

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



TESIS:

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores
administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno -
departamento de Ayacucho, 2024**

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Bach. Cinthia Rosy AMAO BARRIAL

ASESOR:

Dr. Eddy Martin GONZALES GUERRA

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

Por todo el amor y apoyo absoluto a mis queridos padres: Paulino Amao y Rufelia Barrial.

Agradecimiento

A nuestro padre todo poderoso, a mi asesor y familiares quienes han contribuido en el desarrollo y culminación de la investigación.

Resumen

La investigación tiene por objetivo general, determinar en qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024, se desarrolló teniendo por consideración el tipo de investigación sustantiva, nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de 64 colaboradores, como instrumento dos cuestionarios tipo Likert, para cada una de las variables; estableciendo las dimensiones, para la variable gestión por competencias se tiene las competencias personales, las competencias de liderazgo, las competencias de trabajo, las competencias organizacionales; mientras que para la variable desempeño laboral: características individuales, realización de tareas, permanencia y estabilidad, resultados. el resultado fue que, según el estadístico de correlación de Pearson, se determina que el p- valor= 0,000, lo que contempla que existe evidencia científica suficiente para sostener que la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral, así mismo se muestra que la correlación de Pearson es 0,826, el cual precisa que la correlación es muy alta entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral; mientras que la correlación de Pearson es 0,815, el cual indica que la correlación muy alta entre las variables competencias personales y el desempeño laboral, se observa también que la correlación de Pearson es 0,825, el cual refleja que la correlación es muy alta entre las variables competencias de liderazgo y el desempeño laboral; así mismo se observa que la correlación de Pearson es 0,820, el cual indica que la correlación muy alta entre las variables competencias de trabajo y el desempeño laboral, así mismo se observa que la correlación de Pearson es 0,819; el cual indica que la correlación muy alta entre las variables competencias organizacionales y el desempeño laboral.

Palabras Claves: gestión por competencias y desempeño laboral.

Abstract

The general objective of the research is to determine to what extent competency management is related to the job performance of administrative workers in the district municipality of Jesús Nazareno - department of Ayacucho, 2024, it was developed taking into consideration the type of substantive research, descriptive and correlational level, with a sample of 64 collaborators, as an instrument two Likert-type questionnaires, for each of the variables; establishing the dimensions, for the competency management variable there are personal competencies, leadership competencies, work competencies, organizational competencies; while for the job performance variable: individual characteristics, task performance, permanence and stability, results. The result was that, according to the Pearson correlation statistic, it is determined that the p-value = 0.000, which considers that there is sufficient scientific evidence to support that competency management is related to job performance, it also shows that the Pearson correlation is 0.826, which specifies that the correlation is very high between the competency management variables and job performance; while the Pearson correlation is 0.815, which indicates that the correlation is very high between the personal competency variables and job performance, it is also observed that the Pearson correlation is 0.825, which reflects that the correlation is very high between the leadership competency variables and job performance; it is also observed that the Pearson correlation is 0.820, which indicates that the correlation is very high between the job competency variables and job performance, it is also observed that the Pearson correlation is 0.819; which indicates that the correlation is very high between the organizational competency variables and job performance.

Keywords: competency management and job performance.

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos.....	x
Introducción.....	11
Capítulo I Revisión de literatura.....	14
1.1. Marco referencial.....	14
1.1.1. De orden internacional.....	14
1.1.2. De orden nacional.....	15
1.2. Sistema teórico.....	19
1.2.1. Gestión por competencias.....	19
1.2.2. Dimensiones de la variable gestión por competencias.....	20
Competencias personales.....	20
Competencia de liderazgo.....	21
Competencias de trabajo.....	22
Competencias organizacionales.....	22
1.2.3. Desempeño laboral.....	23
1.2.4. Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	24
Características individuales.....	24
Realización de tareas.....	24
Permanencia y estabilidad.....	25
Resultados.....	25
1.3. Marco conceptual.....	25
1.3.1. Gestión por competencias.....	25
1.3.2. Desempeño laboral.....	26
1.3.3. Trabajadores administrativos.....	26
Capítulo II Materiales y métodos.....	27
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	27
2.2. Población y muestra.....	27
2.3. Fuentes de información.....	28
2.4. Diseño de investigación.....	28

2.5. Técnicas e instrumentos.....	28
2.6. Enfoque de investigación.....	29
2.7. Apreciaciones a tener en cuenta en los resultados.....	29
2.8. Operacionalización de variables y dimensiones.....	29
Capítulo III Resultados	31
3.1. Resultados a nivel descriptivo	31
3.1.1. Objetivo general	31
3.1.2. Objetivo específico 1	33
3.1.3. Objetivo específico 2	34
3.1.4. Objetivo específico 3	36
3.1.5. Objetivo específico 4	37
3.1.6. Género	39
3.1.7. Grado de estudio.....	40
3.2. Resultados a nivel inferencial	41
3.2.1. Prueba de normalidad	41
3.2.2. Contrastación de hipótesis	41
Hipótesis general.....	41
Hipótesis específica a).....	42
Hipótesis específica b).....	43
Hipótesis específica c).....	44
Hipótesis específica d).....	45
Capítulo IV Discusión	47
Conclusiones.....	50
Recomendaciones.....	52
Referencias bibliográficas	53
Anexos.....	59

Índice de tablas

Tabla 1	Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral.....	31
Tabla 2	Relación de las competencias personales con el desempeño laboral	33
Tabla 3	Relación de las competencias de liderazgo con el desempeño laboral	34
Tabla 4	Relación de las competencias de trabajo con el desempeño laboral.....	36
Tabla 5	Relación de las competencias organizacionales con el desempeño laboral	37
Tabla 6	Genero de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno	39
Tabla 7	Grado de estudios.....	40
Tabla 8	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	41
Tabla 9	La gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral	42
Tabla 10	Las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral...	43
Tabla 11	Las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral.	44
Tabla 12	Las competencias de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral	45
Tabla 13	Las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral	46

Índice de figuras

Figura 1	Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral.....	32
Figura 2	Relación de las competencias personales con el desempeño laboral	34
Figura 3	Relación de las competencias de liderazgo con el desempeño laboral	35
Figura 4	Relación de las competencias de trabajo con el desempeño laboral.....	37
Figura 5	Relación de las competencias organizacionales con el desempeño laboral	38
Figura 6	Genero de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno	39
Figura 7	Grado de estudios.....	40

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia.....	60
Anexo 2	Cuestionario de gestión por competencias.....	61
Anexo 3	Cuestionario de desempeño laboral.....	64
Anexo 4	Análisis de fiabilidad.....	66
Anexo 5	Prueba de normalidad.....	67
Anexo 6	Base de datos – Variable 01	68
Anexo 7	Base de datos – Variable 02	71

Introducción

En el sector público peruano – ámbito municipal, en expresión de Saucedo (2023), a medida que se cambian las gestiones, el personal es remobido con frecuencia, en la que “no siempre se encuentra a un servidor público idóneo que ayude al administrado, quizás por falta de motivación, satisfacción o porque no cumple con las competencias necesarias para el perfil que está ocupando” (p. 2). Esto ocurre porque en ocasiones se ve al municipio como agencia de empleo, la que hace daño al usuario, por el hecho que el servidor no posee las competencias; la que se traduce en oportunidad para llevar a cabo la investigación.

Por lo que en la experiencia de la Selva Central, Sinchi (2020) refiere que, “las organizaciones se encuentran en un proceso de adaptación y replanteamiento de sus estrategias internas y externas, especialmente en sus procedimientos de gestión del personal, siendo más exigentes con sus trabajadores” (p. 1). Lo que involucra conocer las competencias de los trabajadores que satisfaga las necesidades personales y organizacionales; de esa manera las competencias están orientadas a la búsqueda del éxito de las tareas laborales mediante el buen desempeño.

En esa dirección, Salvador (2022) al ubicarse en la Selva Oriental considera que las municipalidades no están cumpliendo su rol principal “que vendría a ser brindar un servicio de calidad a la población en general” (p. 11), la que es ocasionado porque los puestos de trabajo son ocupados por favores políticos, la que significa que el personal no es seleccionado de acuerdo a las competencias y capacidades requeridas para el perfil del puesto, generando una baja productividad en los diferentes órganos estructurados de la municipalidad.

En tanto Arevalo (2018), entre otros problemas para el Gobierno Regional del Callao identifica que los funcionarios no disponen de un liderazgo que marque un cambio protagónico, el personal no cuenta con las competencias para la mejora del servicio, escasa capacitación que restringe el desarrollo profesional; la que da lugar a que los trabajadores no se involucran con los objetivos institucionales.

No ajeno a lo descrito líneas arriba, en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno se tiene la presencia que los trabajadores no cuentan con conocimientos necesarios para el cargo en el que trabajan, los trabajadores no valoran su experiencia laboral, disponen de escasas habilidades blandas, poseen escasa actitud integradora, las propuestas creativas pocas son tomadas en cuenta, existe resistencia a los cambios por lo que las tareas asignadas pocas veces se cumplen de acuerdo a lo programado.

Asimismo, las ideas creativas en ocasiones son pocas veces respaldados por los compañeros de trabajo, escasos trabajadores se encuentran comprometidos con los

objetivos institucionales, la confianza en uno mismo es auto valorada, existe desconfianza en la información para el cumplimiento de las tareas, el subordinado es muy pocas veces tomado en cuenta para la toma de decisiones, la capacitación se caracteriza por ser escasa y a destiempo.

Es así, que el problema general es formulado de la siguiente manera: ¿En qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?; en ese mismo sentido, los problemas específicos: ¿En qué medida las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?, ¿En qué medida las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?, ¿En qué medida las competencias de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?, y ¿Cómo las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?

La justificación teórica radica en la sistematización de la teoría, tanto de la gestión por competencias como el desempeño laboral, orientado a que las competencias personales, competencias de liderazgo, competencias de trabajo y competencias organizacionales influyen directamente en el rendimiento de los empleados en sus puestos de trabajo. Encontrando la justificación práctica, por el lado que los resultados servirán para orientar en mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores; y la justificación metodológica, parte por contribuir con información primaria a partir de cuestionarios confiables.

De ahí que se cuenta con el siguiente objetivo general: determinar en qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; objetivos específicos: determinar en qué medida las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; determinar en qué medida las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; determinar en qué medida las competencias de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los

trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; y determinar cómo las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Para lo cual, se propuso por hipótesis general: la gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; por hipótesis específicas: las competencias personales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; las competencias de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; las competencias de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024; las competencias organizacionales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Cuya organización estructurada de la investigación, comprende la secuencia, revisión de literatura, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Revisión de literatura

1.1. Marco referencial

1.1.1. De orden internacional

Escobar & Toapanta (2016), en su estudio “Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral en la distribuidora avícola ganadera DAG CIA. LTDA. ubicada en la ciudad de Quito en el periodo 2015-2016”, tiene como objetivo primordial proponer un modelo de gestión por competencias, adecuado para mejorar el desempeño laboral de todas las personas que laboran. Para esto, se extrajo información mediante un cuestionario dirigido a los trabajadores y además se recopiló información acerca de gestión de recursos humanos y administración del personal. Se concluye que el modelo de gestión por competencia intensifica las cualidades del trabajo colectivo, con habilidades adaptativas para reaccionar frente a problemas de la empresa, además el método DACUM permite determinar los problemas que tiene una empresa y mejorar en los diferentes cargos para lograr las metas establecidas.

Castro et al. (2020), dicha investigación titulada “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco Solidario” – Ecuador, considera el propósito de elaborar un modelo que contribuya o dinamice el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la institución financiera. Se tiene un enfoque cuantitativo y un método deductivo donde se realizaron encuestas hacia los jefes de mayor rango que brindaron la información correspondiente. Según los resultados, se encuentra con muchas horas empleadas en el trabajo y un pago salarial prácticamente baja; también se encuentra un problema que es la rotación del personal, conlleva al mal manejo de las funciones. Por ello, el modelo presentado infiere en contratar personal con el perfil deseado y que este tenga menos rotaciones laborales para generar mayor compromiso en el logro de objetivos.

Saigua (2021), el proyecto de “Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa

Agua Chimborazo” - Ecuador, tiene como propósito acrecentar los procesos de la empresa, la técnica utilizada para lograr el objetivo fue una entrevista con el gerente y el uso del cuestionario para los colaboradores, se encontró deficiencias en cuanto a la gestión porque existe duplicidad de tareas y no se identificó las competencias necesarias para cada área de trabajo afectando a todo el proceso de la empresa. El modelo planteado es un sistema de gestión en base a competencias que encaminará a la empresa al logro de objetivos con un adecuado control de las actividades, manteniendo evaluaciones permanentes en el proceso administrativo y generando un clima laboral adecuado para los trabajadores.

