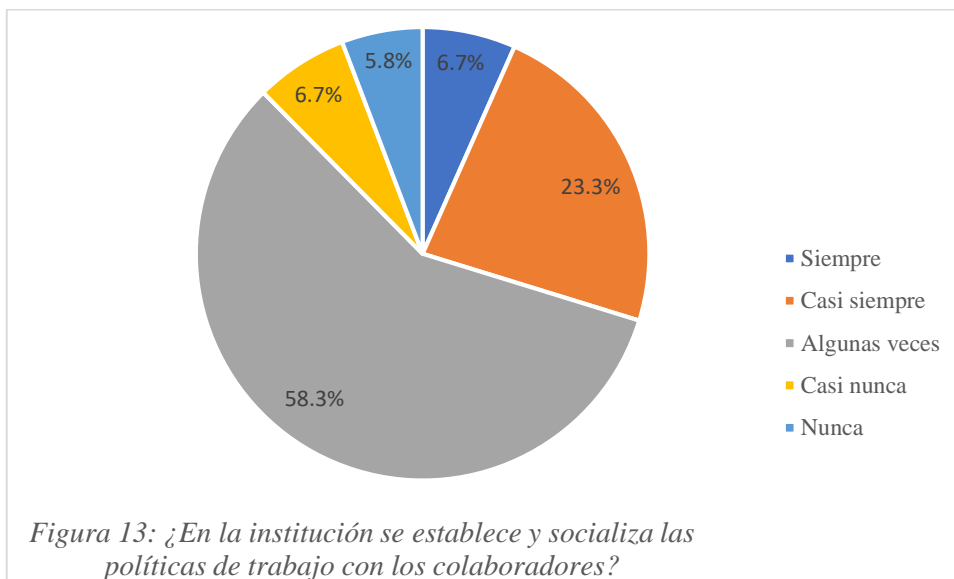
En la tabla 12: se muestra que el 63.3% de los colaboradores confirman que a veces se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos, en tanto el 13.3% manifiestan que casi siempre, el 11.7% aducen que siempre, el 6.7% expresan que casi nunca y el 5.0% nunca.

Tabla 13:

¿En la institución se establece y socializa las políticas de trabajo con los colaboradores?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	4	6.7%
Casi siempre	14	23.3%
A veces	35	58.3%
Casi nunca	4	6.7%
Nunca	3	5.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

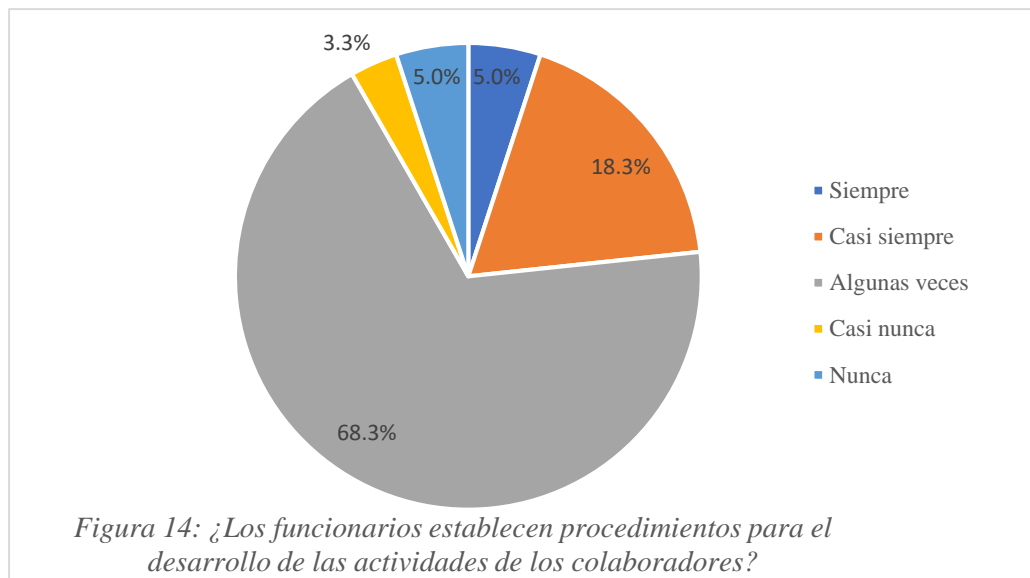
En la tabla 13: se muestra que el 58.3% de los colaboradores confirman que a veces en la institución se establece y socializa las políticas de trabajo con los colaboradores, en tanto el 23.3% manifiestan que casi siempre, el 6.7% aducen que siempre, el 6.7% expresan que casi nunca y el 5.0% nunca.

Tabla 14:

¿Los funcionarios establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de los colaboradores?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	3	5.0%
Casi siempre	11	18.3%
A veces	41	68.3%
Casi nunca	2	3.3%
Nunca	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

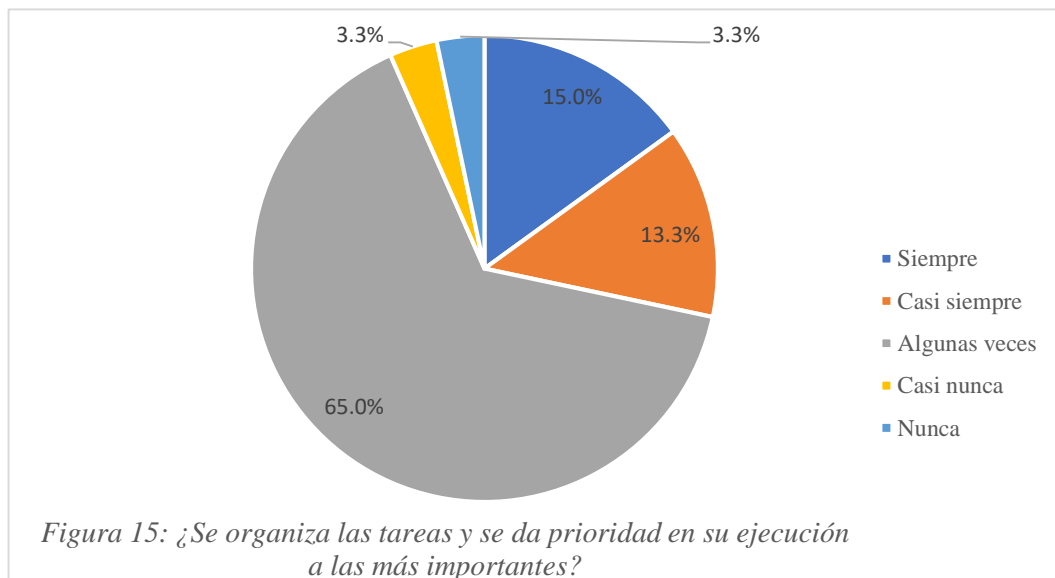
En la tabla 14: se muestra que el 68.3% de los colaboradores confirman que a veces los funcionarios establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de los colaboradores, en tanto el 18.3% manifiestan que casi siempre, el 5.0% aducen que siempre, el 3.3% expresan que casi nunca y el 5.0% nunca.

Tabla 15:

¿Se organiza las tareas y se da prioridad en su ejecución a las más importantes?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	9	15.0%
Casi siempre	8	13.3%
A veces	39	65.0%
Casi nunca	2	3.3%
Nunca	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

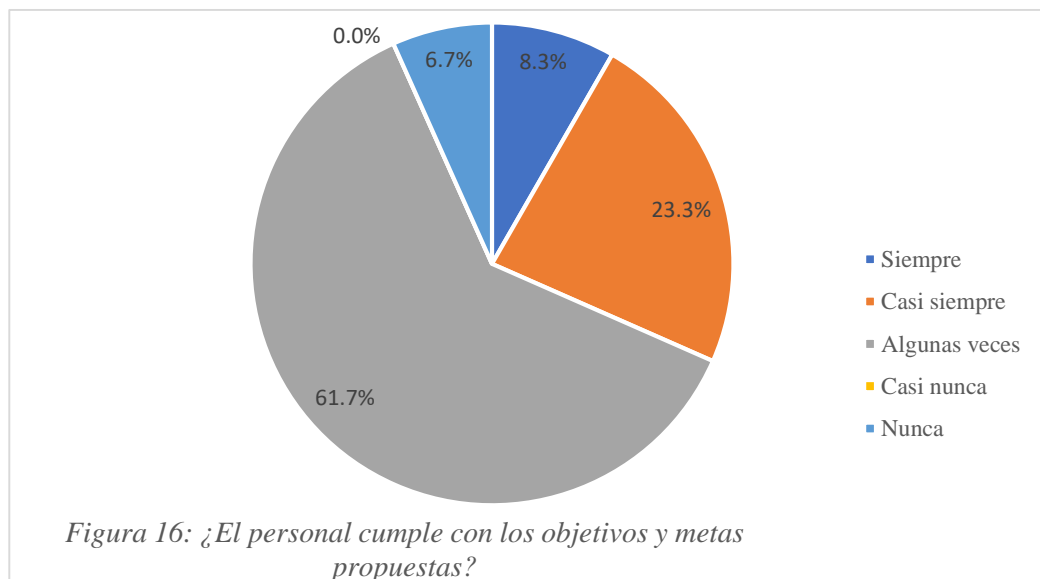
En la tabla 15: se muestra que el 65.0% de los colaboradores confirman que a veces se organiza las tareas y se da prioridad en su ejecución a las más importantes, en tanto el 15.0% manifiestan que siempre, el 13.3% aducen que casi siempre, el 3.3% expresan que casi nunca y el 3.3% nunca.

