

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

**“gestión por competencias y desempeño laboral en colaboradores de la
Municipalidad San Miguel, La Mar 2023”**

AUTOR:

BACH. BERROCAL JERI, JHENY

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA-PERÚ

2024



INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE SIMILITUD N°020-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER BERROCAL JERI, JHENY

FECHA : Lima, 15 de marzo de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN MIGUEL, LA MAR 2023”**, presentado por la Bachiller **BERROCAL JERI, JHENY**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 24%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
 Universidad Peruana de Ciencias e Informática
 Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin*
- *Resultado de similitud*

DEDICATORIA

A mi progenitora por su tiempo y amor.

AGRADECIMIENTO

Al municipio por al apoyo y soporte.

A mis mentores de la UPCI por dar aporte metódico.

Al personal por su enorme predisposición.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Planteamiento del problema	13
1.3. Hipótesis de la investigación.....	13
1.4. Objetivos de la investigación.....	14
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	14
1.6. Justificación del estudio.....	18
1.7. Trabajos previos	18
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.9. Definición de términos básicos.....	27
II. MÉTODO	29
2.1 Tipo y diseño de investigación	29
2.2 Población, muestra y muestreo.....	30
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	30

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	30
2.5 Método de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
3.1 Resultados descriptivos	33
3.2 Contrastación de hipótesis.....	42
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
Referencias	51
ANEXO	55
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2. Instrumentos.....	57
Anexo 3. Evidencia de similitud digital	63
Anexo 4. Autorización de publicación en repositorio	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones y categorías V1	16
Tabla 2. Dimensiones y categorías V2	17
Tabla 3. Estabilidad instrumental de la V1	31
Tabla 4. Estabilidad instrumental de la V2.....	31
Tabla 5. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la gestión por competencias	33
Tabla 6. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable selección de personal.....	34
Tabla 7. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable formación y desarrollo	36
Tabla 8. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable sistemas de compensación	37
Tabla 9. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto al desempeño laboral.....	39
Tabla 10. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de metas	40
Tabla 11. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de compromisos	41
Tabla 12. Estimación de normalidad de la V1 y V2.....	43
Tabla 13. Medida de intensidad relacional entre la V1 y V2.	44
Tabla 14. Medida de intensidad relacional entre la V1 y C1.....	45
Tabla 15. Medida de intensidad relacional entre la V1 y C2.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la gestión por competencias	34
Figura 2. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable selección de personal	35
Figura 3. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable formación y desarrollo.....	36
Figura 4. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable sistemas de compensación	38
Figura 5. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto al desempeño laboral	39
Figura 6. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de metas.....	40
Figura 7. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de compromisos.....	42

RESUMEN

La gestión de personal representa una de las áreas más vulnerables y a la vez clave en el éxito de cualquier compañía. A lo largo de los años, diversos investigadores en esta disciplina han contribuido con una multitud de conceptos y modelos a fin de que la empresa y a nivel individual se alcance objetivos sobresalientes. Por ello se construyó un sistema de teorías asociadas a las categorías. De esa manera se presentó: El diseño y la ejecución de la gestión por competencias no mantiene una reciprocidad directa con el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023. Para lograrlo se empleó el tipo práctico con orientación cuantitativa de alcance correlacional, la unidad de análisis fue 35 trabajadores en planilla; y fue necesario aplicar la encuesta. La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.896$, al describirlo nos permite establecer que entre V1 y V2 existe una reciprocidad de 89.6%, la que se infiere que un diseño y ejecución trae mejores rendimientos y mayor satisfacción de todos los involucrados.

Palabras claves: Competencias. Desempeño. Evaluación

ABSTRACT

Personnel management represents one of the most vulnerable areas and at the same time key to the success of any company. Over the years, various researchers in this discipline have contributed with a multitude of concepts and models so that the company and at the individual level can achieve outstanding objectives. For this reason, a system of theories associated with the categories was built. In this way it was presented: The design and execution of management by competencies does not maintain a direct reciprocity with work performance in the Municipality of San Miguel, La Mar 2023. To achieve this, the practical type with quantitative orientation of correlational scope was used, the unit of analysis was 35 workers on the payroll; and it was necessary to apply the survey. The relational intensity establishes a high positive correlation $r=0.896$, when describing it it allows us to establish that between V1 and V2 there is a reciprocity of 89.6%, which infers that a design and execution brings better performance and greater satisfaction for all those involved.