Vera et al. (2021), dicho estudio titulado “Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio”, tiene como fin precisar los talentos humanos para contribuir con alternativas de solución acerca de la productividad laboral de dicha entidad. Se utilizó el método análisis – síntesis, inducción – deducción para señalar el rendimiento y gestión por competencias laborales; además se aplicaron encuestas para captar información sobre las competencias y desempeño laboral. De acuerdo a los resultados se concluye que el diseño por gestión de competencias para la obtención de personal especializado es ineficiente porque el talento humano no se concentra en las metas planteadas por la entidad y existe la carencia de áreas u oficinas especializadas en las capacidades del ser humano, en ese sentido es recomendable que el trabajador tenga predisposición para las labores.

1.1.2. De orden nacional

Casa (2016), cuya investigación “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo - 2015”, tiene el propósito de establecer la correspondencia existente las dos variables estudiadas de la municipalidad. El trabajo tiene un enfoque correlacional donde se aplica una encuesta a 42 personales administrativos entre mujeres y hombres. El coeficiente de Alfa de Cronbach que verifica la validez y credibilidad arroja un resultado de 0,812 que demuestra la consistencia de los instrumentos utilizados: Por otra parte, el nivel de correlación según el estadístico de Pearson resulta 0,5; esto nos hace inferir la existencia de una correlación moderada y positiva, entonces finalizamos diciendo que hay una correspondencia directa de las dos variables y se recomienda realizar evaluaciones permanentes que informen el trabajo que realiza el personal, de esa manera estimular las apreciaciones del trabajador en cuanto a la participación en el desarrollo de la municipalidad.

Silupu (2018), cuya investigación “Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sullana – 2017”, tiene el propósito de establecer la influencia existente entre la gestión por competencias y desempeño laboral de la Municipalidad. El tipo de estudio es correlacional – causal, se recopiló información mediante encuestas para el personal y una entrevista al jefe de recursos humanos. Con la ayuda del juicio de tres expertos en el tema se logra la validación del estudio y a través del coeficiente de Alpha de Cronbach se comprueba la confiabilidad arrojando un resultado piloto de 0,956. El resultado de correlación mediante el estadístico de Pearson es 0,893 lo que indica que la relación es directa y significativa. Por otra parte, se encontró una incipiente gestión por competencias que perjudica el trabajo eficaz y conjunto de la municipalidad, en ese sentido, se recomienda incentivar programas para mejorar las competencias del trabajador y encaminarse a un sistema de control interno que ayude con el logro de objetivos de la entidad.

Sosa (2018), este estudio denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, mantiene la finalidad de determinar la correspondencia existente para las dos variables en estudio. Se identificó dimensiones para cada variable, para la primera variable referida a gestión son el reclutamiento, introducción, preparación y el retenimiento del trabajador; por el lado de la otra variable son eficiencia, efectividad, conexión y entusiasmo. Se realizó encuesta con la ayuda de dos cuestionarios dirigido a 54 trabajadores que gracias al estadístico de Cronbach se demuestra la confiabilidad; además, los resultados indican una relación significativa y directa entre dichas variables ($r = 0,824$), esto se deduce que a una mayor gestión por competencias provoca un mayor desempeño laboral.

Del Aguila (2019), dicho trabajo “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo – San Martín 2019”, pretende como objetivo la correspondencia de las variables en análisis. Se tiene una investigación correlacional y cuantitativa donde se utilizó encuestas, las mismas que han sido validadas por expertos y se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach que resulta 0,889 para gestión y 0.862 para desempeño, ello indica la consistencia de los resultados. Gracias al estadístico Rho de Spearman ($Rho = 0,467$, $p = 0,000$) se evidencia la existencia de una correlación significativa baja entre las variables de estudio, por lo tanto, se recomienda una evaluación verídica en cuanto a la selección de los trabajadores según el perfil que se necesita y también realizar una programación oportuna de las actividades.

Lozano & Mendoza (2019), cuya investigación denominada “Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín – Perú”, tiene el propósito de establecer el enlace que conllevan entre las variables de estudio para la municipalidad distrital de Zapatero. Es de alcance correlacional donde existe una muestra de 50 empleadores con diferentes experiencias laborales, los cuestionarios aplicados fueron validados con el juicio de expertos y se comprueba la confiabilidad a través del estadístico de Cronbach con un 0,989 para gestión y un 0,919 para desempeño, lo que indica que hay consistencia en los resultados. Según el análisis del Rho de Spearman (0,796), se concluye que hay una correlación directa y significativa de las variables en estudio. Por último, se recomienda mejorar la capacitación del personal para contar con un nivel de especialización y realizar de manera permanente evaluaciones de desempeño en las distintas áreas.

Torres (2019), esta investigación denominada “La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Luyando periodo 2016”, cuenta con el objetivo de verificar la relación entre gestión por competencias y desempeño laboral. El estudio posee una mirada cuantitativa y el nivel abarca la parte descriptiva y correlacional, se utilizó 4 dimensiones para cada variable y encuestas que fueron validados con el estadístico de Alfa de Cronbach, Los resultados de la encuesta de gestión por competencias fueron $\alpha = 0,944$ y los resultados de la encuesta de desempeño laboral fueron $\alpha = 0,855$; es decir, los instrumentos son consistentes. Además, para ver la relación se aplica la el chi cuadrado, donde resulta 5,914 con un grado de libertad; es decir, concluimos que hay una correspondencia positiva y el efecto es de manera significativo.

Pastor (2020), esta investigación denominada “Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020”, tiene como propósito precisar la correspondencia existente entre las variables de estudio. Por lo cual se utiliza la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios designados uno para cada variable mencionada, en una muestra de 100 trabajadores; la validez y confiabilidad se contrastaron con el coeficiente de Cronbach y mediante juicio de expertos. Se tiene como resultado una correlación muy alta que indica significancia y efecto positivo entre las variables analizadas debido a que el estadístico de Rho de Spearman resultó 0,965. Por otro lado, gracias a esa correlación positiva deducimos que el personal en contrata cumple con las tareas establecidas y desempeña de manera correcta su función en el cargo asignado para el cumplimiento de las metas de gestión.

Barreto & Valerio (2021), cuyo trabajo titulado “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021”, posee un fin primordial de delimitar la relación entre las variables de estudio. Se tiene una muestra de 148 trabajadores en el cual se empleó un enfoque cuantitativo con un nivel de investigación correlacional. La técnica empleada fue la utilización de encuestas, se confirmó la confiabilidad con un resultado de 0,577 de acuerdo a la prueba Rho de Spearman. Se concluye que existe relación significativa entre las variables mencionadas porque se tiene un nivel de significancia de cero, además, se recomienda un eficiente método de selección de personal tomando en cuenta el perfil que se necesita en dicha entidad para dinamizar el trabajo conjunto y lograr las metas establecidas.

Guerra (2022), dicho estudio denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2021”, tiene el propósito de establecer la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral en la municipalidad. El estudio tiene un nivel descriptivo y correlacional con una muestra de 102 trabajadores, para lo cual se utilizó cuestionarios que reflejan el nivel de las variables mediante una escala de Likert. Los resultados evidencian una relación significativa entre las variables mencionadas, se tiene una correlación positiva muy alta gracias al estadístico de Pearson que fue de 0,986. Además, la variable gestión por competencias influye un 97.22 por ciento a la variable desempeño laboral. Por otra parte, se recomienda incentivar el esfuerzo de los trabajadores, tener una selección eficiente de personal y contar con personal especializado en cada área.

Janampa & Giron (2022), esta investigación denominada “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2021”. Tiene por objetivo primordial conocer la relación entre las variables estudiadas de la municipalidad. Se tiene una mirada cuantitativa acompañado de un nivel correlacional, por medio de encuestas se recolecta datos en escala Likert a un total de 85 empleadores. El resultado según el Rho de Spearman (0,800) confirma una existencia de correlación positiva y alta para las variables ya mencionadas con respecto a la escala de Bisquerra. Se concluye que el personal cumple con las actividades programadas en el tiempo establecido, la manera de captar personal es eficiente y el trabajo conjunto implica un desempeño satisfactorio para la obtención de metas establecidas por la municipalidad provincial.

Saucedo (2023), cuya investigación denominada “Gestión por competencias y desempeño laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital de la Región Lima”. El estudio tiene el propósito general de establecer la relación entre gestión por

competencias y desempeño laboral de la municipalidad, se tiene un nivel descriptivo – correlacional, se utilizó un cuestionario dirigido a 14 trabajadores en el área de riesgos y desastres, estas fueron validadas con el estadístico de Alfa de Cronbach que resulta 0,801 para la variable gestión y 0,705 para la variable desempeño. Tenemos como resultado 0,762 según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que indica una relación positiva y significativa entre las variables mencionadas. Por otro lado, con el estudio se recomienda que la gestión por competencia ampliará ámbitos como el buen desarrollo y la buena aplicación de habilidades y conocimientos para realizar de manera efectiva una tarea específica.

1.2. Sistema teórico

1.2.1. Gestión por competencias

Becerra & Campso (2012), refiere que la gestión por competencias “implica impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades operativas de la organización” (p. 20). Por consiguiente, hay que atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación y en base a las capacidades y resultados; así, las competencias son elementos activos. Para tal efecto, la organización debe contar con los elementos clave que deben reflejar su estrategia, con el perfil de competencias de cada puesto de trabajo, las competencias personales, la brecha de competencias y planes de acción

Por su parte, la gestión por competencias para Alles (2015), “es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos para lograr alinearlos a la estrategia” (p. 85). Es aquí donde están presente las competencias personales, las competencias laborales, las competencias conductuales, competencias de liderazgo, competencias de trabajo en equipo, competencia de orientación al cliente y competencia de colaboración, entre otros.

Rodriguez (2016), menciona que la gestión en base a las competencias es sensible a las percepciones de los directivos, las filosofías de gestión implementadas, las tecnologías utilizadas y el contexto organizacional en el que operan, todo lo cual tiene un impacto en la organización. Obligado a crear patrones de comportamiento y pensamiento que se ajusten a la vida laboral de la organización.

Pacherrez & Marrufo (2020), hace referencia a la gestión en base a competencias ya que dinamiza el esfuerzo de los trabajadores municipales y fortalece a cada uno de capacidades positivas para el logro de metas específicas. Existen brechas en las ocupaciones de los trabajadores municipales, debido a eso, es primordial establecer y adecuar un modelo de gestión basado en competencias para acrecentar o

robustecer competencias cognitivas, técnicas y actitudinales con el fin de optimizar sus operaciones.

La gestión por competencias, según Pecanha (2020), busca alinear la habilidades y talentos de los trabajadores con la visión. Por consiguiente las competencias esta dada por las habilidades, los conocimientos y la aptitudes que una persona posee, como son el liderazgo, enfoque en resultados, flexibilidad, creatividad, servicio al cliente, enfoque emprendedor, entre otros. La que tiene por beneficio: mejores resultados, mayor productividad, mejor clima organizacional, menos rotación y reclutamiento eficaz.

Por lo que Giron & Janampa (2022), considera por dimensión de la gestión por competencias: las competencias personales, competencias de liderazgo, competencias de trabajo y competencias organizacionales.

Navarro (2023), menciona que para consolidar una buena gestión por competencias es necesario preparar y justificar un sólido perfil de cada puesto, para lo cual es importante la gestión del área de recursos humanos, esto asegura la existencia de resultados laborales en la organización. Por otro lado, los planes de capacitación para mejorar la aptitud de un trabajador son esenciales si se quiere lograr los objetivos establecidos con mayor efectividad y en el tiempo establecido.

1.2.2. Dimensiones de la variable gestión por competencias

Competencias personales

Según Varela & Bedoya (2006), el progreso de competencias personales implica acrecentar cualidades que los emprendedores necesitan desarrollar para gestionar oportunamente el proceso de elaboración de organizaciones. Los detalles de las competencias específicas de la formación conceptual y personal deben ser elaborados por cada entidad en función de sus características únicas.

Para Pérez et al. (2019), las competencias individuales en el sector salud se refiere al conjunto de competencias que garantiza la dignidad y el respeto entre los seres vivos. Dicho concepto se centra en los procesos psicológicos y las habilidades personales que permiten a los profesionales sanitarios brindar una atención de calidad a los pacientes. Por tanto, con todos los recursos habilitados, los expertos también deben aprender y desarrollar habilidades personales, incluido el optimismo, la interacción social, la conciencia emocional y la autoeficacia.