Tabla 16:

¿El personal cumple con los objetivos y metas propuestas?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	5	8.3%
Casi siempre	14	23.3%
A veces	37	61.7%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

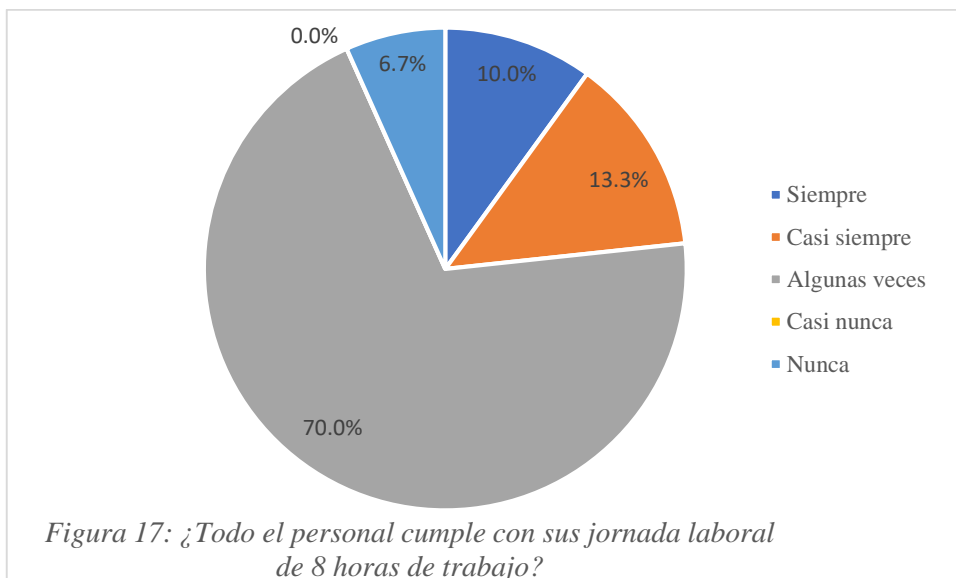
En la tabla 16: se muestra que el 61.7% de los colaboradores confirman que a veces el personal cumple con los objetivos y metas propuestas, en tanto el 23.3% manifiestan que casi siempre, el 8.3% aducen que siempre, el 0.0% expresan que casi nunca y el 6.7% nunca.

Tabla 17:

¿Todo el personal cumple con su jornada laboral de 8 horas de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	6	10.0%
Casi siempre	8	13.3%
A veces	42	70.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

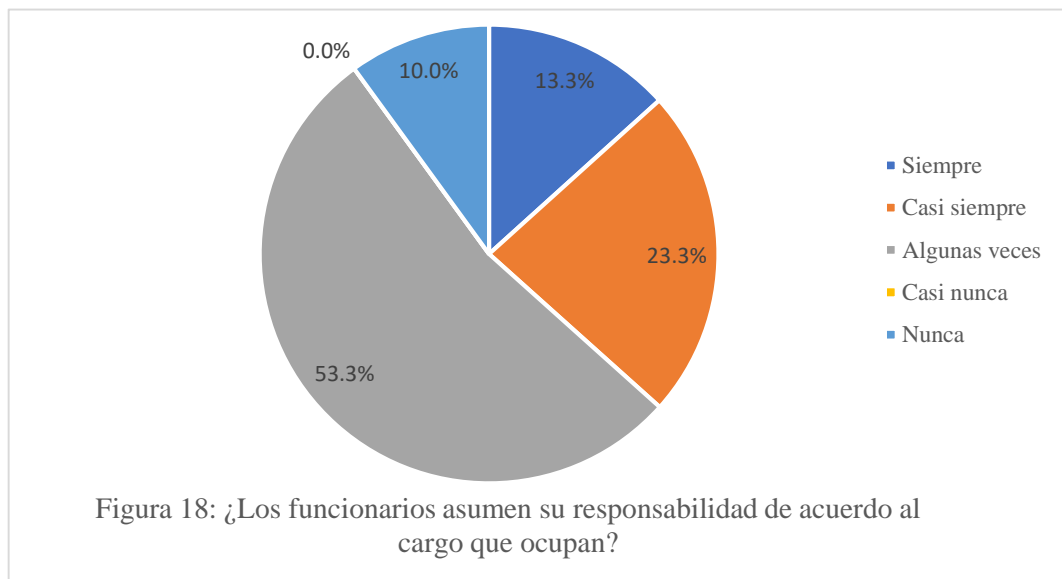
En la tabla 17: se muestra que el 70% de los colaboradores confirman que a veces todo el personal cumple con su jornada laboral de 8 horas de trabajo, en tanto el 13.3% manifiestan que casi siempre, el 10% aducen que siempre, el 0.0% expresan que casi nunca y el 6.7% nunca.

Tabla 18:

¿Los funcionarios asumen su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	8	13.3%
Casi siempre	14	23.3%
A veces	32	53.3%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	6	10.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

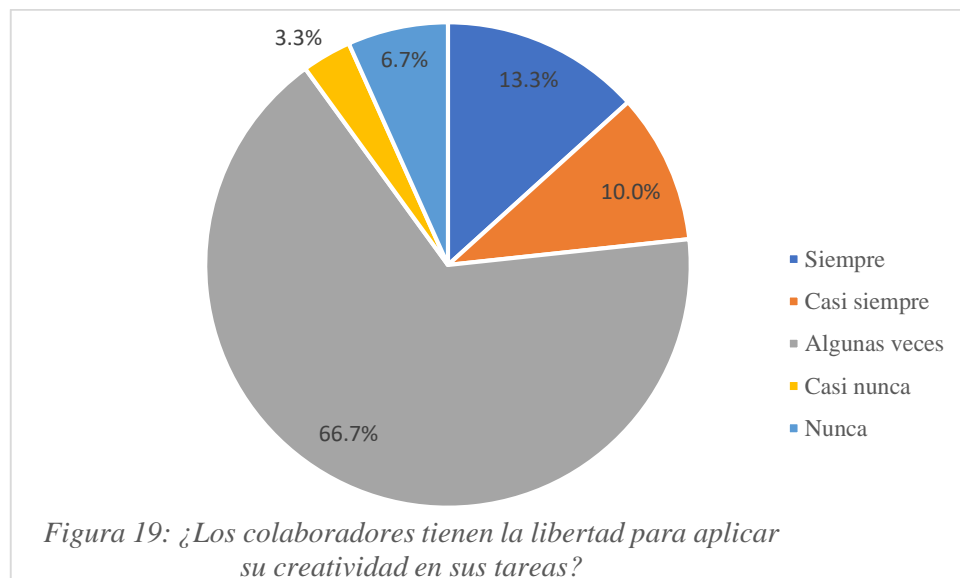
En la tabla 18: se muestra que el 53.3% de los colaboradores confirman que a veces los funcionarios asumen su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan, en tanto el 23.3% manifiestan que casi siempre, el 13.3% aducen que siempre, el 0.0% expresan que casi nunca y el 10.0% nunca.

Tabla 19:

¿Los colaboradores tienen la libertad para aplicar su creatividad en sus tareas?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	8	13.3%
Casi siempre	6	10.0%
A veces	40	66.7%
Casi nunca	2	3.3%
Nunca	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

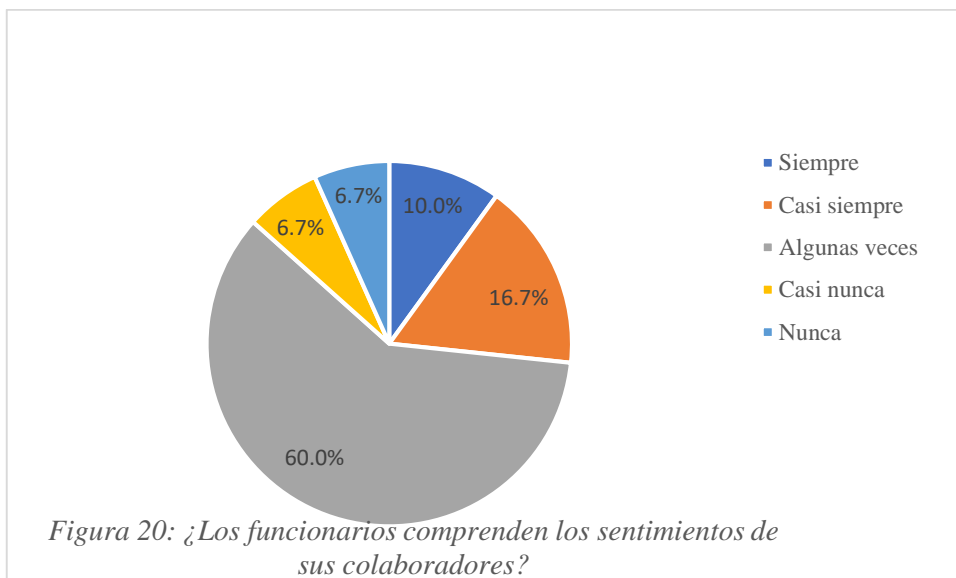
En la tabla 19: se muestra que el 66.7% de los colaboradores confirman que a veces los colaboradores tienen la libertad para aplicar su creatividad en sus tareas, , en tanto el 13.3% manifiestan que siempre, el 10% aducen que casi siempre, el 3.3% expresan que casi nunca y el 6.7% nunca.