Keywords: Competencies. Performance. Assessment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde una perspectiva estratégica, la gestión eficiente y efectiva de las competencias de los colaboradores al interior de las organizaciones ha traído beneficios sustanciales para quienes han sabido administrarlas, pero también ha generado pérdidas innumerables para quienes no tuvieron la capacidad de atraer, evaluar ni retroalimentar las competencias de sus trabajadores.

De esa forma, también es una práctica habitual en las organizaciones, que los trabajadores estén permanentemente evaluados para el cumplimiento de diversos fines y que sean coherentes con los objetivos de la entidad, así se han aplicado diversas técnicas, métodos y modelos de evaluación de desempeño con el único propósito de construir y fortalecer el talento de sus colaboradores.

Investigaciones internacionales evidencian que “la mala gestión es uno de los impedimentos principales de la productividad en los puestos de trabajo, a ellos se suman los

sistemas y procesos ineficientes y una tecnología lenta y poco eficaz” (Observatorio de Recursos Humanos, 2018). En contraste a ello, existen modelos internacionales en competitividad de talento y que son atribuidas a las grandes economías y, a excepción de Estados Unidos, son territorios relativamente pequeños, sin fronteras marítimas o semejantes a islas. En esa línea, los países europeos se caracterizan por tener un sistema de retención muy alto, es decir, factores que inciden la calidad de vida y seguridad social de los trabajadores. En tanto, otros países destacan en retención de talento. En el aspecto del mercado y fuerza laboral, son países que encabezan el desarrollo, capacitación e implementación de tecnología y habilidades digitales, en particular avances de inteligencia artificial, la cual se posiciona como un factor clave para la competitividad y desarrollo económico (Adecco, 2023).

Dentro del contexto nacional “En la mayoría de las entidades públicas, todavía la comprensión y las acciones de la gestión de recursos humanos es predominantemente operativa y, por tanto, desconectada de los objetivos estratégicos. Además, las diversas leyes laborales en el Perú distan de lo meritocrático, con baja institucionalidad, falta de idoneidad, expuesto al clientelismo político, con alta rotación y falta de garantías para un servicio de calidad en favor de la ciudadanía. En ese contexto, la gestión de competencias en el sector público se convierte en una herramienta para predecir el éxito en el desempeño de las personas a partir de la identificación de los comportamientos positivos que hayan permitido alcanzar logros en una institución y con ello alcanzar el mejor rendimiento de cada servidor público” (Corrales, 2023).

En concordancia a estos estudios, en la Municipalidad se observa que diversos colaboradores provenientes de diferentes áreas realizan sus funciones dentro de un ambiente inadecuado generando una insatisfacción en los usuarios y creando una imagen negativa de la institución. En correlación al análisis efectuado, se evidencia que existe una inadecuada

selección de este personal, muchas veces sin cumplir los perfiles dispuestos en los documentos de gestión institucional, la que hace visible que gran parte del personal no sepa desenvolverse de forma correcta, generando así rendimientos muy poco favorables para su desempeño laboral y peor aún, no contribuyen en la obtención de fines de las entidades. Así mismo se conoce que la gestión de competencias está muy limitada.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo es la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023?

¿Cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

1.3.2. Hipótesis específicos

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Objetivo General

Establecer cómo es la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Evaluar cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Establecer cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Variable 1

Pereda y Berrocal (2004) “presenta una exposición en el que sostiene que las competencias representan un abanico de conductas visibles y valorativas que orientan a obtener un rendimiento con escala de bueno o excelente en el tiempo en que efectúa tareas y acciones en un entorno de trabajo y bajo una forma de unidad empresarial particular”.