Rabanal et al. (2020), menciona que es necesario desarrollar nuevos esfuerzos de trabajo en profesionales universitarios para crear diferentes cualidades personales que permitan la rápida introducción al campo laboral. Por lo tanto, se expresa la necesidad de mejorar su capacidad personal y social para conseguir empleo, debido a

que, las funciones de empleo se centran en las personas y sus enseñanzas, tienen un profesionalismo en el contexto.

Según Equipo editorial de Indeed (2023), las habilidades blandas o competencias innatas de la persona son atributos intangibles que impactan en el comportamiento de una persona y en el desempeño de sus obligaciones. Estas no son habilidades que se puedan cuantificar, pero poseen un fuerte impacto en la ética laboral. Por otra parte, las habilidades blandas, también conocidas como habilidades personales, consisten en hábitos que fortaleces a medida que vas creciendo.

De ahí que posee características innatas, como los conocimientos, habilidades (interpersonales, para resolver problemas, para comunicar, planear y organizar), valores y actitudes.

Competencia de liderazgo

Para Calderón & castaño (2005), el liderazgo gerencial es validado bajo un marco conceptual claro y único sobre liderazgo, se basa en compromiso, ética y una generación de resultados con Responsabilidad Social, empresarial y con el País; y no sólo bajo parámetros financieros que muchas veces posicionan a una empresa.

Para Gorrochotegui (2007), el talento de liderazgo personal se configura gracias al desarrollo de competencias personales, las cuales tienen como misión lograr el "auto liderazgo", y que promueven la profesionalidad y ejemplaridad del directivo son comportamientos observables y habituales que conducen a la institución en un desempeño conjunto con talento estratégico para generar mayor valor económico.

Según Rosenberg et al. (2017), el estilo de liderazgo que permita llevar al éxito a una organización ha sido objeto de varios estudios sin que exista consenso alguno; sin embargo, varios autores sugieren una similitud entre el denominado liderazgo emprendedor y el liderazgo transformacional, lo que influye fuertemente en la capacidad de concentrar fuerzas de trabajo para un objetivo conjunto.

Según Ramírez et al. (2018), las competencias de liderazgo son vistos como una fortaleza del talento que lo utiliza como diferenciador para ser competitivo en el mercado, pero hay áreas de mejora, como la adaptabilidad al cambio y las relaciones estratégicas, que son elementos clave para construir el liderazgo de la agencia, indicadores como la iniciativa, la creatividad y el cuidado se consideran cruciales, lo que socava el potencial de un liderazgo sostenible.

Es por ello que es posible deducir, que el liderazgo como competencia tiene sus propias características, como: conducción de personas, integración de equipos de trabajo, motivación, comunicación e innovación

Competencias de trabajo

Según Torrelles et al. (2011), es importante poder desplazar los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo y ponerlos en práctica, porque es necesario saber trabajar en equipo, hablar y cooperar con los compañeros, al igual que concretar un hecho, estar disponible y saber ser. Este complejo concepto influye con la implementación de todo el conjunto de recursos conocidos o adquiridos.

Según Echazarreta et al. (2009), el propósito de las universidades es formar especialistas calificados con suficientes herramientas intelectuales para hacer frente a la incertidumbre de la información. Se necesita ser capaces de establecer y configurar sus propios instrumentos de trabajo que den significado y valor al conocimiento intelectual que está en constante volatilidad y evolución a lo largo del tiempo.

Para Bizneo blog (2020), las competencias de trabajo se relacionan con la capacidad de trabajo de manera conjunta con los demás compañeros, incentivando la iniciativa en los trabajos encomendados, teniendo información relevante para tomar una decisión acertada y conociendo las tendencias macroeconómicas para adaptarse.

Según Indeed (2022), existen aspectos que ayudan en el ámbito laboral, ya sea mejorando el trabajo conjunto o acrecentando los resultados de las labores asignadas, estos son: determinar un camino de acción frente a las diversas alternativas, programar reuniones en diferentes tiempos para una coordinación efectiva, informarse mediante documentos de gestión y cuestionar dudas en caso no se absuelva el problema.

De la cual se deduce, que dispone de las siguientes características: división del trabajo, comportamiento en el trabajo, adaptabilidad y responsabilidad.

Competencias organizacionales

Para Ruiz & Pérez (2012), el aprendizaje experiencial implica necesariamente una apertura ordenada y deliberada en todos los niveles de la organización. Es una actitud de reflexión, pero constantemente positiva hacia las variables internas y externas, es la creación y restauración de dinámicas empresariales establecidas.

Según Ventocilla & Carnevali (2016), el crecimiento de capacidades tiene relación con la intervención en indicadores de sistemas diferenciados; las competencias de los individuos involucra crecer en cuanto a conocimientos o habilidades; se debe instalar una cultura de mejoramiento sistemático para ser más competentes; desarrollar la tecnología para realizar inversiones que produzcan una acelerada migración hacia plataformas informativas y desarrollo de la relación entre persona y tecnología que exige indirectamente reformular las formas de interacción en el trabajo.

Rico et al. (2015), un problema dentro de la entidad es que existe un desconocimiento de la visión, esto reduce la competencia organizacional y provoca que

los planes a largo plazo no tengan el mismo impacto esperado. Es claro que los principios de la planificación institucional incluyen universalismo, transigencia, persistencia y cohesión; la previsión y la precisión se consideran los puntos más débiles en la formulación de estrategias.

Según García et al. (2017), las empresas buscan desarrollar su ámbito organizacional y para eso crean estrategias ligadas a las redes sociales o el universo virtual que hoy en día tiene mucho impacto. Por ende, se trabaja en tres factores que contribuyen al desarrollo de la competencia en las redes: la presión de la competencia sobre las organizaciones para que adopten las redes, las capacidades de infraestructura de la organización, la gestión del marketing e innovación.

En tanto para Robbins y Coulter (2014, citado por Giron & Janampa, 2022), comprende el como realiza su trabajo la organización, para tal efecto cuenta con habilidades, capacidades y aptitudes que son propias de la organización y marcan diferencia respecto a las otras, puesto que generan valor. Posee las siguientes características: orientación a resultados, visión estratégica, conciencia organizacional, eficiencia y eficacia.

1.2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral, para Pedraza, Amaya, & Conde (2010), “son acciones o comportamientos observados en los empleados que son importantes para los objetivos de la organización y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución” (p. 8).

En expresión de Chiavenato (2011), la evaluación de desempeño tiene sus beneficios; para el gerente, conocer a sus subordinados; para la personas, conocer el comportamiento de los trabajadores que la organización valora; para la organización, definir la contribución de cada empleado. Desempeño laboral que es dimensionada en: características individuales, realización de tareas, permanencia y estabilidad, y resultados.

Por lo que para Guevara (2016), el desempeño es un sistema formal para estimar el cumplimiento de obligaciones laborales de un empleado, en si este ipo de evaluación esta enfocada a determinar que tan eficiente es un empleado y en que áreas no mas se puede desarrollar de manera adecuada” (p. 43).

Por su parte, el desempeño laboral para Figueroa (2018), “es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas, en las que se integran como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones y características personales que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan” (p. 25). En concordancia con las exigencia productivas o de servicio.

1.2.4. Dimensiones de la variable desempeño laboral

Características individuales

Según Bucio (2011), señala que hay algunas características personales muy importantes que impactan en el comportamiento de una persona. Estos son la percepción, actitud, personalidad, aprendizaje, voluntad, confianza en uno mismo, motivación, otros. Estas cualidades representan un marco sistemático y lógico que comprenden las diferencias en el desempeño laboral individual.

Por otra parte, Lifeder (2022), hace énfasis en la definición del ser individual, como un conjunto único de rasgos y características que todos poseen. En otros términos, es la manera en que cada hombre o mujer sintetiza su trabajo particular y se distingue de los demás individuos. Estas particularidades que hacen único a cada individuo pueden ser físicas o mentales, es decir, una persona puede tener elementos que la diferencian de las demás no solo físicamente, sino también intelectualmente.

Además, LEGSA (s.f.), menciona que una persona individual es aquella que toma decisiones personales, en base a sus conocimientos o experiencias que aprende desde las primeras etapas de vida, no guiado por un tercero y sin guiar a otros; en cambio, un ser social es aquella persona que se relaciona con otras, donde conjuntamente realiza sus actividades y pretende el trabajo en equipo.

Realización de tareas

Según Ceridono (2022), la realización implica que la cultura organizacional es la clave para procesos más eficientes. En general, gestionar los procesos es una tarea compleja y sin herramientas de planificación resulta aún más difícil hacerlo bien. Esto puede llevar a la sincronización de esfuerzos personales, al desperdicio de energía y a la pérdida de tiempo. A su vez, esto puede perjudicar los resultados de la empresa. Por otro lado, la cultura organizacional también puede brindarles a sus empleados un fuerte sentido de dirección, ayudándolos a destacarse de la competencia. También crea un entorno en el que los empleados se sienten cómodos, aceptan sus objetivos generales y quieren pertenecer a su organización.

Centro Virtual Cervantes (s.f.), afirma que el desempeño de tareas individuales implica la activación estratégica de habilidades específicas para realizar una serie de actividades específicas en un dominio específico con objetivos claros y resultados específicos.

ConceptoDefinicion (2021), deduce que las diversas tareas realizadas a lo largo de la vida son esenciales para mantener un ritmo productivo y gratificante, y su realización debe abordarse de manera responsable. Para realizar esta actividad, se recomienda: realizar la actividad con calma y determinación en un entorno que

proporcione un espacio apropiado para la actividad, la actividad puede equiparse con herramientas y otras herramientas que puedan beneficiar.

Permanencia y estabilidad

Paredes (2020), enfatiza que la estabilidad laboral significa duración del empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador se mantenga en el tiempo, que no finalice de un momento a otro sin motivo. Naturalmente, toda persona quiere tener un trabajo estable, a quien no le preocupa dejar de trabajar al día siguiente, es decir, la estabilidad siempre se dará cuando exista un contrato de trabajo.

Veliz (2018), popularmente se entiende que el término permanencia significa duración fija, constancia, estabilidad e inmutabilidad. Para el ámbito laboral, puede utilizarse como antónimo de marcharse, separarse, dimitir. Por el término "permanencia" nos referimos a cuánto tiempo una persona trabaja para la organización. Esta última frase significa permanecer por un determinado período de tiempo en un determinado lugar.

Resultados

Equipo de Redacción de Bizneo HR (2019), la productividad se mide periódicamente tanto cuantitativa como cualitativa. Es decir, te permite comprender tus fortalezas y debilidades para desarrollar estrategias que mejoren tus resultados. La gestión del desempeño es un proceso destinado a encontrar y aplicar medidas que mejoren la eficiencia de los empleados. Para lograrlo, se desarrollan estrategias especiales que requieren una planificación previa.

Sierra (2020), hace mención que la medición del desempeño es el proceso de registrar y analizar los niveles de desempeño de las actividades en comparación con las metas establecidas.

Según Pursell (2023), priorizar el reconocimiento en el lugar de trabajo es un mecanismo para crear un ambiente laboral agradable. Estas prácticas pueden aumentar el trabajo de cada área, menos cambio de labores, acrecentar los logros en base a los objetivos y lograr las metas organizacionales.

1.3. Marco conceptual

1.3.1. Gestión por competencias

Metodología establecida a la acción de conducir los recursos humanos para obtener alinear, las habilidades y talentos con la visión. Es aquí donde están presente las competencias personales, las competencias laborales, las competencias conductuales, competencias de liderazgo, competencias de trabajo en equipo, competencia de orientación al cliente y competencia de colaboración; la que tiene por

beneficio: mejores resultados, mayor productividad, mejor clima organizacional, menos rotación y reclutamiento eficaz. (Alles, 2015; Pecanha, 2020).

1.3.2. Desempeño laboral

Se entiende como la calidad de trabajo que se realiza día a día, en un determinado periodo de tiempo, en la que el trabajador cumple sus funciones, generando beneficios: para el gerente, conocer a sus subordinados; para la personas, conocer el comportamiento de los trabajadores que la organización valora; para la organización, definir la contribución de cada empleado; la que es dimensionada por las características individuales, realización de tareas, permanencia y estabilidad, y resultados. (Chiavenato, 2011; Gamarra, 2023)

1.3.3. Trabajadores administrativos

Es el trabajador que labora en una entidad, donde se le asigna funciones específicas para lograr las metas establecidas, tales funciones pueden conllevar apoyo a la dirección, atención al público y coordinación con otras áreas. (Rus, 2021).