Tabla 20:

¿Los funcionarios comprenden los sentimientos de sus colaboradores?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	6	10.0%
Casi siempre	10	16.7%
A veces	36	60.0%
Casi nunca	4	6.7%
Nunca	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

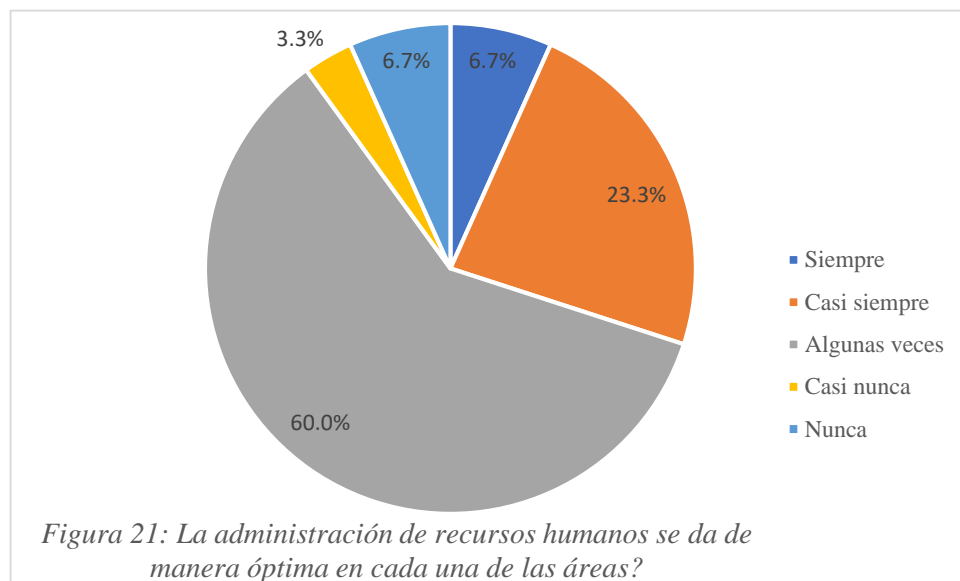
En la tabla 20: se muestra que el 60.0% de los colaboradores confirman que a veces los funcionarios comprenden los sentimientos de sus colaboradores, en tanto el 16.7% manifiestan que casi siempre, el 10% aducen que siempre, el 6.7% expresan que casi nunca y el 6.7% nunca.

Tabla 21:

¿La administración de recursos se da de manera óptima en cada una de las áreas?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Siempre	4	6.7%
Casi siempre	14	23.3%
A veces	36	60.0%
Casi nunca	2	3.3%
Nunca	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

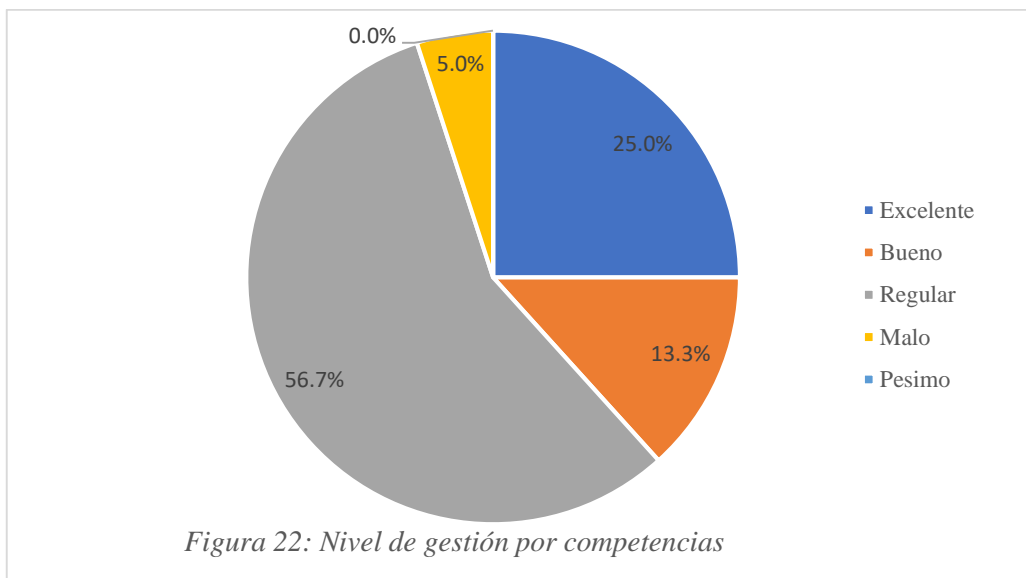
En la tabla 21: se muestra que el 60.0% de los colaboradores confirman que a veces la administración de recursos humanos se da de manera óptima en cada una de las áreas, en tanto el 23.3% manifiestan que casi siempre, el 6.7% aducen que siempre, el 3.3% expresan que casi nunca y el 6.7% nunca.

Tabla 22:

Nivel de gestión por competencias

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	15	25.0%
Bueno	8	13.3%
Regular	34	56.7%
Malo	3	5.0%
Pésimo	0	0.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

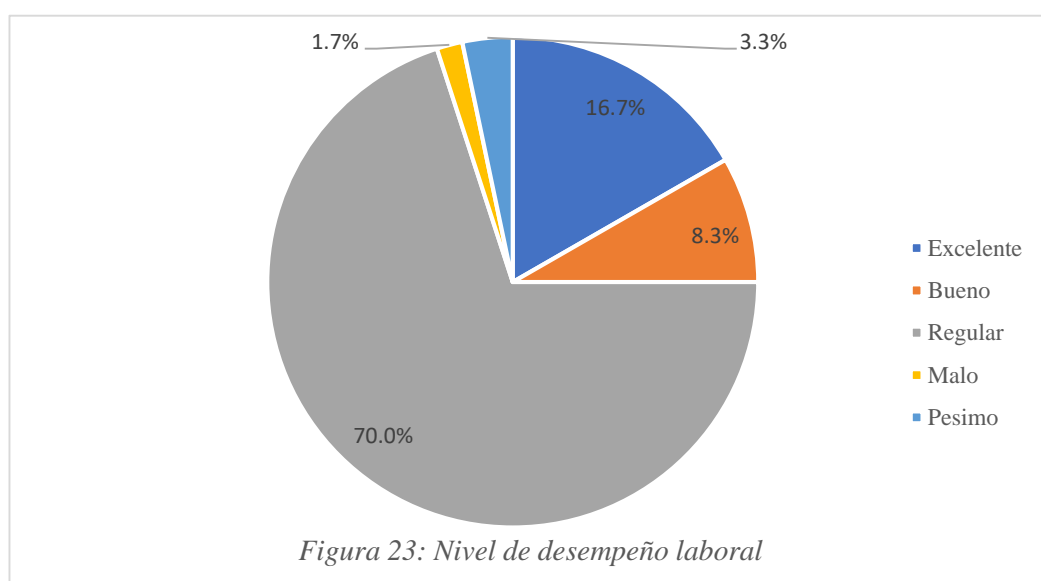
En la tabla 22: se muestra que el 56.7% de los colaboradores confirman que la gestión por competencia es regular, en tanto el 25% manifiestan que es excelente, el 13.3% aducen que es buena, el 5.0% expresan que es mala y el 0.0% que es pésimo.