Variable 2

(Chiavenato, 2007) “es una calificación metódica y procedimental en el que un colaborador desarrolla en actividades y funciones dentro de un área de trabajo, involucra también la estimación de las capacidades y potencialidades de desarrollo futuro. Todo proceso evaluativo implica valorar los rendimientos para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p. 243).

Tabla 1. Dimensiones y categorías V1

	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Gestión por Competencias	Pereda y Berrocal (2004) “presenta una exposición en el que sostiene que las competencias representan un abanico de conductas visibles y valorativas que orientan a obtener un rendimiento con escala de bueno o excelente en el tiempo en que efectúa tareas y acciones en un entorno de trabajo y bajo una forma de unidad empresarial particular”.	Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> – Estructuración y planificación – Diferenciación – Evaluación de características y capacidades – Identificación del candidato – Evaluación de perfil – Capacitación Oportunidades 	Nunca (1)	Cuestionario
		Formación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> – Fomentación de actitudes y comportamientos – Promoción de capacitación – Promoción de modelos de capacitación – Promoción de remuneraciones adicionales al sueldo básico 	Casi Nunca (2) Algunas Veces (3)	
		Sistema de Compensación	<ul style="list-style-type: none"> – Promoción de compensaciones no económicas – Oportunidades para aumentar conocimientos – Bienestar integral e incentivos – Promoción de beneficios 	Casi Siempre (4) Siempre (5)	

Fuente: Dimensiones y categorías adaptadas de (Mandamiento, 2019)

Tabla 2. Dimensiones y categorías V2

	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Desempeño Laboral	(Chiavenato, 2007) “es una calificación metódica y procedimental en el que un colaborador desarrolla en actividades y funciones dentro de un área de trabajo, involucra también la estimación de las capacidades y potencialidades de desarrollo futuro. Todo proceso evaluativo implica valorar los rendimientos para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p. 243).	Evaluación de metas	<ul style="list-style-type: none"> – Metas individuales – Metas grupales 	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3)	Cuestionario
		Evaluación de compromisos	<ul style="list-style-type: none"> – Compromisos específicos – Compromisos transversales 	Casi Siempre (4) Siempre (5)	

Fuente: Dimensiones y categorías adaptadas de (Sánchez, 2021)

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

Actualmente existe un abanico de teorías relacionados al informe, sin embargo, aún existe vacíos en la comprensión adecuada de las categorías planteadas. Por ello el informe pretende poner de manifiesto que el conocimiento y la correcta implementación de la gestión por competencias generara mejoras subyacentes en el rendimiento del personal.

1.6.2. Justificación práctica

La comprensión y sistematización de teorías propuestas servirán a los municipios en el planteamiento del capital humano, proporcionando diversos instrumentos y parámetros evaluativos con la finalidad de tener una administración competencial oportuno y acorde a los lineamientos y procedimientos definidos en los documentos de gestión municipal.

1.7. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

(González, 2022) el planteamiento consistió en abordar si el modelo de gestión por competencias mejora el desempeño laboral de la Agroveterinaria CG. Por las propiedades metódicas, se aplicó la descripción, con un enfoque variado, de método deductivo. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de un registro de clientes, siendo el método de obtención de información mediante fuentes de entrevistas y los cuestionarios. Según los hallazgos, la CG Agroveterinaria no implementa la administración por competencias como instrumento de rendimiento, observándose que no hay mejoras en la calificación de sus

capacidades, habilidades, destrezas y actitudes. Así mismo, no se constató de contar con un modelo que refleje la creación de estrategias que conduzca a brindar seguridad en el rendimiento y el fortalecimiento de capacidades que redunden en un beneficio y que de soporte a seguir un crecimiento en el ambiente competitivo.

(Carrillo & Sigcha, 2019) el planteamiento consistió en abordar si el deficiente desempeño de la gestión del talento humano por competencias, disminuye la productividad de la empresa de calzado Luigi Valdin. Por las propiedades metódicas, se aplicó el enfoque cuantitativo, de tipo deductiva con orientación de campo. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de 36 personas, siendo el método de obtención de información mediante fuentes documentales y los cuestionarios. La parte inferencial fue mediante el test de correlación de Spearman (0,667) y (0.715). El análisis conlleva una congruencia relación de carácter significativa, por tanto, la gestión por competencias se vincula al desempeño laboral, potenciando la función en cada puesto de trabajo e impulsando mejores rendimientos.