Capítulo II

Materiales y métodos

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo. En expresión de Esteban (s.f.), la investigación sustantiva “está interesada por un objetivo crematístico, su motivación se basó en la curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, como dicen otros, el amor de la sabiduría por la sabiduría”. Por consiguiente, es esencial por la curiosidad de estudio de la gestión por competencias y desempeño laboral orientado a la generación de conocimientos; quiere decir, que encamina hacia la investigación básica.

Nivel. Una investigación de segundo y tercer nivel, esto es descriptiva y correlacional, en razón que en un primer momento se ocupa de cada una de las variables, así como también sus respectivas dimensiones; luego, el comportamiento conjunto de las variables en estudio, esto es, la gestión por competencias y desempeño laboral

2.2. Población y muestra

Unidades orgánicas	Puestos ocupados
Órgano de alta dirección	4
Órgano de asesoramiento	2
Órgano de apoyo	17
Órgano de línea	42
Órganos desconcentrados	3
Total	68

Población. La Ley N°27972 (2003) – Ley orgánica de municipalidades que otorga atribuciones al Concejo Municipal. De ahí que, la municipalidad distrital de Jesús Nazareno a través de la Ordenanza Municipal N° 0215-MDJN/A (2010), aprueba el cuadro para la asignación de personal y que según al artículo segundo de la referida ordenanza contiene 72 cargos, encontrándose a la fecha 68 puestos ocupadas y 04

puestos sin ocupar por factores de fallecimiento, renuncia y cese; estableciendo en la siguiente estructura:

Criterio de exclusión:

- Trabajador sin disposición de tiempo y no ubicados por actividades de comisión de servicio y descanso médico 02
- Trabajador con licencia sin goce de haber 02

Muestro. No probabilístico – por conveniencia

Por ende, la muestra está dada por 64 colaboradores.

2.3. Fuentes de información

Primaria. Para las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se construyó dos instrumentos tipo Likert que incorpora las correspondientes dimensiones basadas en Giron & Janampa (2022), la que se caracteriza por expresar las afirmaciones mayormente en tercera persona a fin evitar un mayor sesgo.

Secundaria. Bibliográfica.

2.4. Diseño de investigación

El diseño no experimental, en expresión de Marisela (s.f.), se realiza sin la manipulación deliberada de variables; la que tiene por fundamento la observación tal como se presenta en su naturalidad. Además, es correlacional de acuerdo a la siguiente estructura.

Se mide y describe la asociación: X – Y Se mide y describe la asociación: Xi – Y

X = Gestión por competencias – variable uno

Y = Desempeño laboral - variable dos

Xi = Dimensiones de la variable uno

2.5. Técnicas e instrumentos

Técnica. Encuesta – de acuerdo con Buendía, et al (1998, citado por Rodriguez, 2010), es el método “capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido” (párr. 1).

Instrumento. Cuestionario – según Ortega (2023), “sirve de instrumento de estudio y está conformado típicamente por una mezcla de preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta se usa con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos” (párr.5); Por consiguiente, la utilidad se registra por el hecho que sirve para el recojo de información.

2.6. Enfoque de investigación

La investigación cuantitativa, según Alan & Cortez (2018), recoge y analiza datos a través de variables medibles, que implica el uso de herramientas informáticas, la estadística y las matemáticas para lograr resultados; quiere decir, que cuantifica el problema, como expresión de las variables y sus respectivas dimensiones.

2.7. Apreciaciones a tener en cuenta en los resultados

Para los resultados se tuvo en cuenta la estadística descriptiva, basada en tablas y figuras; en tanto la estadística inferencial se basó en (Saravia, 2015), que muestra los siguientes coeficientes para Pearson.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

2.8. Operacionalización de variables y dimensiones

Operacionalización de la variable uno (X): Gestión por competencias

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
X: Gestión por competencias	Metodología establecida a la acción de conducir los recursos humanos para obtener alinear, las habilidades y talentos con la visión. Es aquí donde están presente las competencias personales, las competencias laborales, las competencias conductuales, competencias de liderazgo, competencias de trabajo en equipo, competencia de orientación al cliente y competencia de colaboración; la que tiene por beneficio: mejores resultados, mayor productividad, mejor clima organizacional, menos rotación y reclutamiento eficaz. (Alles, 2015; Pecanha, 2020).	Competencias personales	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Competencias de liderazgo	7, 8, 9, 10, 11	
		Competencias de trabajo	12, 13, 14, 15, 16	
		Competencias organizacionales	17, 18, 19, 20, 21, 22	

30

Operacionalización de la variable dos (Y): Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Desempeño laboral	Se entiende como la calidad de trabajo que se realiza día a día, en un determinado periodo de tiempo, en la que el trabajador cumple sus funciones, generando beneficios: para el gerente, conocer a sus subordinados; para la personas, conocer el comportamiento de los trabajadores que la organización valora; para la organización, definir la contribución de cada empleado; la que es dimensionada por las características individuales, realización de tareas, permanencia y estabilidad, y resultados. (Chiavenato, 2011; Gamarra, 2023)	Características individuales	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Realización de tareas	7, 8, 9, 10, 11, 12	
		Permanencia y estabilidad	13, 14, 15, 16, 17	
		Resultados	18, 19, 20, 21, 22, 23	

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados a nivel descriptivo

De la aplicación de los instrumentos según las variables de estudio, se refleja a continuación el reporte procesado y organizado a través de las tablas y figuras estadísticas en relación y concordancia a los objetivos de estudio.

3.1.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Tabla 1

Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Mala=(23-54)	Regular=(55-86)	Buena=(87-115)		
Gestión por competencias	Mala=(22-51)	Recuento % del total	9 14.1%	0 0.0%	0 0.0%	9 14.1%
	Regular=(52-80)	Recuento % del total	2 3.1%	33 51.6%	0 0.0%	35 54.7%
	Buena=(81-110)	Recuento % del total	0 0.0%	2 3.1%	18 28.1%	20 31.3%
Total		Recuento % del total	11 17.2%	35 54.7%	18 28.1%	64 100.0%

Nota: cuestionario de acopio de información

Según la tabla 1 y figura 1 se determina que, el 54.7% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, indican que la gestión

por competencias es regular, mientras que el 31.3% refiere que es buena; por otra parte, el 14.1% afirma que es mala.

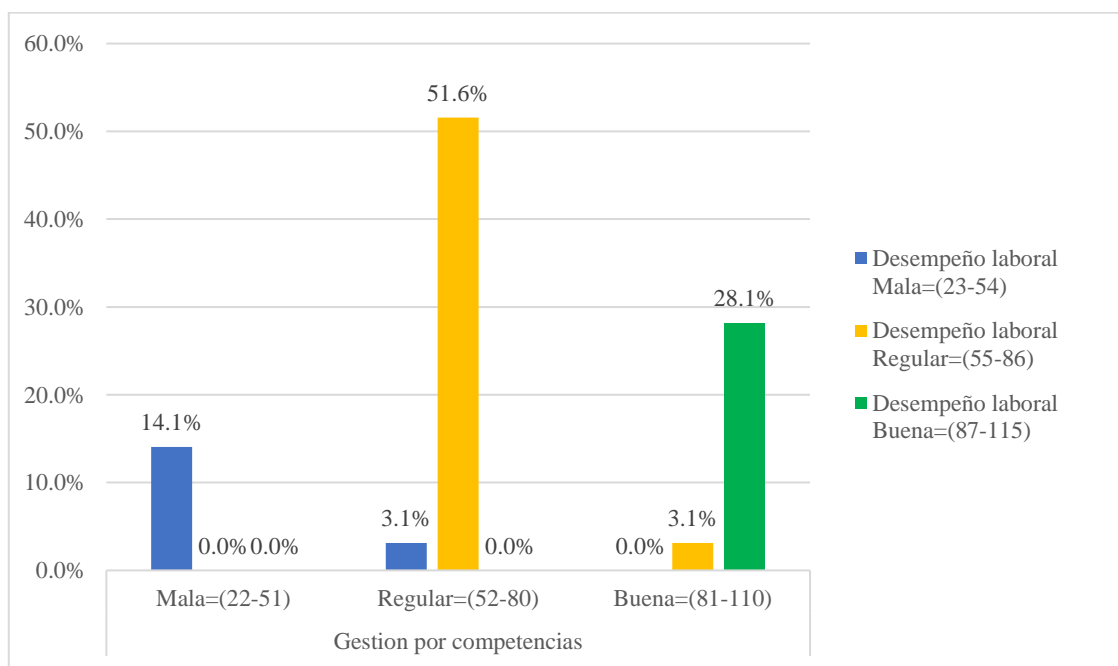
Del mismo modo se determina que, el 54.7% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, afirman de acuerdo a su percepción que el desempeño laboral es regular, mientras que 28.1% manifiesta que es buena, en tanto el 17.2% refiere que el desempeño laboral es malo.

En cumplimiento al objetivo general, se demuestra que el 51.6% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno considera que la gestión por competencias es regular, y a la vez que el desempeño laboral es regular; mientras que el 28.1% de los trabajadores administrativos señalan que a gestión por competencias es buena, y el desempeño laboral es buena.

A tenor de lo antes mencionado, la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, de acuerdo a la medición de las dimensiones, expresadas para la primera variable por las dimensiones de competencias personales, competencias de liderazgo, competencias de trabajo y competencias organizacionales; en tanto, para la segunda variable por características individuales, realización de tareas, permanencia y estabilidad, y resultados.

Figura 1

Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral



Nota: cuestionario de acopio de información

3.1.2. Objetivo específico 1

Determinar en qué medida las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Tabla 2

Relación de las competencias personales con el desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Mala=(23-54)	Regular=(55-86)	Buena=(87-115)	
Competencias personales	Mala=(6-14)	Recuento	6	0	0	6
		% del total	9.4%	0.0%	0.0%	9.4%
	Regular=(15-23)	Recuento	5	32	0	37
		% del total	7.8%	50.0%	0.0%	57.8%
	Buena=(24-30)	Recuento	0	3	18	21
		% del total	0.0%	4.7%	28.1%	32.8%
Total	Recuento	11	35	18	64	
	% del total	17.2%	54.7%	28.1%	100.0%	

Nota: cuestionario de acopio de información

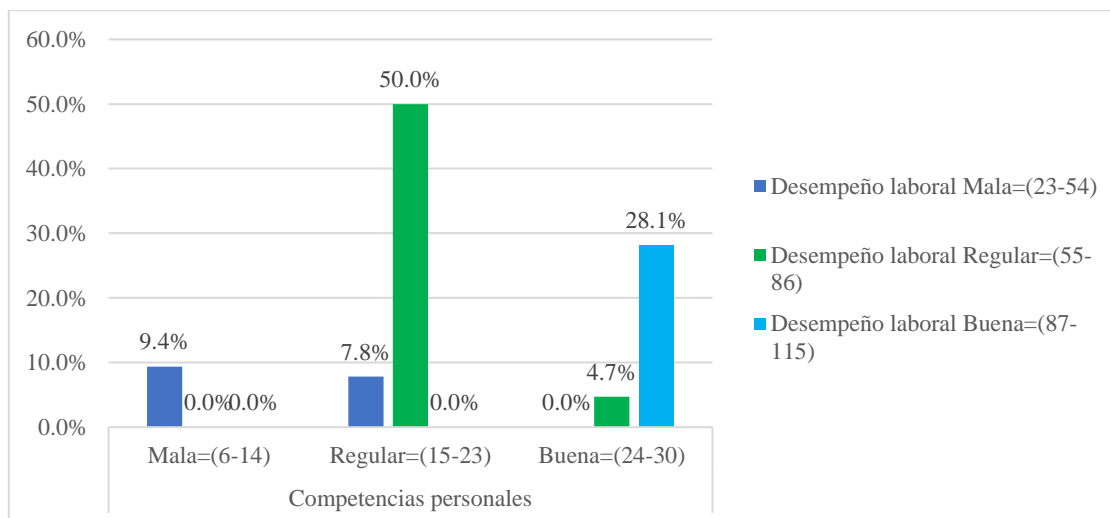
Según la tabla 2 y figura 2 se muestra que, el 57.8% los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, indican que las competencias personales son regulares, mientras que el 32.8% refiere que es buena; por otra parte, el 9.4% afirma que es mala. Del mismo modo se determina que, el 54.7% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, afirman de acuerdo a su percepción que el desempeño laboral es regular, mientras que 28.1% indica que es buena, en tanto el 17.2% refiere que el desempeño laboral es malo.