Tabla 23:

Nivel de desempeño laboral

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	10	16.7%
Bueno	5	8.3%
Regular	42	70.0%
Malo	1	1.7%
Pésimo	2	3.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

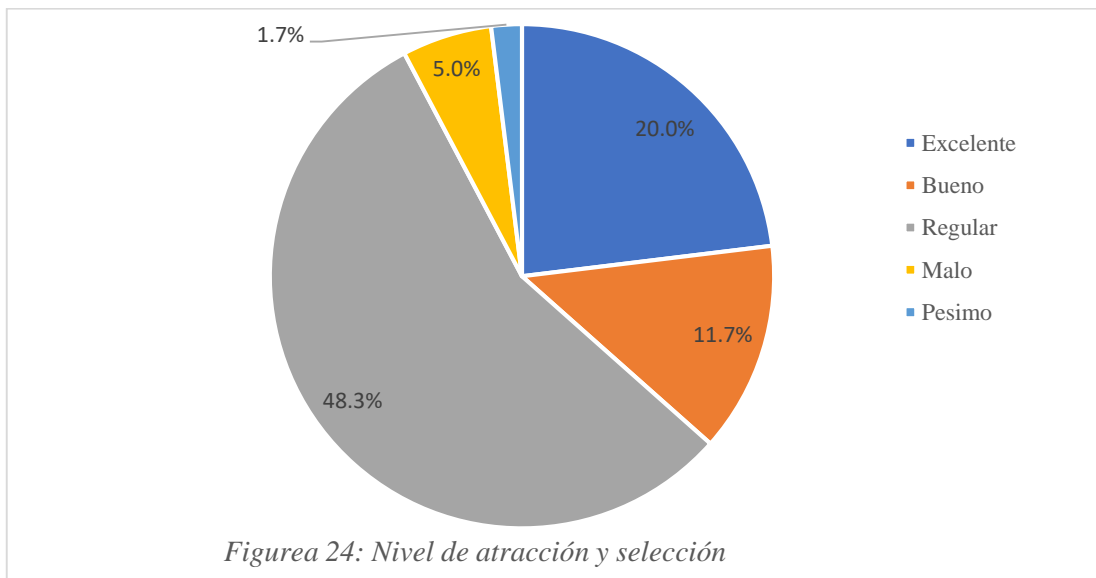
En la tabla 23: se muestra que el 70.0% de los colaboradores confirman que existe un regular desempeño laboral, el 16.7% manifiestan que es excelente, el 8.3% aducen que es buena, el 1.7% expresan que es mala y el 3.3% que es pésimo.

Tabla 24:

Nivel de atracción y selección

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	20	33.3%
Bueno	29	48.3%
Regular	7	11.7%
Malo	3	5.0%
Pésimo	1	1.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

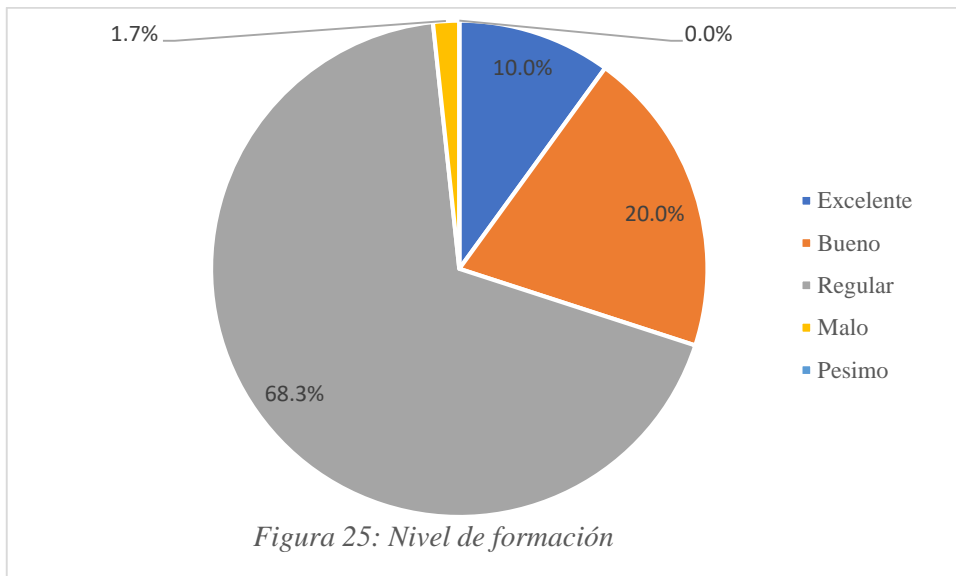
Interpretación:

En la tabla 24: se muestra que el 48.3% de los colaboradores confirman que existe un regular nivel de atracción y selección, el 20% manifiestan que es excelente, el 11% aducen que es bueno, el 5.0% expresan que es mala y el 1.7% que es pésimo.

Tabla 25:
Nivel de formación

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	6	10.0%
Bueno	41	68.3%
Regular	12	20.0%
Malo	1	1.7%
Pésimo	0	0.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

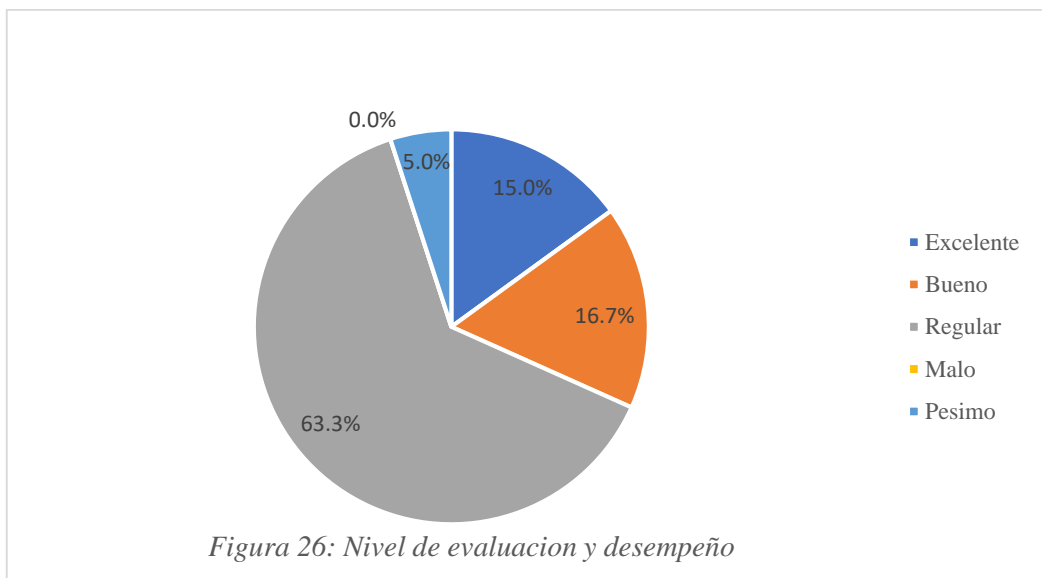
En la tabla 25: se muestra que el 68.3% de los colaboradores confirman que existe un regular nivel de formación, el 20% manifiestan que es bueno, el 10% aducen que es excelente, el 1.7% expresan que es mala y el 0.0% que es pésimo.

Tabla 26:

Nivel de evaluación y desempeño

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	9	15.0%
Bueno	38	63.3%
Regular	10	16.7%
Malo	0	0.0%
Pésimo	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

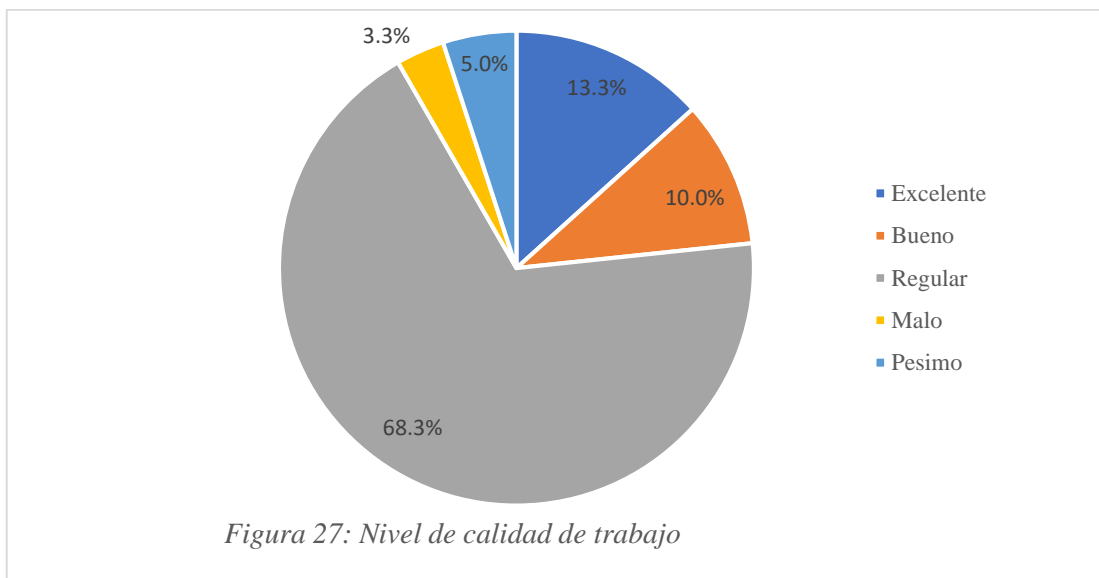
En la tabla 26: se muestra que el 63.3% de los colaboradores confirman que existe un regular nivel de evaluación y desempeño, el 16.7% manifiestan que es bueno, el 15% aducen que es excelente, el 0.0% expresan que es mala y el 5.0% que es pésimo.