Antecedentes nacionales

(Mandamiento, 2019) el planteamiento consistió en abordar si existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Candarave, 2019. Por las propiedades metódicas, se aplicó un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de 42 colaboradores, siendo el método de obtención de información mediante fuentes documentales y los cuestionarios. La parte inferencial fue mediante la prueba R de Pearson (0.961), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter significativa positiva.

(Sánchez, 2021) el planteamiento consistió en abordar si existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal del personal de enfermería del SAMU - 2021. Por las propiedades metódicas, se aplicó el enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo, de corte transversal. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de 92 personal de enfermería, siendo el método de obtención de información mediante fuentes documentales y los cuestionarios. La parte inferencial fue mediante la prueba Rho de Spearman (0.539), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter moderada y fuerte.

(Linares, 2021) el planteamiento consistió en abordar si existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de todos los trabajadores de la organización de estudio. Por las propiedades metódicas, siguió un paradigma cuantitativo, tipo de investigación correlativa. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de 32 colaboradores de, siendo el método de obtención de información mediante los cuestionarios. La parte inferencial fue mediante la prueba Rho de Spearman ($r = 0,880$), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter directa alta.

(Barreto & Valerio, 2021) el planteamiento consistió en abordar si existe relación entre la gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco – 2021. Por las propiedades metódicas, siguió un diseño no experimental de corte transversal. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de 148 colaboradores, siendo el método de obtención de información mediante los cuestionarios. La parte inferencial fue mediante la prueba Rho de Spearman ($r = 0,577$), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter directa moderada.

(Guerra, 2022) el planteamiento consistió en abordar si existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas – 2021. Por

las propiedades metódicas, siguió un tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Los informantes se constituyeron de una muestra regulada de 102 colaboradores de, siendo el método de obtención de información mediante los cuestionarios. La parte inferencial fue mediante la prueba Rho de Spearman ($r = 0,986$), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter positiva muy alta.

1.8. Teorías relacionadas al tema

Se realiza un acercamiento conceptual a la gestión por competencias y desempeño laboral.

1.8.1 Gestión por competencias

La gestión de personal representa una de las áreas más vulnerables y a la vez clave en el éxito de cualquier compañía. A lo largo de los años, diversos investigadores en esta disciplina han contribuido con una multitud de conceptos y modelos a fin de que la empresa y a nivel individual se alcance objetivos sobresalientes. Por ello se construye un sistema de teorías asociadas a las categorías.

En esa orientación se tiene a Pereda y Berrocal (2004) “presenta una exposición en el que sostiene que las competencias representan un abanico de conductas visibles y valorativas que orientan a obtener un rendimiento con escala de bueno o excelente en el tiempo en que efectúa tareas y acciones en un entorno de trabajo y bajo una forma de unidad empresarial particular”.

Similar interpretación otorga la OIT (2008) quien aporta la siguiente definición: es la elaboración social de conocimientos y experiencias valiosas y con alto valor para el rendimiento positivo en un contexto laboral verídico que se logra no sólo a través del adiestramiento, sino

más bien a la ilustración por práctica y hábito en condiciones puntuales de trabajo, que actualmente hace énfasis en la transmisión de saberes”.

De estas definiciones se deriva que las competencias poseen un conjunto de componentes que son determinantes para la obtención por parte del trabajador de unos resultados buenos o excelentes en su desempeño profesional (Embid, Velilla, & Rueda, 2011). El mismo expone que el desempeño sobresaliente sucede al aplicar de modo integral:

- Contar con conocimientos vinculadas a la función a desempeñar.
- La capacidad de aplicar esos conocimientos en una realidad concreta.
- La conducta debe estar integrado a los patrones sociales y culturales de la administración.
- El conocimiento debe estar predispuesto apoyado en estímulos o iniciativas.
- Si bien este último no es una categoría en sí, pero resulta ser clave el desarrollo de competencias, y la administración debe garantizar la disponibilidad de recursos y medios necesarios.