En cumplimiento al objetivo específico 1, se demuestra que el 50.0% de los trabajadores administrativos considera que las competencias personales son regulares, y a la vez que el desempeño laboral es regular, mientras que el 28.1% de los trabajadores administrativos señalan que las competencias personales son buenas, y a la vez el desempeño laboral es buena.

En la que, las competencias personales de regular, están dadas principalmente, por los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo, por la actitud pro actica dentro de la municipalidad y por las habilidades blandas del trabajador que fortalecen sus acciones, entre otras.

Figura 2

Relación de las competencias personales con el desempeño laboral



Nota: cuestionario de acopio de información

3.1.3. Objetivo específico 2

Determinar en qué medida las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

Tabla 3

Relación de las competencias de liderazgo con el desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Mala=(23-54)	Regular=(55-86)	Buena=(87-115)	
Competencias de liderazgo	Mala=(5-12)	Recuento 11 % del total 17.2%	8 12.5%	0 0.0%	19 29.7%
	Regular=(13-20)	Recuento 0 % del total 0.0%	27 42.2%	6 9.4%	33 51.6%
	Buena=(21-25)	Recuento 0 % del total 0.0%	0 0.0%	12 18.8%	12 18.8%
Total		Recuento 11 % del total 17.2%	35 54.7%	18 28.1%	64 100.0%

Nota: cuestionario de acopio de información

De acuerdo a la tabla 3 y figura 3 se visualiza que, el 51.6% los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, indican que las

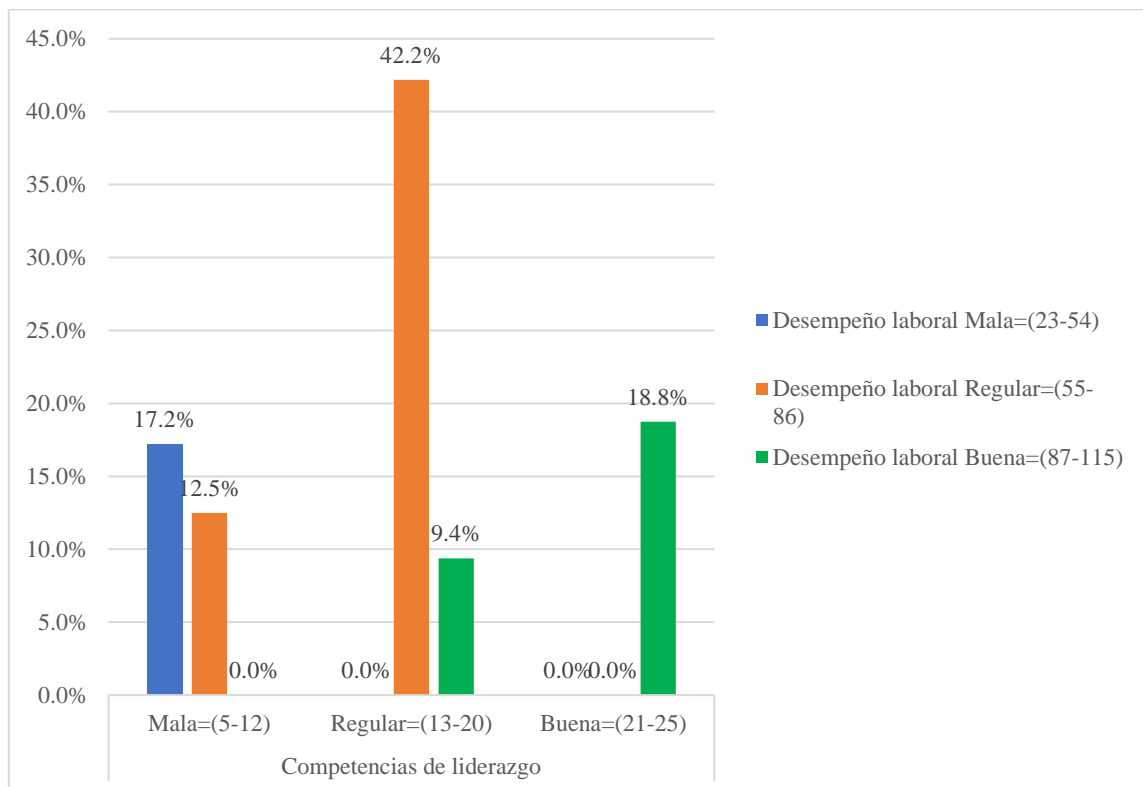
competencias de liderazgo son regulares, mientras que el 29.7% refiere que es mala; por otra parte, el 18.8% afirma que es buena. Del mismo modo se determina que, el 54.7% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, afirman de acuerdo a su percepción que el desempeño laboral es regular, mientras que 28.1% indica que es buena, en tanto el 17.2% refiere que el desempeño laboral es malo.

En cumplimiento al objetivo específico 2, se demuestra que el 42.2% de los trabajadores administrativos consideran que las competencias de liderazgo son regulares, y a la vez que el desempeño laboral es regular, mientras que el 18.8% de los trabajadores administrativos señalan que las competencias de liderazgo es buena, y a la vez el desempeño laboral es buena.

La cual ocurre, en vista que las competencias de liderazgo de regular, están expresadas entre otros aspectos por el espíritu motivador de los compañeros de trabajo, porque el trabajador posee características competitivas que la diferencia del resto de compañeros de trabajo y por la presencia de trabajadores que poseen una actitud integradora.

Figura 3

Relación de las competencias de liderazgo con el desempeño laboral



Nota: cuestionario de acopio de información

3.1.4. Objetivo específico 3

Determinar en qué medida las competencias de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Tabla 4

Relación de las competencias de trabajo con el desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Mala=(23-54)	Regular=(55-86)	Buena=(87-115)		
Competencias de trabajo	Mala=(5-12)	Recuento % del total	11 17.2%	3 4.7%	0 0.0%	14 21.9%
	Regular=(13-20)	Recuento % del total	0 0.0%	32 50.0%	7 10.9%	39 60.9%
	Buena=(21-25)	Recuento % del total	0 0.0%	0 0.0%	11 17.2%	11 17.2%
Total	Recuento % del total	11 17.2%	35 54.7%	18 28.1%	64 100.0%	

Nota: cuestionario de acopio de información

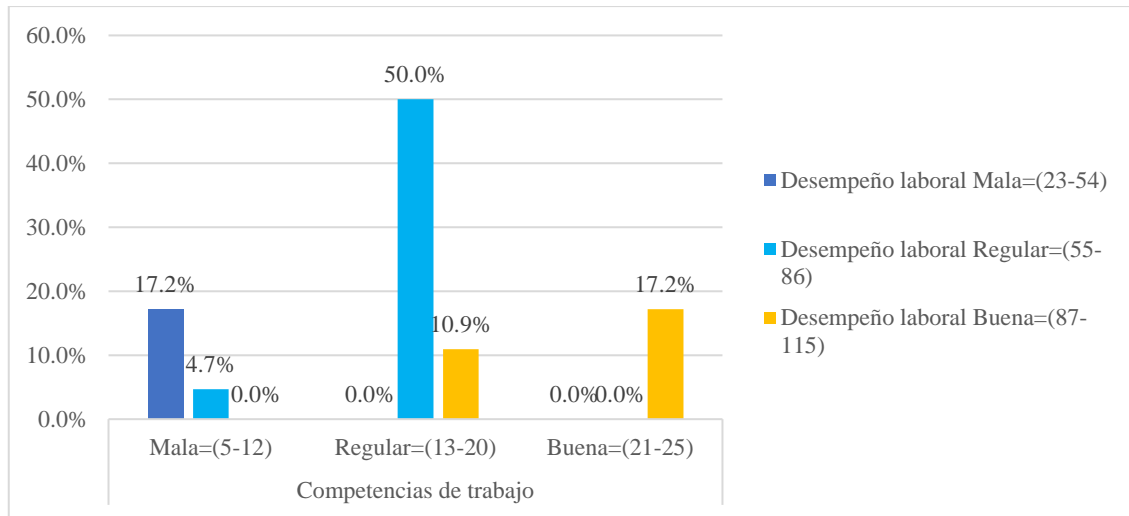
De acuerdo a la tabla 4 y figura 4 se visualiza que, el 60.9% los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, refieren que las competencias de trabajo son regulares, mientras que el 21.9% refiere que es mala; por otra parte, el 17.2% afirma que es buena. Del mismo modo se determina que, el 54.7% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, afirman de acuerdo a su percepción que el desempeño laboral es regular, mientras que 28.1% indica que es buena, en tanto el 17.2% refiere que el desempeño laboral es malo.

En cumplimiento al objetivo específico 3, se demuestra que el 50% de los trabajadores administrativos consideran que las competencias de trabajo son regulares, y a la vez que el desempeño laboral es regular, mientras que el 17.2% de los trabajadores administrativos señalan que las competencias de trabajo son buena, y a la vez el desempeño laboral es buena.

Por el lado de las competencias de trabajo, al ser considerada de relevancia como regular, estás son el resultado entre otros aspectos, porque el trabajador muestra comportamientos y actitudes positivas cuando interactúa con sus compañeros en su entorno laboral, el trabajador posee información relevante para tomar decisión acertada y porque en la municipalidad las funciones están asignadas de acuerdo al cargo que ocupa el trabajador.

Figura 4

Relación de las competencias de trabajo con el desempeño laboral



Nota: cuestionario de acopio de información

3.1.5. Objetivo específico 4

Determinar cómo las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Tabla 5

Relación de las competencias organizacionales con el desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Mala=(23-54)	Regular=(55-86)	Buena=(87-115)	
Competencias organizacionales	Mala=(6-14)	Recuento	11	0	0	11
		% del total	17.2%	0.0%	0.0%	17.2%
	Regular=(15-23)	Recuento	0	35	2	37
	% del total	0.0%	54.7%	3.1%	57.8%	
	Buena=(24-30)	Recuento	0	0	16	16
	% del total	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	
Total		Recuento	11	35	18	64
	% del total		17.2%	54.7%	28.1%	100.0%

Nota: cuestionario de acopio de información

Según la tabla 5 y figura 5 se muestra que, el 57.8% los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, refieren que las competencias organizacionales son regulares, mientras que el 25.0% considera que es

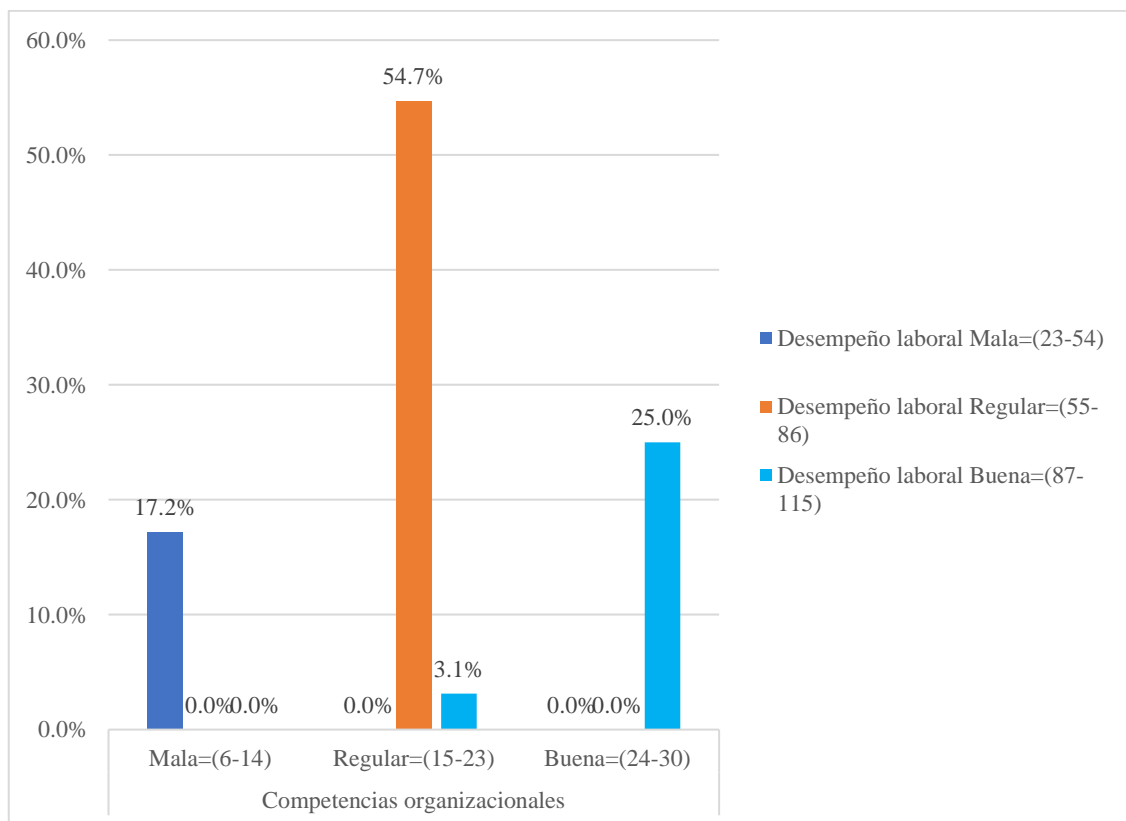
buena, por otra parte, el 17.2% afirma que es mala. Del mismo modo se determina que, el 54.7% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, afirman de acuerdo a su percepción que el desempeño laboral es regular, mientras que 28.1% considera que es buena, en tanto el 17.2% manifiesta que el desempeño laboral es malo.