Tabla 27:

Nivel de calidad de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	8	13.3%
Bueno	41	68.3%
Regular	6	10.0%
Malo	2	3.3%
Pésimo	3	5.0%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

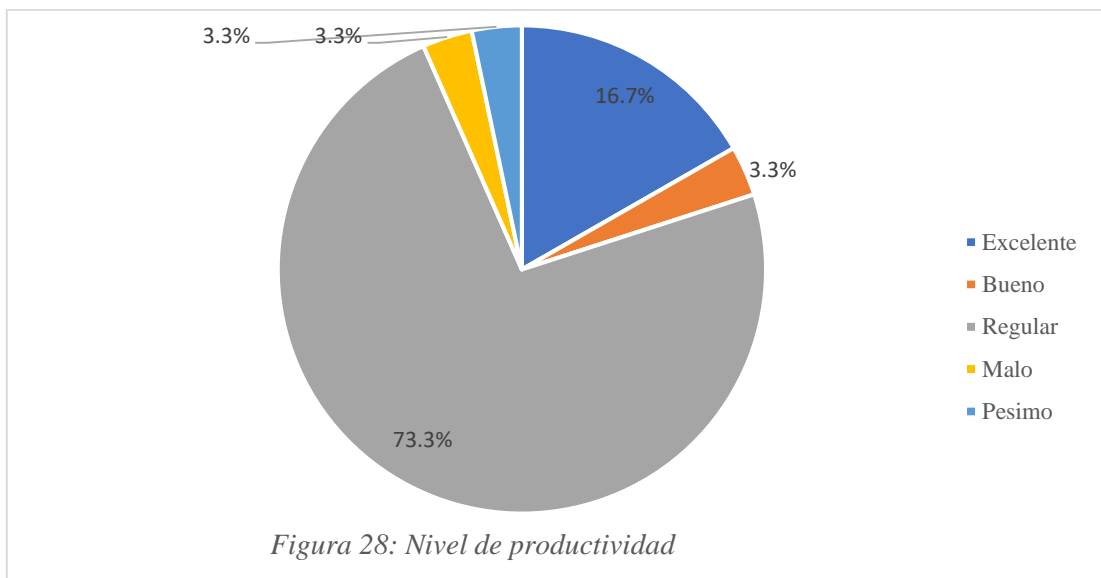
Interpretación:

En la tabla 27: se muestra que el 68.3% de los colaboradores confirman que existe un regular nivel de calidad de trabajo, el 13.3% manifiestan que es excelente, el 10% aducen que es bueno, el 3.3% expresan que es mala y el 5.0% que es pésimo.

Tabla 28:
Nivel de productividad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	10	16.7%
Bueno	44	73.3%
Regular	2	3.3%
Malo	2	3.3%
Pésimo	3	3.3%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

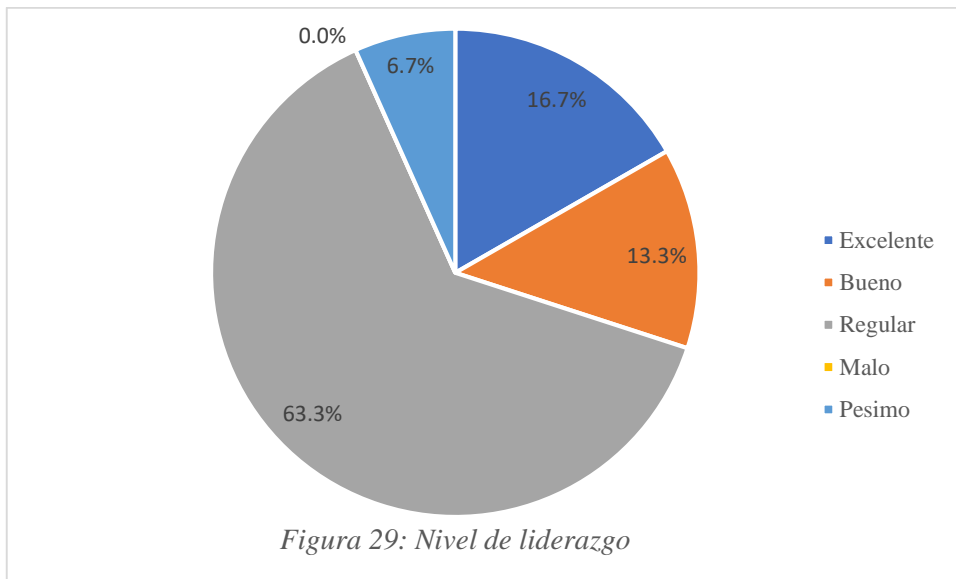
Interpretación:

En la tabla 28: se muestra que el 73.3% de los colaboradores confirman que existe un regular nivel de productividad, el 16.7% manifiestan que es excelente, el 3.3% aducen que es bueno, el 3.3% expresan que es mala y el 3.3% que es pésimo.

Tabla 29:
Nivel de liderazgo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Excelente	10	16.7%
Bueno	38	63.3%
Regular	8	13.3%
Malo	0	0.0%
Pésimo	4	6.7%
TOTAL	60	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio



Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación:

En la tabla 29: se muestra que el 63.3% de los colaboradores confirman que existe un regular nivel de liderazgo, el 16.7% manifiestan que es excelente, el 13.3% aducen que es bueno, el 0.0% expresan que es mala y el 6.7% que es pésimo.

Análisis inferencial

H1: la Gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

Ho: la Gestión por competencias no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis H1

Tabla 30:

Correlación de la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca - 2022

Rho de Sperman		Gestión por competencias	Desempeño laboral
Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1.000	.687**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.687**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

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

Interpretación

En la tabla 30 se percibe que la significancia bilateral es de (0.000), menor al 5% tomado como regla de decisión por lo que se acepta la hipótesis H1 y se rechaza la hipótesis Ho, de igual manera se percibe que el coeficiente de correlación es de 0.687, infiriendo que existe relación positiva alta entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022, entendiendo que cuando la gestión por competencias se incrementa a la par con ello se incrementa el desempeño laboral.

4. Análisis y discusión

Realizamos el análisis de acuerdo en función a los objetivos planteados y las respuestas que se obtuvieron de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pativilca, ya que nos permitió responder al problema planteado: ¿De qué manera la Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pativilca – 2022?

Analizar si la Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

Como resultados en la tabla 30, se percibe un nivel de correlación positivo moderado entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, donde la significancia de $0.000 < \alpha 0.05$; y el coeficiente de correlación de Spearman de (0.687), confirmando que existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, por lo que si se mejora la gestión por competencias, también se incrementara el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca, 2022. Podemos ver con los estudios de Herrera y Herrera (2019), quienes tuvieron como objetivo identificar los factores que intervienen en el clima laboral que influyen en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito, en sus resultados tuvo la prueba de correlación de Rho de Spearman de 0.567 y la significancia de 0.001, de acuerdo a los resultados mostrados se concluyó que existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral y las incidencias de las dimensiones de la variable clima organizacional se relaciona con la variable desempeño laboral, así mismo Incacutipa (2019), planteó como objetivo determinar cómo la Gestión por competencias influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019, en su resultados obtuvo una prueba de correlación de Rho de Spearman de 0.745, y una significancia de 0.003; de acuerdo a los resultados concluyo que la gestión por competencias influye de manera significativa, positiva considerable entre ambas variables de estudio, pero es importante que los empleados del sector público deben tener habilidades gerenciales que fortalezcan positivamente a la gestión del talento humano, se debe motivar y comprometer a los empleados para lograr una mejor gestión, y el desempeño laboral

de los trabajadores, por otra parte Carhuachín (2019), planteó como objetivo implementar un modelo en gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco, 2018, en sus resultados se percibe la prueba de correlación de Rho de Spearman de 0.891 y un valor de significancia de 0,00, concluyo existe relación positiva considerable entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco.

Los resultados obtenidos de las investigaciones, muestran relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, por lo que es importante que la Municipalidad Distrital de Pativilca, ponga énfasis en fortalecer la selección de candidatos, formación, evaluación de desempeño para que puedan desarrollarse las actividades de manera eficiente, y se vea reflejado en un mayor desempeño de los trabajadores.