Dimensiones de la V1

Para (Lago & Nadruz, 2013) “los principales componentes o subsistemas que abarca un modelo de gestión humana por competencias son: diseño y evaluación de puestos de trabajo, selección y contratación, planes de carrera, formación y desarrollo, evaluación del desempeño, remuneración y compensaciones” (p.8).

1.8.1.1 Selección de personal

Una primera aproximación lo señala (López, 2010) quien define como un proceso de búsqueda del postulante que cubra el puesto adecuado. Y hace todo un análisis acerca de lo “adecuado” y para poder comprenderlo parte del aspecto diferencial del individuo, y una correspondencia entre las necesidades de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. De esa forma concluye, que la elección es una trilogía: persona - puesto - costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño y en el que se pueda potenciar el crecimiento de sus habilidades y potenciales para hacerlo más satisfactorio individual, organizacional y a la colectividad. (p.143).

En adición, Espinoza et al. (2019) menciona que es un proceso semejante a un embudo en el que se filtra a las personas que cumplan con el perfil y así incorporar solo a aquellas que se adecuen a las exigencias del puesto, finalmente son ellas las que llenan los requisitos definidas con antelación y que resguardan el patrimonio intelectual de las entidades pues resulta indispensable someterlos a monitoreo respecto a su conducta, debido a que cada talento presenta variantes del pensamiento diferentes.

Para otros es una inversión con retornos positivos para la compañía, y sobre todo el propósito esencial es que, al seleccionar a un individuo altamente adiestrado traerá retornos beneficiosos en el tiempo más corto posible, además va acompañado de innumerables ventajas, comprendidas en varias facetas como el social, material y financiero, pues el intelecto humano hace posible que las compañías desarrollen sus funciones adecuadamente (Martínez & Vargas, 2019).

1.8.1.2 Formación y desarrollo

Si bien ambos términos están asociados, estas mantienen una diferencia, así lo establece (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) cuando define que la formación normalmente se centra en ofrecer a los empleados habilidades concretas o en ayudarles a corregir deficiencias en su rendimiento; en cambio el desarrollo es un esfuerzo que consiste en ofrecer a los trabajadores las habilidades que la organización necesitará en el futuro (p. 299).

En tanto (Chiavenato, 2007) expone que los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones que la organización hace en su personal (p. 379).

Así mismo (Reyes, 2016) hace referencia a un proceso educativo integral de la persona generalmente a largo plazo que permite prepararlo para afrontar los retos cambiantes de las actividades laborales en la organización (p. 208).

1.8.1.3 Sistema de compensación

En opinión de (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) “es un abanico de incentivos calculables que percibe un colaborador por sus servicios laborales que recibe un empleado por su trabajo. Normalmente se estructura de: salario base, incentivos salariales y prestaciones sociales o retribuciones indirectas” (p. 374).

En cambio (Chiavenato, 2007) parte desde un enfoque más estratégico y afirma que una organización eficaz no sólo atrae y utiliza sus recursos humanos, sino que también impulsa acciones para mantenerlo. Entre las diversas consideraciones especiales necesarias para retener el recurso humano destacan los planes de compensación económica, los beneficios sociales y la higiene y seguridad en el trabajo.

“Todos los elementos organizacionales involucrados en proporcionar compensación y beneficios a los empleados a cambio de sus contribuciones a la organización conforman el sistema de recompensas” (Griffin y Moorhead, 2010, p. 150, citado en Cejas y otros (2017)). Los sistemas de recompensas deben producir algún rendimiento a la organización, además de incentivar a las personas para que hagan aportaciones a la organización. (Chiavenato, 2009, p. 283)

1.8.2. Desempeño laboral

(Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) lo expresan bajo los siguientes términos: tiene que ver con el proceso de identificar, calcular y administrar la productividad del talento de una compañía. Entendiendo por el primero la acción de establecer qué áreas del trabajo requieren examinar al momento de medir el rendimiento; el segundo implica la realización de un juicio de valor del rendimiento del empleado, siendo esencial en este punto el disponer con parámetros de rendimiento objetivos y coherentes con la organización; finalmente el proceso de apreciación debe estar conducida con una perspectiva futurista y con vinculación estratégica de quienes colaboran y conducirlos hasta alcanzar su máximo potencial (p. 259).