En cumplimiento al objetivo específico 3, se demuestra que el 54.7% de los trabajadores administrativos considera que las competencias organizacionales son regular, asimismo que el desempeño laboral es regular, mientras que el 25.0% de los trabajadores administrativos indican que las competencias organizacionales son buenas, y a la vez el desempeño laboral es buena.

Es así, que las competencias organizacionales, al estar considerada de relevancia como regular, es el resultado que, el colega de trabajo acepta cambios inesperados en el proceso de logro de objetivos, así como también al momento de llevar a cabo las tareas las asume con responsabilidad y por el uso de los recursos orientado al logro de los objetivos institucionales, entre otros aspectos.

Figura 5

Relación de las competencias organizacionales con el desempeño laboral



Nota: cuestionario de acopio de información

3.1.6. Género

La tabla 6 muestra el género de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024, expresado en frecuencia absoluta y frecuencia relativa.

Tabla 6

Genero de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno

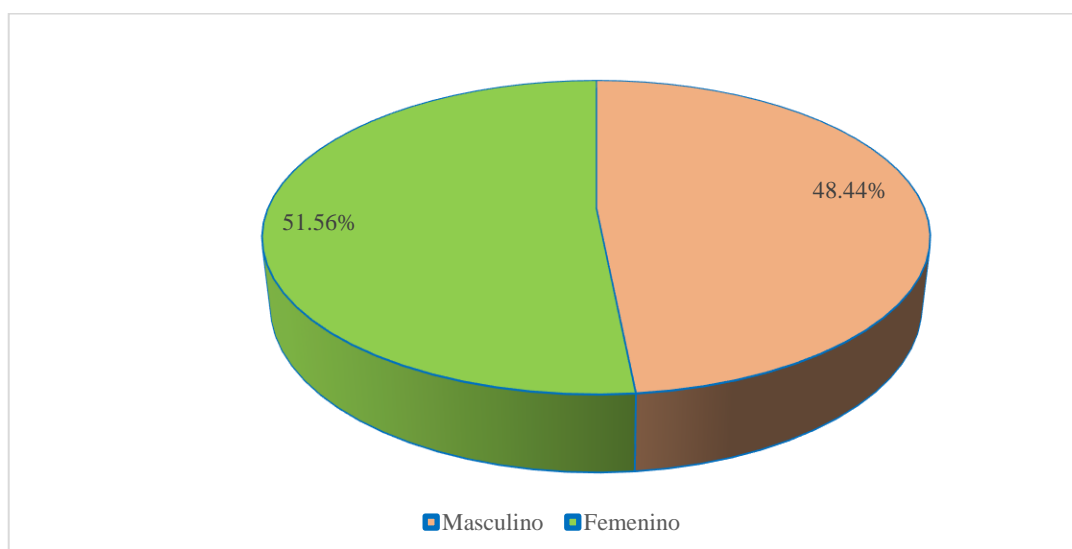
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Masculino	31	48.44%
Femenino	33	51.56%
Total	64	100%

Nota: cuestionario de acopio de información

Según la figura 6, se identifica que del 100% de encuestados el 48.44% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno son de género masculino, mientras que el 51.56% son de género femenino. Por lo que es posible deducir, que el comportamiento de regular de la gestión por competencias y el desempeño laboral, es el resultado del trabajo realizado con mayor énfasis por parte de las mujeres empleadas públicas en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno.

Figura 6

Genero de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno



Nota: cuestionario de acopio de información

3.1.7. Grado de estudio

La tabla 7 muestra el grado de estudios de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024, expresado en frecuencia absoluta y frecuencia relativa.

Tabla 7

Grado de estudios

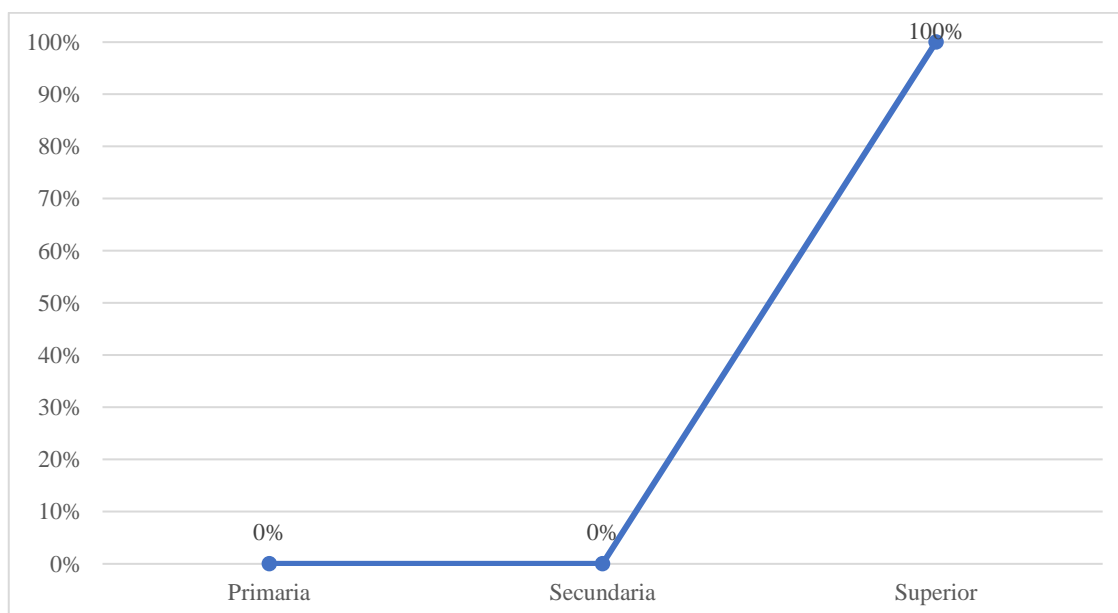
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Primaria	0	0%
Secundaria	0	0%
Superior	64	100%
Total	64	100%

Nota: cuestionario de acopio de información

Según la figura 7, se identificó que del 100% de encuestados, el 100% de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno tienen estudios superiores, y ninguno corresponde al nivel primario y secundario. De la cual se deduce, que el resultado del trabajo regular que llevan a cabo los empleados administrativos, vista a partir de la gestión por competencias y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, es consecuencia de los estudios superiores con que cuentan.

Figura 7

Grado de estudios



Nota: cuestionario de acopio de información

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Se utiliza la prueba Kolmogorov-Smirnov para contrastar la hipótesis de normalidad de la población, el estadístico de prueba muestra la diferencia más significativa:

$$D = \max |F_n(x) - F_0(x)|$$

Según la hipótesis nula, $F_n(x)$ es la función de distribución muestral y $F_0(x)$ es la función teórica o correspondiente a la población normal.

La distribución del estadístico de Kolmogorov-Smirnov es independiente de la distribución poblacional especificada en la hipótesis nula y los valores críticos de este estadístico están tabulados. Si la distribución postulada es la normal y se estiman sus parámetros, los valores críticos se obtienen aplicando la corrección de significación propuesta por Lilliefors.

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión competencias	por Desempeño laboral
N		64	64
Parámetros normales	Media	71.6094	74.4531
	Desv. Desviación	19.53314	20.30867
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.073	0.081
	Positivo	0.073	0.058
	Negativo	-0.066	-0.081
Estadístico de prueba		0.073	0.081
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,200

Según lo calculado, la prueba resulta normal con nivel de significación 0.200 en relación a la variable gestión por competencias; asimismo, para la variable desempeño laboral resulta normal 0.200, por lo que, el estadístico que corresponde para comprobar la hipótesis es el coeficiente de Pearson.

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Planeamiento:

Ho: La gestión por competencias no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Ha: La gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Estadístico de Prueba

Comprobación estadística de hipótesis planeada

Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p \text{ valor} > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p \text{ valor} < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

En el mismo sentido, la presente regla de decisión, también es válida para las hipótesis específicas: a), b), c), d).

Tabla 9

La gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral

Correlaciones			
		Gestión por competencias	Desempeño laboral
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	0.826
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.826	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	64	64

Según el estadístico de correlación de Pearson, se muestra que el p- valor= 0,000 (Sig. Bilateral), ello determina la aceptación de la hipótesis alterna, lo que contempla evidencia científica suficiente para sostener que la gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo se muestra que la correlación de Pearson es de 0.826, el cual indica una correlación muy alta entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral.

Hipótesis específica a)

Planeamiento:

Ho: Las competencias personales no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Ha: Las competencias personales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Estadístico de Prueba

Comprobación estadística de hipótesis planeada

Tabla 10

Las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral

Correlaciones			
		Competencias personales	Desempeño laboral
Competencias personales	Correlación de Pearson	1	0.815
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.815	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	64	64

Según el estadístico de correlación de Pearson, se observa el p- valor= 0,000 (Sig. Bilateral), lo que orienta a la aceptación de la hipótesis alterna, y demuestra evidencia científica para sostener que las competencias personales se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo se muestra que la correlación de Pearson es de 0.815; el cual indica una correlación muy alta entre la dimensión competencias personales y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica b)

Planeamiento:

Ho: Las competencias de liderazgo no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Ha: Las competencias de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

Estadístico de Prueba

Comprobación estadística de hipótesis planeada

Tabla 11

Las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral

Correlaciones		Competencias liderazgo	de	Desempeño laboral
Competencias liderazgo	Correlación Pearson	de	1	0.825
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		64	64
Desempeño laboral	Correlación Pearson	de	0.825	1
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		64	64

Según el estadístico de correlación de Pearson, se observa el p- valor= 0,000 (Sig. Bilateral), lo que conduce a la aceptación de la hipótesis alterna, y demuestra evidencia científica suficiente para sostener que la competencias de liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral d de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo se muestra que la correlación de Pearson es de 0.825; el cual contempla que la correlación es muy alta entre la dimensión competencias de liderazgo y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica c)

Planeamiento:

Ho: Las competencias de trabajo no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.

Ha: Las competencias de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

Estadístico de Prueba

Comprobación estadística de hipótesis planeada

Tabla 12*Las competencias de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral*

Correlaciones		Competencias de trabajo	de	Desempeño laboral
Competencias de trabajo	Correlación Pearson	de	1	0.820
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		64	64
Desempeño laboral	Correlación Pearson	de	0.820	1
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		64	64

Según el estadístico de correlación de Pearson, se observa el p- valor= 0,000 (Sig. Bilateral), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alterna, y demuestra evidencia científica suficiente para sostener que la competencias de trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo se muestra que la correlación de Pearson es de 0.820; el cual señala que la correlación es muy alta entre la dimensión competencias de trabajo y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica d)

Planeamiento:

Ho: Las competencias organizacionales no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

Ha: Las competencias organizacionales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

Estadístico de Prueba

Comprobación estadística de hipótesis planeada

Tabla 13*Las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral*

Correlaciones		Competencias organizacionales	Desempeño laboral
Competencias organizacionales	Correlación de Pearson	1	0.819
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.819	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	64	64

Acorde al estadístico de correlación de Pearson, se observa el p- valor= 0,000 (Sig. Bilateral), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alterna, la cual contempla evidencia científica suficiente para sostener que la competencias organizacionales se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo se refleja la correlación de Pearson equivalente a 0.819; el cual señala que la correlación es muy alta entre la dimensión competencias organizacionales y la variable desempeño laboral.