Determinar el nivel de la Gestión por competencias que hay en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

En la tabla 1, se muestra que el 58.3% opinan que a veces se designa al personal en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias; en la tabla 2, se visualiza que el 56.7% manifiesta que a veces se tiene en cuenta la experiencia del personal para ser designado en un cargo, por otro lado en la tabla 4 vemos que el 45% sostiene que a veces la institución programa capacitaciones específicas por áreas, también en la tabla 8 se aprecia que el 70%, manifiesta que a veces los colaboradores usan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar su actividad; para mayor entendimiento Ruiz (2019), menciona que es importante identificar las competencias gerenciales específicas y generales, el cual permitirá incrementar la eficiencia; pero es necesario que las acciones realizadas deben estar alineado a los principios organizacionales; a su misión, visión, objetivos; vemos que Sánchez (2019), expresa que no se realiza de manera adecuada los procesos de selección, formación y desarrollo del personal, los cuales son importantes para mejorar el rendimiento del personal; así mismo García y Pardo (2019), expresan que es importante gestionar las capacitaciones, las remuneraciones, estímulos y reconocimientos, de igual manera las iniciativas de autocontrol del colaborador, el cual permitirá el desarrollo óptimo de sus actividades.

Los resultados determinan que la gestión por competencias se encuentra en un nivel regular, para mejorar este aspecto es necesario que se designe al personal en un área tomando en cuenta sus capacidades y experiencia, programar capacitaciones que permita fortalecer sus competencias, con la cual se lograra el desarrollo de actividades de manera efectiva y cumplir con las metas propuestas por la institución.

Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores que existe en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

En la tabla 11, se muestra que el 56.7% de los trabajadores opinan que a veces se desarrollan las actividades en el tiempo programado; así mismo en la tabla 12 se muestra que el 63.3% sostiene que a veces se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos; también en la tabla 18 vemos que el 53.3% opina que a veces los funcionarios asuman su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan, por otra parte en la tabla 19 se visualiza que el 66.7% manifiestan que a veces los colaboradores tiene la libertad para aplicar su creatividad, con el resultado de Yana (2019), podemos ver que la desmotivación influye negativamente en el desarrollo de las tareas; las necesidades de poder, la afiliación, y el liderazgo incide en el desempeño laboral. así mismo Yazalle (2019), expresa que se debe fomentar la responsabilidad y la confianza, así mismo plantear incentivos, realizar la evaluación de personal de manera formal y un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de administración y otras áreas. Por otra parte, Cahuaya (2021), menciona que se debe fortalecer el nivel de compromiso, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa de los trabajadores, permitiendo mejorar el desempeño del trabajador de manera eficiente.

Con los resultados se ha podido identificar que los factores que repercuten en el desempeño laboral, son la poca libertad que tienen los colaboradores para realizar sus actividades con creatividad, la falta de cumplimiento de las normas y reglamentos, esto impide el desarrollo de sus actividades en el tiempo programado, esto se puede fortalecer con el empoderamiento a los colaboradores que les permitan asumir sus responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupan.

Demostrar que la Gestión por competencias repercute el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

En la tabla 24, se visualiza que el 48.3% de los trabajadores mencionan que existe una regular selección del personal, en la tabla 25, se aprecia que el 68.3% opinan que existe un regular nivel de formación, también en la tabla 27 vemos que el 68.3% manifiestan que existe una regular calidad de trabajo, así mismo en la tabla 28 se muestra que el 73.3% expresan que existe un regular nivel de productividad, también en la tabla 29, vemos que el 63.3% manifiesta que existe un regular nivel de liderazgo; mencionan Capurro y Noa (2019), que la gestión por competencias influye en el desempeño laboral; la descripción de puestos, la selección de candidatos, la formación, y la evaluación del desempeño se relaciona con el desempeño laboral. También Quispe (2019), afirma que existe relación significativa entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral y la efectividad influye en forma significativa con el equipo de trabajo en el desempeño laboral. Según Incacutipa (2019), los empleados del sector público deben tener habilidades gerenciales que fortalezcan positivamente a la gestión del talento humano, se debe motivar y comprometer a los empleados para lograr una mejor gestión, y el desempeño laboral de los trabajadores.

Se comprueba que la gestión por competencias, repercute significativamente en el desempeño laboral, en un nivel moderado, ya que un gran número de trabajadores afirman que, si bien existe selección de personal y formación, pero no se está dando de manera óptima, esto se refleja en el regular nivel de productividad, calidad de trabajo y liderazgo que existe en la institución.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se concluye, el nivel de correlación positivo moderado entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, donde la significancia de $0.000 < \alpha < 0.05$; confirmando la hipótesis que existe relación positiva considerable significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

En la segunda conclusión, la gestión por competencias no se encuentra en buen nivel, esto muestra que no todo el personal que está laborando en la institución han sido designados tomando en cuenta sus competencias; como vemos en la tabla 2, donde el 56.7% manifiesta que a veces se tiene en cuenta la experiencia del personal para ser designado en un cargo, y más cuando no es frecuente que se programe capacitaciones específicas por áreas, como se ve en la tabla 4, cuando el 45% lo aducen; reflejándose en el inadecuado uso de los recursos destinados para desarrollar sus actividades, de acuerdo a lo expresado por el 70% de los colaboradores los resultados se muestran en la tabla 8.

Por otra parte en la tercera conclusión, el desempeño laboral no es eficiente, ya que en la tabla 11, un 56.7% de los trabajadores opinan que a veces se desarrollan las actividades en el tiempo programado, y que no se respeta las normas y reglamentos de manera adecuada, esto se ve en la tabla 12 cuando 63.3% lo manifiesta; y peor aún la poca libertad que tienen los colaboradores para aplicar su creatividad al desarrollar sus actividades, se visualiza en la tabla 19 cuando el 66.7% lo dice.

Como también en la cuarta conclusión, la gestión por competencias repercute en el desempeño laboral como se ve en la tabla 24, donde el 48.3% de los trabajadores mencionan que la selección de personal se da de manera regular, esto se agrava aún más por su inadecuada formación; así como se ve en la tabla 25, donde el 68.3% opinan que existe un regular nivel de formación, por lo que no realizan sus actividades de manera efectiva; así como podemos ver en la tabla 27 donde el 68.3% manifiestan que existe una regular calidad de trabajo, así mismo en la tabla 28 se muestra que el 73.3%

expresan que existe un regular nivel de productividad, también en la tabla 29, vemos que el 63.3% manifiesta que existe un regular nivel de liderazgo.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al alcalde y funcionarios que administran la municipalidad realizar un análisis interno que permita identificar las áreas que desarrollar actividades de manera deficiente, la información obtenida permitirá establecer cursos de acción para optimizar la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores, la misma que traería como consecuencia el cumplimiento de las metas de manera efectiva.

La Gerencia de Recursos humanos debe seguir fortaleciendo las acciones que permitan una buena designación de personal, tomando en cuenta sus conocimientos y experiencias; deben implementar de manera periódica evaluación de sus actitudes; fortalecer sus capacidades a través de programación de capacitaciones de acuerdo a las actividades que desarrollan; estas acciones permitirán el uso eficiente y eficaz de los recursos.

Establecer políticas y procedimientos que permitan mejorar el desarrollo de sus actividades del personal en el tiempo programado y de manera organizada, que respeten las normas y reglamentos, dar la libertad que desarrollen sus actividades con libertad, estas acciones permitirán mejorar su desempeño y el cual repercutirá de manera positiva en la percepción de los ciudadanos.

La municipalidad debe cumplir con realizar una adecuada selección, establecer políticas para fortalecer las competencias del personal que les permita adaptarse a los cambios, ya que esto mejoraría su trabajo, incrementaría su productividad y su capacidad de liderazgo en cada área que desempeñan, teniendo como resultado un desempeño óptimo y el cumplimiento de sus metas establecidas.

6. Referencias bibliográficas

1. Libros

Acosta , J. (2011). *Trabajo en equipo*. ESIC Editorial. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/4KqMCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo+responsabilidad&pg=PT50&printsec=frontcover

Alles , M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_strat%C3%A9gica_de_RR_HH_Vol_I_3/FuMRCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Atracci%C3%B3n+y+selecci%C3%B3n+de+candidatos&pg=PA211&printsec=frontcover

Alles , M. (2019). *Formación capacitación desarrollo*. Ediciones Granica Mexico S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=keH4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=FORMACION+DE+LOS+COLABORADORES&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=FORMACION%20DE%20LOS%20COLABORADORES&f=false

Araujo , M. (2015). *Consultor para la dirección de Recursos Humanos*. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Consultor_para_la_Direcci%C3%B3n_de_Recursos/hVst6aKf3roC?hl=es&gbpv=1&dq=que+son+las+correcciones+oportunas+de+un+error+en+el+trabajo&pg=PT36&printsec=frontcover

Arno, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial Elearning S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Reclutamiento_y_Selecci%C3%B3n_de_Personal/63fIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=perfil+del+puesto&printsec=frontcover

- Cuesta , A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoediciones. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=-trDDQAAQBAJ&pg=PT151&dq=gestion+del+talento+humano+capacitacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiwyLWw_Kf-AhUDAtQKHeqpCbgQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=gestion%20del%20talento%20humano%20capacitacion&f=false
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Editorial ElearningS.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_puesto_y_evaluaci%C3%B3n_del_de/3Cj-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Fischaman, D. (2017). *El camino del líder*. Lima: Editorial Planeta Perú S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SZPCDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+Liderazgo+Organizacional+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUhOuj4NbzAhXgEbkGHTd5B4s4ChDoAXoECAsQAQ#v=onepage&q&f=false>
- Ginna, P. (2017). *La labor del editor el arte, el oficio y el negocio de la edición*. The university of chicago press. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_labor_del_editor/6p2aEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=exactitud+en+las+labores&pg=PT14&printsec=frontcover
- Hernandez, J. & Pérez, L. (2021). *Tiempo de trabajo y descanso*. Uhues publicaciones. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Tiempo_de_trabajo_y_descanso/DzqqEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=tiempo+de+trabajo&printsec=frontcover
- Lopez, G. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. Editorial Servicop. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_l%C3%ADder_y_el_trabajo_en_equipo/3RVvEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=que+es+la+empat%C3%ADa+de+un+l%C3%ADder&pg=PT207&printsec=frontcover

- Luna , A. (2014). *Admiistración estrategica*. Grupo editorial Patria. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica/HPHhBAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=que+son+las+políticas+y+procedimientos+de+una+empresa&pg=PA209&printsec=frontcover
- Mercedes , I. (2020). *Gestión de la calidad*. EISC Editorial. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_la_calidad/PvXuDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=que+es+la+calidad+de+trabajo+realizado&pg=PA32&printsec=frontcover
- Rodriguez de San Miguel , J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Routledge, J. (2021). *Salud mental en el trabajo*. Editorial Revetè. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=WT6oEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Estabilidad+mental+y+emocional+del+trabajador&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Estabilidad%20mental%20y%20emocional%20del%20trabajador&f=false
- Tirso, J. (2010). *Factores que influyen en el éxito personal*. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Compendio_sobre_las_interrelaciones_entr/UWkxbEloRjcC?hl=es&gbpv=1&dq=que+es+la+creatividad+de+un+lider&pg=PA167&printsec=frontcover
- Ventura , B. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=tuFmSxRqtaoC&pg=PA86&dq=que+es+la+capacidad+analitica+de+los+trabajadores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi1ucWm0qnAhWCGbkGHdOaAAIQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20capacidad%20analitica%20de%20los%20trabajadores&f=false>

Villena , O. (2017). *El empresario proactivo mejora tus resultados ayudando a tus clientes.*

Profit Editorial SL. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=GgQkDwAAQBAJ&pg=PT56&dq=proactividad+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjVtvPs0af-AhV4ErkGHY_EBAwQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=proactividad%20en%20el%20trabajo&f=false

2. Tesis

Ayala, K. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del GAD de Guano.* Informe de trabajo de titulación para la obtención del título de ingeniería comercial, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8601/1/7.-TESIS%20Keila%20Geomara%20Ayala%20Paguay-ING-COM.pdf>

Cahuaya, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de el Tambo.* Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Educación , Universidad Nacional del Centro de Perú, Perú. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7247/T010_70345278_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capurro, A., & Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018.* Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú, Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2117/Ariadna%20Capurro%20Katya%20Noa%20Tesis%20Titulo%20Profesional%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carhuachín, F. (2019). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco - La libertad, 2018.* Tesis para optar el grado académico profesional de Bachiller en Administración Pública,

Universidad Señor de Sipán, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5371/Carhuach%C3%ADn%20Ib%C3%A1%C3%B1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Contreras , R. (2019). *Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan*. Tesis para optar el título profesional de Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5607/T010_21274920_M.pdf?sequence=1

Garcia, S. , & Pardo, F. (2019). *Gestión por competencias y la calidad del servicio en Comité Local de Administración de Salud (CLAS), Distrito de Cruz, Región Tumbes, 2018*. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Tumbes, Perú . Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/740/TESIS%20-%20GARCIA%20Y%20PARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera, J. & Herrera, P. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Tlanto Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. Tesis de Grado, Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>

Huaripata, E. (2019). *Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestion Pública, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29938/Huaripata_M_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Incacutipa, N. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019*. Tesis para obtener el título de Ingeniería, Universidad Privada de Tacna, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1225/Incacutipa-Layme-Nolberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejia, M. , Ramos, E. & Romero, C. (2019). *Modelo de gesetión de recursos humanos basado en competencias que contribuya al fortalecimiento del desempeño del personal en la fundación para el desarrollo socioeconómico y restauración ambiental en el municipio de San Salvador*. Tesis para optra el grado de licenciada en Administración de Empresas, Universidad de el Salvador, El Salvador . Obtenido de <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/18681/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Naranjo, S. (2020). *El desempeño laboral en el Balcón de servicios del gobierno Autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato y su incidencia en la Satisfacción al Cliente*. Trabajo de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gerencia Pública, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6019/3/Mg.GP.1646.pdf>
- Pacherrez, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, H. (2019). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018*. Tesis para optar el grado académico de maestro en Ciencias de la Administración, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1952/1/T026_40356008_M.pdf

- Ruíz , N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019*. Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, Universidad del Pacifico, Perú. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestr_ia_2021.pdf?sequence=1
- Ruiz, W. (2019). *Ventajas del modelo de Gestión por Competencias para el cumplimiento de los objetivos estrategicos*. Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16698/RuizMorenoWilverEnrique2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, M. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna, 2018*. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión y políticas públicas, Universidad Privada de Tacna, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/639/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Talledo, C. (2022). *La relación del proceso de capacitación y el desempeño laboral de empresas privadas y públicas*. Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15828/Talledo_Vallejos_relaci%c3%b3n-proceso-capacitaci%c3%b3n-desempe%c3%b1o-laboral-empresas-privadas-p%c3%bablicas-resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Yana, M. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja - Lima, 2018*. Tesis para optar el título de licenciado en administración y gestión de empresas, Universidad Peruana de las Americas, Perú. Obtenido de http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1134/YANA%20QUI_SPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

3. Artículos científicos

Santillán, K. (2020). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Multidisciplinar*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>

Armas , Y., Llanos, P., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad OCETEC. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Baltodano, G., & Leyva , O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Juridica y Política*. Obtenido de [https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/download/11228/13097/41479#:~:text=La%20productividad%20laboral%20se%20refiere,tiempo%20determinado%20INEGI%20\(2016\)](https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/download/11228/13097/41479#:~:text=La%20productividad%20laboral%20se%20refiere,tiempo%20determinado%20INEGI%20(2016).).

Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *InterSedes*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 - 94. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>

4. Páginas Web

Benitez, Y. (22 de Enero de 2020). *Qualityti*. Obtenido de La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as?: <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>

Chaname, C. (2021). 4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú. *Universidad Continental - Blog Escuela de Posgrado*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>

- Chatelain, G. (14 de 10 de 2021). Evaluación del desempeño: los 5 problemas más comunes. *Javelo*. Obtenido de <https://javelo.io/es/blog/evaluacion-del-desempeno-los-5-problemas-mas-comunes/>
- Molly, T. (05 de Octubre de 2022). *Cómo priorizar el trabajo mas importante*. Obtenido de Asana: <https://asana.com/es/resources/how-prioritize-tasks-work>
- Muzio , V. (17 de Setiembre de 2014). *Cinco formas de corregir tus errores en el trabajo*. Obtenido de Universitaria : <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/5-formas-corregir-tus-errores-trabajo-1110550.html>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio el recurso humano y la productividad*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Quiroa , M. (01 de Febrero de 2020). *Economipedia* . Obtenido de Competencia laboral : <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Retos en Supply Chain. (2023). Gestión por competencias: errores más comunes. *EAE Business School*. Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/gestion-por-competencias-errores-mas-comunes/>
- Yazalle, E. R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral*. Universidad Católica de Salta, Argentina. Obtenido de https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1857

Anexo N° 01: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión por competencias

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Preguntas
Gestión por competencias	Durán (2020) menciona que es la capacidad para responder a ciertas exigencias individuales como sociales o para efectuar una actividad o labor. Cada competencia reposa sobre la combinación de las habilidades prácticas como cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivaciones, valores, etc. Estos pueden ser movilizados conjuntamente para que se actúe de manera eficaz.	La gestión por competencias es una actividad muy importante que debe ser aplicado en las organizaciones, será medido por la atracción y selección de candidatos, formación y evaluación del desempeño	Atracción y selección de candidatos	Perfil del puesto	El personal es designado en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias.
				Experiencia en el cargo	Al seleccionar el personal se tiene en cuenta la experiencia en el cargo
				Proactividad	Se evalúa la parte actitudinal del colaborador
			Formación	Capacitación continua	La institución programa capacitaciones específicas por áreas.
				Nivel de conocimientos	Se cuenta con personal con conocimientos necesarios para realizar sus actividades
				Desenvolvimiento en el cargo	El personal desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz
			Evaluación del desempeño	Grado de calidad del trabajo	Se evalúa de manera permanente al personal para asegurar la calidad en el trabajo Los colaboradores utilizan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar una actividad
				Estabilidad mental y emocional	El personal cuenta con la motivación necesaria para realizar sus actividades
				Capacidad analítica	El personal tiene la capacidad de análisis para realizar sus actividades