Capítulo IV

Discusión

En función a la data obtenida, el estadístico de correlación de Pearson muestra el p- valor= 0.000, ello concibe la aceptación de la hipótesis alterna, por lo que, la gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, en la que se observa una correlación de Pearson de 0.826; el cual indica una correlación muy alta entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral; por otro lado, el estadístico de correlación de Pearson al mostrar el p- valor= 0.000, contempla que las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral, la que muestra una correlación de Pearson de 0.815; el cual indica una correlación muy alta entre la dimensión competencias personales y la variable desempeño laboral.

En tanto, el estadístico de correlación de Pearson, al mostrar que el p- valor= 0.000, concibe la aceptación de la hipótesis alterna, donde las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, con una correlación de Pearson de 0.825; el cual indica una correlación muy alta entre la dimensión competencias de liderazgo y la variable desempeño laboral; igualmente, de acuerdo al estadístico de correlación de Pearson de 0.820, para la dimensión competencias de trabajo y la variable desempeño laboral, se tiene una correlación muy alta.

En tanto, la dimensión competencias organizacionales se relaciona con la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, dado la correlación de Pearson igual a 0.819, la que muestra una correlación muy alta.

En el que estaría presente Escobar & Toapanta (2016), al llevar a cabo un estudio en la ciudad de Quito, donde concluye que el modelo de gestión por competencia intensifica las cualidades del trabajo colectivo, con habilidades adaptativas para reaccionar frente a problemas. En tanto, Saigua (2021) en el Ecuador, encontró

deficiencias en cuanto a la gestión porque existe duplicidad de tareas y no identificó las competencias necesarias para cada área de trabajo, por lo que señala que el logro de objetivos se dará con un adecuado control de las actividades, manteniendo evaluaciones permanentes en el proceso administrativo y generando un clima laboral adecuado para los trabajadores.

Por su lado, Vera et al. (2021), en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio, concluye que el diseño por gestión de competencias para la obtención de personal especializado es ineficiente porque el talento humano no se concentra en las metas planteadas por la entidad y existe la carencia de áreas u oficinas especializadas en las capacidades del ser humano, por lo que recomienda que el trabajador tenga predisposición para las labores.

En tanto, Casa (2016), en la municipalidad distrital de San Jerónimo, con una correlación de Pearson de 0.5, deduce la existencia de una correlación moderada y positiva, concluye manifestando la presencia de una correspondencia directa de las dos variables y recomienda realizar evaluaciones permanentes que informen el trabajo que realiza el personal, de esa manera estimular las apreciaciones del trabajador en cuanto a la participación en el desarrollo de la municipalidad.

Mientras que Silupu (2018), la ubicarse en Sullana, mediante el estadístico de Pearson de 0.893, indica que la relación es directa y significativa entre la gestión por competencias y desempeño laboral, a pesar de la presencia de una incipiente gestión por competencias que perjudica el trabajo eficaz y conjunto de la municipalidad, en ese sentido, recomienda incentivar programas para mejorar las competencias del trabajador y encaminarse a un sistema de control interno que ayude con el logro de objetivos de la entidad.

De forma similar, ubica Sosa (2018), al llevar a cabo el estudio en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto sobre la gestión por competencias y desempeño laboral, en la que tuvo una relación significativa y directa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral con un $r = 0.824$, por lo que deduce, que una mejor gestión por competencias provoca un mayor desempeño laboral.

Del Aguila (2019), en la experiencia de la municipalidad de Tarapoto, con un Rho de Spearman de 0.467, evidencia la existencia de una correlación significativa baja entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral. Mientras que Pastor (2020), en la municipalidad distrital de Guadalupe, 2020, logro por resultado una correlación muy alta que indica significancia y efecto positivo entre las variables analizadas debido a que el estadístico de Rho de Spearman resultó 0.965. Por otro lado, gracias a esa correlación positiva deducimos que el personal en contrata cumple con

las tareas establecidas y desempeña de manera correcta su función en el cargo asignado para el cumplimiento de las metas de gestión.

En ese mismo sentido, Guerra (2022), en la municipalidad provincial de Alto Amazonas, identifica un coeficiente de Pearson de 0.986, estableciendo una correlación positiva muy alta entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Asimismo, Saucedo (2023), en la municipalidad distrital de la Región Lima, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.762, la cual indica la presencia de una relación positiva y significativa.

Es así que, a través de las experiencias, mediante el cálculo de los coeficientes de correlación de Pearson y Rho de Spearman, se tuvo por resultado una relación directa y positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, que va desde una correlación significativa baja hasta una correlación significativa muy alta.

Conclusiones

Conclusión general:

Según el estadístico de correlación de Pearson, se observa el p- valor= 0.000, el cual establece la aceptación de la hipótesis alterna, lo que contempla que existe evidencia científica suficiente para sostener que la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo, se refleja la correlación de Pearson de 0.826, el cual indica una asociación muy alta entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral.

Conclusiones específicas:

En acorde al estadístico de correlación de Pearson, se observa el p- valor= 0.000, el cual determina la aceptación de la hipótesis alterna, lo que contempla que existe evidencia científica suficiente para sostener que las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; asimismo, se observa la correlación de Pearson de 0.815, el cual indica una asociación muy alta entre la dimensión competencias personales y la variable desempeño laboral.

Asimismo, se refleja el p- valor= 0.000, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alterna, contemplando que existe evidencia científica suficiente para sostener que las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; igualmente se observa la correlación de Pearson de 0.825, la que señala una correlación muy alta entre la dimensión competencias de liderazgo y la variable desempeño laboral.

El estadístico de correlación de Pearson, muestra el p- valor= 0.000, ello admite la aceptación de la hipótesis alterna, por tanto, existe evidencia científica suficiente para sostener que las competencias de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; de la misma manera, se observa la correlación de Pearson igual a 0.820, el cual concibe la presencia de una correlación muy alta entre la dimensión competencias de trabajo y la variable desempeño laboral.

De la misma forma el estadístico, muestra el p- valor= 0.000, el cual admite la aceptación de la hipótesis alterna, por consiguiente, existe evidencia científica suficiente para sostener que las competencias organizacionales se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho; de la misma manera se observa la correlación

de Pearson igual a 0.819, el cual concibe una correlación muy alta entre la dimensión competencias organizacionales y la variable desempeño laboral.

Recomendaciones

La municipalidad distrital de Jesús Nazareno, a fin de optimizar la gestión por competencias de los trabajadores administrativos, debe llevar a cabo acciones concretas a través de diferentes mecanismos que conlleve a la concientización y sensibilización a fin de fortalecer las competencias en cada uno de los trabajadores.

Asimismo, a fin de fortalecer la relación entre las competencias personales y el desempeño laboral, se debe llevar a cabo capacitaciones orientadas hacia las habilidades y aptitudes de los trabajadores administrativos.

A fin de mejorar la relación entre las competencias de liderazgo y el desempeño laboral, los trabajadores administrativos, deben internalizar y sentirse comprometidos con los valores institucionales de: honradez, honestidad, respeto, responsabilidad, vocación de servicio y empatía.

En la municipalidad distrital de Jesús Nazareno, con el propósito de mejorar las competencias de trabajo, se debe implementar acciones como de motivarlos, estableciendo objetivos y desafíos acorde a la realidad institucional.

La entidad para fortalecer las competencias organizacionales debe establecer herramientas digitales acorde a la realidad que coadyuven a la solución de tareas inmediatas, agilización y simplificación de trámites administrativos.

Referencias bibliográficas

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*, Universidad Técnica de Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*, DCM. Obtenido de <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Arevalo, A. L. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el gobierno regional del Callao, año 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_A_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreto, J., & Valerio, J. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.
- Becerra, M., & Campso, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*, Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf>
- Bello, E. (8 de Agosto de 2022). *IEBS*. Obtenido de IEBS digital school.
- Bizneo blog. (22 de Marzo de 2020). *Bizneo*.
- Bucio, V. (20 de Setiembre de 2011). *SCRIBD*. Obtenido de Características Individuales.
- Calderón, G., & castaño, G. (2005). *Investigación en administración en América Latina: Evolución y Resultados*. Universidad Nacional de Colombia.
- Casa, M. (2016). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015. *Repositorio Institucional - UNAJMA*.
- Castro, K., Luna, k., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *TELOS revista científica arbitrada*, XXII(1).
- Centro Virtual Cervantes. (s.f.). Obtenido de Las tareas y su papel en la enseñanza de la lengua.
- Ceridono, A. (18 de Noviembre de 2022). *Cliengo*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*, Mc Graw Hill Educación. Obtenido de

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

ConceptoDefinicion. (2021). Obtenido de ¿Qué es una tarea?

Del Aguila, M. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019. *Repositorio Universidad Peruana Union*.

Echazarreta, C., Prados, F., Poch, J., & Soler, J. (2009). La competencia "El trabajo colaborativo". *Documat*(8).

Embid, O., Fernandez, B., & Rueda, I. (2011). *Gestión por competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Gobierno de Aragón.

Equipo de Redacción de Bizneo HR. (2019). *Bizneo Blog*.

Equipo editorial de Indeed. (21 de Junio de 2023). *Indeed*. Obtenido de Habilidades personales: definición y ejemplos.

Escobar, V., & Toapanta, J. (2016). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral en la distribuidora avícola ganadera DAG CIA. LTDA. ubicada en la ciudad de Quito en el período 2015-2016. *Universidad Técnica de Cotopaxi*.

Esteban, N. T. (s.f.). *Tipos de investigación*, Universidad Santo Domingo de Guzman. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Figueroa, C. E. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral en un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. (Tesis en psicología industrial/organizacional, Universidad Rafael Landívar) Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>

Gamarra, G. (11 de Julio de 2023). *Factorial*. Obtenido de Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas.

García, A., Aguaded, I., & Ferrés, J. (2017). Competencia mediática organizacional: una revisión sistemática de literatura científica en Web of Science. *Scielo Uruguay*(27).

Giron, E. J., & Janampa, D. T. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) Obtenido de https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7213/tesis_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gorochotegui, A. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo. *Scielo*, X(2).
- Guerra, P. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.
- Guevara, P. S. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciuda de Ambato, provincia de Tungurahua*. (Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniero de Marketing y Gestión de Negocios, Universidad Técnica de Ambato) Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Indeed. (30 de Septiembre de 2022). Obtenido de Competencias laborales: definición y ejemplos.
- LEGSA. (s.f.). LEGSA. Obtenido de ¿Qué es un ser social y un ser individual?
- Ley N°27972. (26 de Mayo de 2003). *Lay Organica de Municipalidades*. Obtenido de https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/normas-administrativas/Ley%2027972%20_%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Municipalidades.pdf
- Lifeder. (30 de Agosto de 2022). *Lifeder*. Obtenido de El ser individual.
- Lozano, G., & Mendoza, M. (2019). Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín - Perú. *Repositorio Universidad Peruana Union*.
- Marisela, D. (s.f.). *Aplicaciones básicas de los métodos científicos*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Navarro, O. (2023). Modelo de Gestión por Competencias para la efectividad del Desempeño Laboral en la empresa Acoustic & Thermal, Lima 2020. *Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego*.
- Ordenanza Municipal N°0215-MDJN/A. (28 de Octubre de 2010). *Aprueba el Cuadro para Asignación de Personal*. Obtenido de <https://munijesusnazareno.gob.pe/wp-content/uploads/2023/03/CAP-MDJN.pdf>
- Ortega, C. (2023). *¿Qué es un cuestionario?*, QuestionPro. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, IV(2).

- Paredes, J. (2020). *Gobierno del Perú*.
- Pastor, A. (2020). Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.
- Pecanha, V. (2020). *Conocer el model de gestión por competencias y cómo colabora para aumentar la productividad en las empresas*, Rockcontent. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad de Zulia*, Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maracaibo sep 2010. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, M., Molero, M., Herrera, I., & Gázquez, J. (2019). Propuesta de un modelo de humanización basado en las competencias personales. *Dialnet*, V(1).
- Pursell, S. (26 de Enero de 2023). *HubSpot*. Obtenido de Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa.
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., & Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Dialnet*, XXVI(2), 250-258.
- Ramírez, R., Lay, N., Avendaño, I., & Herrera, B. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Revista de ciencias huamano y sociales*.
- Rico, D., Areniz, Y., & Medina, Y. (2015). La apropiación del direccionamiento estratégico: una cuestión de competencias organizacionales. *Revista de la facultad de ciencias económicas y empresariales*, XV.
- Rodríguez, D. (2016). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Promas S.R.L. del distrito de Trujillo 2016. *Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego*.
- Rodríguez, M. L. (2010). *La técnica de la encuesta*. Obtenido de <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>
- Rosenberg, G., Salazar, M., Guzmán, E., & Vera, L. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista Espacios*, XXXVIII(24), 24.
- Ruiz, D., & Pérez, J. (2012). Aprendizaje experiencial, una herramienta estratégica en el desarrollo de competencias organizacionales. *Universidad Militar Nueva Granada*.