Variable: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Preguntas
Desempeño laboral	Battista et al. (2020) menciona que el desempeño laboral son acciones y conductas de los colaboradores que ayudan a que se consiga los objetivos de la entidad. Así mismo, se conceptualizan como acciones y conductas que son sobresalientes de un trabajador que ayuda a impulsar el desarrollo de una entidad por medio del logro de las metas trazadas por las entidades	El desempeño laboral es muy importante para cumplir las metas establecidas en la organización, será medido a través de la calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, productividad, liderazgo.	Calidad de trabajo	Desarrollo oportuno	Se desarrolla las actividades en el tiempo programado
				Precisión	Se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos.
				Cumplimiento de las políticas y procedimientos	En la institución se establece y socializa las políticas de trabajo con los colaboradores. Los funcionarios establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de los colaboradores.
			Productividad	Prioriza actividades	Se organiza las tareas y se da prioridad en su ejecución a las más importantes
				Demuestra interés en el objetivo	El personal cumple con los objetivos y metas propuestos
				Buen uso del tiempo	Todo el personal cumple con su jornada laboral de 8 horas de trabajo
			Liderazgo	Responsabilidad	Los funcionarios asumen su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan
				Creatividad	Los colaboradores tienen la libertad para aplicar su creatividad en sus tareas.
				Empatía	Los funcionarios comprenden los sentimientos de sus colaboradores
				Administración de recursos	La administración de recursos se da de manera óptima en cada una de las áreas

Anexo N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Objeto de estudio	Metodología
Gestión por competencias y Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022	¿De qué manera la Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pativilca – 2022?	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar si la Gestión por competencias se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar el nivel de la Gestión por competencias que hay en la municipalidad distrital de Pativilca - 2022. Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores que existe en la municipalidad distrital de Pativilca-2022. Demostrar que la Gestión por competencias repercute el Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La Gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.</p>	Gestión por competencias y el Desempeño laboral	<p>TIPO: Básica.</p> <p>NIVEL Descriptivo-Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal.</p> <p>POBLACION-MUESTRAL: Conformada por 60 colaboradores.</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

Anexo N° 03

Gestión por competencias y Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022

Agradecemos de antemano la gentil participación en la presente investigación, su información será valiosa para conocer de manera científica el nivel de aplicación del Gestión por competencias y Desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022, con la cual podremos plantear alternativas para dar solución a los problemas identificados.

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que corresponde.

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

Variable de estudio: Gestión por competencias

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Atracción y selección de candidatos						
1	El personal es designado en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias.					
2	Al seleccionar el personal se tiene en cuenta la experiencia en el cargo					
3	Se evalúa la parte actitudinal del colaborador					
Dimensión 2: Formación						
4	La institución programa capacitaciones específicas por áreas					
5	Se cuenta con personal con conocimientos necesarios para realizar sus actividades					
6	El personal desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño						
7	Se evalúa de manera permanente al personal para asegurar la calidad en el trabajo					
8	Los colaboradores utilizan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar una actividad					
9	El personal cuenta con la motivación necesaria para realizar sus actividades					
10	El personal tiene la capacidad de análisis para realizar sus actividades					

Variable: Desempeño laboral

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Calidad de trabajo						
1	Se desarrolla las actividades en el tiempo programado					
2	Se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos					
3	En la institución se establece y socializa las políticas de trabajo con los colaboradores					
4	Los funcionarios establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de los colaboradores					
Dimensión 2: Productividad						
5	Se organiza las tareas y se da prioridad en su ejecución a las más importantes					
6	El personal cumple con los objetivos y metas propuestos					
7	Todo el personal cumple con su jornada laboral de 8 horas de trabajo					
Dimensión 3: Liderazgo						
8	Los funcionarios asumen su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan.					
9	Los colaboradores tienen la libertad para aplicar su creatividad en sus tareas					
10	Los funcionarios comprenden los sentimientos de sus colaboradores					
11	La administración de recursos se da de manera óptima en cada una de las áreas					

Se realizo mediante el Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.917	.914	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El personal es designado en un cargo de acuerdo a sus capacidades y competencias.	32.68	53.074	.716	.879	.907
Al seleccionar el personal se tiene en cuenta la experiencia en el cargo	32.59	54.007	.687	.854	.909

Se evalúa la parte actitudinal del colaborador	32.56	57.587	.648	.602	.911
La institución programa capacitaciones específicas por áreas	32.82	53.180	.759	.763	.904
Se cuenta con personal con conocimientos necesarios para realizar sus actividades	32.85	55.523	.738	.651	.906
El personal desarrolla sus actividades de manera eficiente y eficaz	32.62	62.607	.241	.614	.930
Se evalúa de manera permanente al personal para asegurar la calidad en el trabajo	32.88	52.955	.774	.775	.903

Los colaboradores utilizan de manera óptima los recursos destinados para desarrollar una actividad	32.71	53.911	.739	.815	.905
El personal cuenta con la motivación necesaria para realizar sus actividades	32.91	50.931	.846	.865	.898
El personal tiene la capacidad de análisis para realizar sus actividades	32.56	54.133	.749	.897	.905

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	
Alfa de Cronbach		N de elementos

.969	.969	11
------	------	----

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se desarrolla las actividades en el tiempo programado	36.03	97.120	.766	.889	.969
Se desarrolla las actividades de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos	35.94	97.512	.775	.834	.968
En la institución se establece y socializa las políticas de trabajo con los colaboradores	36.06	97.754	.778	.870	.968
Los funcionarios establecen procedimientos para el desarrollo de las actividades de los colaboradores	36.00	95.576	.949	.948	.964
Se organiza las tareas y se da prioridad en su ejecución a las más importantes	35.79	100.411	.722	.677	.970
El personal cumple con los objetivos y metas propuestos	36.03	94.454	.923	.931	.964

Todo el personal cumple con su jornada laboral de 8 horas de trabajo	35.91	95.174	.873	.882	.965
Los funcionarios asumen su responsabilidad de acuerdo al cargo que ocupan.	36.06	93.875	.839	.863	.967
Los colaboradores tienen la libertad para aplicar su creatividad en sus tareas	35.91	93.174	.926	.949	.964
Los funcionarios comprenden los sentimientos de sus colaboradores	36.06	93.936	.877	.943	.965
La administración de recursos se da de manera óptima en cada una de las áreas	36.09	94.447	.897	.927	.965

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAS DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ
DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I: Información General:

Nombres y apellidos del validador : **José Vergaray Huamán**
 Fecha : 26 de julio del 2023
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Nombre del instrumento evaluado : Plantilla de Juicio de Expertos
 Autor del instrumento : **Cristian Joel Mejia Asencios**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Convivencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					72	120
Sumatoria total						192
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)						0.96

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Conformidad en el instrumento, para su aplicación.

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio resaltado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0. 49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

0.96 = Validez muy buena



Dr. José Vergaray Huamán

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAS DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ
DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador : **Tito Armando Jara Pajuelo**
 Fecha : 26 de julio del 2023
 Especialidad : Contador Público
 Nombre del instrumento evaluado : Plantilla de Juicio de Expertos
 Autor del instrumento : **Cristian Joel Mejia Asencios**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II: Aspectos a evaluar: (calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20

Convivencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					108	80
Sumatoria total						188
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)						0.94

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento esta de acorde para su aplicación para el trabajo de campo.

II. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio resaltado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0. 49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

0.94	Validez muy buena
------	-------------------



Mg. Tito Armando Jara Pajuelo

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAS DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

II. Información General:

Nombres y apellidos del validador	: Cesar Peña Oxolon
Fecha	: 26 de julio del 2023
Especialidad	: Contador Público
Nombre del instrumento evaluado	: Plantilla de Juicio de Expertos
Autor del instrumento	: Cristian Joel Mejia Asencios

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Pativilca – 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II: Aspectos a evaluar: (calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Convivencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					90	100
Sumatoria total						190
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)						0.95

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento Se

valida por su consistencia en el instrumento.

III: Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio resaltado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0. 49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

0.95

Validez muy buena



Mg. Cesar Peña Oxolon

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Mejía Asencios, Cristian Joel		47100710	elchico_27_italo@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>	Maestría		<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA – 2022			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público * (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deixo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Huella Digital

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	21	09	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 083-2015-SUPEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
 - Ley N° 30385, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
 - Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
 - En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CORONITEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
 - La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que posee a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
 - Según el inciso 12.2, del artículo 17º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REINATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales procurando al son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIM".
- Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.5).

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%