- Rus, E. (1 de Junio de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Personal administrativo.
- Saigua, S. (2021). Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agua Chimborazo . *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. doi:<http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/17548>
- Salvador, A. L. (2022). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2022*. (Tesis para obatar el Grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional Hermilio Valdizán) Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8171/PMGPO0098S18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saravia, J. (2015). *Stats SOS*. Obtenido de ¡Pero qué linda relación tienen! La correlación de Pearson: <https://statssos.wordpress.com/2015/03/10/pero-que-linda-relacion-tienen-la-correlacion-de-pearson/>
- Saucedo, M. M. (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118487/Saucedo_BMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, Y. (16 de Enero de 2020). *lemontech blog*.
- Silupu, L. (2018). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sullana - 2017. *Repositorio de la Universidad César Vallejo* .
- Sinchi, A. R. (2020). *Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Villa Rica*. (Tesis para obtener el Tpitulo Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva) Obtenido de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., & París, G. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Universitat de Lleida, XV(3)*, 329-344.

- Torres, N. (2019). La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Luyando período 2016. *UNHEVAL*.
- Varela, R., & Bedoya, O. (2006). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. *Scielo*, *XXII*(100).
- Veliz, M. (13 de Febrero de 2018). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD.
- Ventocilla, E., & Carnevali, J. (2016). *El desarrollo de las competencias organizacionales*.
- Vera, K., Romero, E., & Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, *VIII*(3), 350-363.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?</p> <p>2. Problemas específicos</p> <p>a) ¿En qué medida las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?</p> <p>b) ¿En qué medida las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?</p> <p>c) ¿En qué medida las competencias de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?</p> <p>d) ¿Cómo las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar en qué medida las competencias personales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>b) Determinar en qué medida las competencias de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>c) Determinar en qué medida las competencias de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>d) Determinar cómo las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p>	<p>Hipótesis general La gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>2. Hipótesis específicas</p> <p>a) Las competencias personales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>b) Las competencias de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>c) Las competencias de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p> <p>d) Las competencias organizacionales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024.</p>	<p>1. Variable uno X. Gestión por competencias Dimensiones x1. Competencias personales x2. Competencias de liderazgo x3. Competencias de trabajo x4. Competencias organizacionales</p> <p>2. Variable dos Y. Desempeño laboral Dimensiones y1. Características individuales y2. Realización de tareas y3. Permanencia y estabilidad y4. Resultados</p>	<p>Tipo de investigación. Sustantiva</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo y correlacional.</p> <p>Población y muestra Población =68 Muestra = 64 colaboradores</p> <p>4. Técnica e instrumento. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2

Cuestionario de gestión por competencias

Introducción:

Sr., ... muy buenas Previo saludo, permítame hacer de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024”. Por el cual posee características netamente académico, por lo que se le suplica marcar la respuesta como corresponde.

Genero al que pertenece:

Masculino (), b) Femenino ()

Grado de estudios

Primaria (), Secundaria (), Superior ()

Escala de medición, según valor

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Competencias personales					
Su colega de trabajo cuenta con los conocimientos necesarios para el puesto en el que trabaja					
Su colega de trabajo hace uso de sus habilidades para hacer frente problemas que se presentan en su puesto de trabajo					
Su colega de trabajo actúa de acuerdo a sus valores morales					
Su colega de trabajo actúa de acuerdo a su experiencia laboral					
Su colega de trabajo cuenta con una actitud pro actica dentro de la municipalidad					
Su colega de trabajo posee habilidades blandas que fortalecen sus acciones					
Dimensión: Competencias de liderazgo					
Su colega de trabajo posee una actitud integradora					
Su colega de trabajo posee un espíritu motivador hacia los demás compañeros de trabajo					
Su colega de trabajo posee de una capacidad comunicativa (clara y precisa) hacia los demás compañeros de trabajo					
Su colega de trabajo propone soluciones creativas frente a algún problema laboral					
Su colega de trabajo posee características competitivas que la diferencia del resto de compañeros de trabajo					
Dimensión: Competencias de trabajo					
En la municipalidad las funciones están bien asignadas de acuerdo al cargo que ocupa el trabajador					
Su colega de trabajo presenta un comportamiento adecuado al momento de interactuar con su entorno laboral					
Su colega de trabajo se adapta rápidamente a los cambios internos en la municipalidad					

Las labores que realiza su colega de trabajo están de acuerdo al puesto que ocupa					
Su colega de trabajo posee información relevante para tomar decisión acertada					
Dimensión: Competencias organizacionales					
Su colega de trabajo hace uso de los recursos orientado al logro de los objetivos institucionales					
Su colega de trabajo se establece metas a corto y mediano plazo, en bien de la municipalidad					
Su colega de trabajo acepta cambios inesperados en el proceso de logro de objetivos					
Su colega de trabajo considera que las actividades realizadas contribuyen al logro de objetivos personales e institucionales					
Su colega de trabajo al momento de llevar a cabo las tareas las asume con responsabilidad					
Su colega de trabajo busca desarrollar su ámbito organizacional y para eso crean estrategias ligadas a las redes sociales o el universo virtual					

Variable y dimensión		Mala	Regular	Buena
x	Gestión por competencias	(22-51)	(52-80)	(81-110)
x1	Competencias personales	(6-14)	(15-23)	(24-30)
x2	Competencias de liderazgo	(5-12)	(13-20)	(21-25)
x3	Competencias de trabajo	(5-12)	(13-20)	(21-25)
x4	Competencias organizacionales	(6-14)	(15-23)	(24-30)

Anexo 3

Cuestionario de desempeño laboral

Introducción:

Sr., ... muy buenas Previo saludo, permítame hacer de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024”. Por el cual posee características netamente académico, por lo que se le suplica marcar la respuesta como corresponde.

Escala de medición, según valor

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Características individuales					
1. Su colega de trabajo se adecua a los cambios decididos por la autoridad municipal					
Su colega de trabajo pone en práctica ideas creativas que son respaldadas por los demás compañeros de trabajo					
Su colega de trabajo para el cargo que ocupa cuenta con capacidad para llevar a cabo las tareas					
Su colega de trabajo se siente comprometido con los valores institucionales (honestidad, honradez, respeto, responsabilidad, vocación de servicio, empatía) de la municipalidad					
Su colega de trabajo se siente comprometido con los objetivos institucionales					
En la municipalidad, la confianza en uno mismo impacta en el comportamiento de una persona					
Dimensión: Realización de tareas					
Su colega de trabajo planifica oportunamente las actividades a realizar durante el mes o semana					
Su colega de trabajo considera que el superior inmediato le proporcione la información necesaria para cumplir con la tarea					
Su colega de trabajo considera que el compañero de trabajo le proporcione la información necesaria para cumplir con la tarea					
Su colega de trabajo considera que existe iniciativa de los compañeros de trabajo al momento de llevar a cabo actividades programadas					
Su colega de trabajo participa en la toma de decisiones en el área que labora					
El desempeño de tareas individuales implica la activación estratégica de habilidades específicas para realizar una serie de actividades específicas					
Dimensión: Permanencia y estabilidad					
Su colega de trabajo posee autonomía plena al momento de llevar a cabo sus actividades					
Su colega de trabajo es recompensado por el logro de tareas y metas					

Su colega de trabajo es capacitado para reforzar sus habilidades personales					
El lugar donde labora su colega es adecuado para cumplir sus funciones					
El contrato de trabajo garantiza la estabilidad laboral en la organización (municipalidad)					
Dimensión: Resultados					
Considera Usted que se logró los objetivos institucionales					
Considera Usted que se utilizó adecuadamente los recursos financieros disponibles para el logro de los objetivos					
Considera Usted que los procesos y procedimientos se cumplieron de acuerdo con las funciones del trabajador					
Usted está de acuerdo con el puesto y las funciones que cumple dentro de la municipalidad					
Usted se muestra satisfecho con las condiciones ambientales de su centro de trabajo					
Considera Usted que es posible acrecentar los logros en base a los objetivos y lograr las metas organizacionales					

Variable y dimensión		Mala	Regular	Buena
y	Desempeño laboral	(23-54)	(55-86)	(87-115)
y1	Características individuales	(6-14)	(15-23)	(24-30)
y2	Realización de tareas	(6-14)	(15-23)	(24-30)
y3	Permanencia y estabilidad	(5-12)	(13-20)	(21-25)
y4	Resultados	(6-14)	(15-23)	(24-30)

Anexo 4

Análisis de fiabilidad

“Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida”

La consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George & Mallery, 2003 (citado en Hernández & Pascal, 2017) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- -“Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- - Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- -Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- - Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- - Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- - Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	2

Se aprecia, que el coeficiente de Cronbach es igual a 0.866, entonces, es bueno.

Anexo 5

Prueba de normalidad

a) Hipótesis.

“Ho: La variable aleatoria no tiene una distribución normal

H1: La variable aleatoria tiene una distribución normal”

Estadístico de prueba

$$W_c = \frac{b^2}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

b) Zona de aceptación para H0:

La zona de aceptación para Ho está formada por todos los valores del estadístico de prueba Wc menores al valor esperado o tabulado $W_{(1-\alpha;n)}$

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		gestión competencias	por desempeño laboral
N		64	64
Parámetros normales	Media	71.6094	74.4531
	Desv. Desviación	19.53314	20.30867
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.073	0.081
	Positivo	0.073	0.058
	Negativo	-0.066	-0.081
Estadístico de prueba		0.073	0.081
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,200

Anexo 6

Base de datos – Variable 01

68

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Competencias personales						Competencias de liderazgo					Competencias de trabajo				Competencias organizacionales						
1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2
4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2
5	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2
6	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2
7	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2
8	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2
9	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2
10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
11	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
14	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
15	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
17	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
18	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Competencias personales						Competencias de liderazgo					Competencias de trabajo				Competencias organizacionales						
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
33	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
34	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
35	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
36	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
37	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
39	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
40	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
41	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	Competencias personales						Competencias de liderazgo					Competencias de trabajo					Competencias organizacionales					
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
52	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
56	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
59	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5

Anexo 7

Base de datos – Variable 02

71

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	Características individuales						Realización de tareas						Permanencia y estabilidad					Resultados					
1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3
2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3
3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3
4	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3
5	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3
6	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3
7	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3
8	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3
9	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
10	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
12	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
13	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
14	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
15	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
16	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
17	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
18	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
19	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4
22	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4
23	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	Características individuales						Realización de tareas						Permanencia y estabilidad					Resultados					
24	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4
25	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
26	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
27	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
28	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
29	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
30	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
31	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
32	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
33	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
34	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
35	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
36	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
37	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
38	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
39	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
40	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
41	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	Características individuales						Realización de tareas						Permanencia y estabilidad					Resultados						
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
52	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
57	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
58	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
59	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
60	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
61	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
62	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	



ESCUELA DE

POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 75-2024-UNSCH-EPG/OGH

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Cinthia Rosy AMAO BARRIAL
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	23% de similitud
N° DE TRABAJO	2556268070
FECHA	19 de diciembre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

19 de diciembre de 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado

Dr. Oscar Gutiérrez Huamani

CC.
Archivo
OGH

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

por Cinthia Rosy AMAO BARRIAL

Fecha de entrega: 19-dic-2024 04:44p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2556268070

Nombre del archivo: tesis_Posgrado_Cynthia_Amao.docx (1.12M)

Total de palabras: 18883

Total de caracteres: 95659

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno – departamento de Ayacucho, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%

9	1library.co Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
15	"Management, Tourism and Smart Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2024 Publicación	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000609-2024-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 11:00 a.m. del 27 de setiembre de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** y el **Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulada: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS NAZARENO - DEPARTAMENTO DE AYACUCHO, 2024**. En la ciudad de Ayacucho del 2024 presentado por la **Bach. Cinthia Rosy AMAO BARRIAL**. Teniendo como asesor al **Dr. Eddy Martin GONZALES GUERRA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISEIS (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	X
Aprobado(a) por Mayoría.	—
Desaprobado(a) por Unanimidad.	—
Desaprobado(a) por Mayoría.	—

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Cinthia Rosy AMAO BARRIAL**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las.....12:40.....hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las.....12:40.....hrs. del 27 de setiembre de 2024.


.....
Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI
Director(e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI
Director de la UPG - FCEAC.


.....
Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Miembro.


.....
Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO
Miembro.


.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....