En apreciaciones de (Chiavenato, 2007) “es una calificación metódica y procedimental en el que un colaborador desarrolla en actividades y funciones dentro de un área de trabajo, involucra también la estimación de las capacidades y potencialidades de desarrollo futuro. Todo proceso evaluativo implica valorar los rendimientos para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p. 243).

En tanto Cejas y otros (2017) afirman que es un procedimiento que se desarrolló a partir de un proceso que consta de tres componentes fundamentales: el perfil del puesto, que se

compone de conocimientos, habilidades, actitudes y valores; indicadores de logro, que se componen de indicadores de gestión; y, como tercer componente, las metas organizacionales delineadas en el plan estratégico de la organización.

Dimensiones de la V2

1.8.2.1 Evaluación de metas

Para (Fernández, 2023) es un proceso sistemático que consiste en medir y analizar el nivel de progreso de un trabajador hacia los objetivos fijados para su rol. Esta evaluación de metas sirve así para determinar el éxito en la consecución de tales logros, identificar áreas de mejora y proporcionar feedback y orientación para que los colaboradores aumenten su rendimiento en el futuro.

En ese horizonte (Marfil, 2021) nos anuncia que es la técnica de evaluación en la que los gerentes y el personal colaboran para decidir en qué objetivos deben concentrarse durante un período de evaluación en particular. Los empleados reciben retroalimentación sobre su progreso después de que se establecen objetivos de forma regular para determinar si es factible alcanzarlos o crear planes de acción.

1.8.2.1 Evaluación de compromisos

Como refiere (Armando Cuesta y otros, 2017) es obvio que no sólo existe el deseo de mejorar el desempeño, sino también el deseo de satisfacer los intereses legítimos de los empleados, es decir, el componente humano del desarrollo. Esto se logra mediante la reciprocidad entre los empleados y la organización, que se indica mediante la "confianza mutua".

En cambio (Team Insights, 2021) establece que las organizaciones miden el nivel de vinculación que tienen sus empleados con la empresa a través de un proceso conocido como evaluación del compromiso. Es fundamental realizar esta evaluación porque el compromiso de los empleados puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso, destacarse o no de la competencia e incluso afectar directamente la satisfacción del cliente.

1.9. Definición de términos básicos

Capacitación

“Son las iniciativas de formación que lleva a cabo una organización con el objetivo de potenciar los conocimientos, habilidades y comportamientos de sus empleados.” (Universidad Continental, 2020).

Competencias

“Una colección de rasgos que se pueden ver que ayudan a las personas a hacer bien su trabajo” (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008).

Desempeño

“El proceso de mediación o regulación implica percepciones, sentimientos, reacciones emocionales, relaciones y expectativas de satisfacción o insatisfacción de necesidades” (Faria, 2004, p. 23).

Evaluación

“Es el instrumento que nos permite completar una de las tareas más cruciales de la división de recursos humanos: evaluar el talento y la productividad de la plantilla” (Bizneo, 2023) AAA. (Autor, año)

Gestión

“Una estrategia de gestión es un conjunto de tácticas utilizadas para lograr un objetivo específico” (Westreicher, 2020).

Modelo

Son un sistema que evalúa de manera transparente y sistemática acerca del desarrollo personal y profesional de los colaboradores y conduce a resolver problemas, así como conducir a alcanzar niveles superiores productividad, generar programas de perfeccionamiento e impulsar el crecimiento de las empresas.

Puesto

“Es un conjunto de responsabilidades, obligaciones o deberes con un lugar específico en la estructura organizacional. La posición define las relaciones entre un puesto y los demás de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas” (Chiavenato, 2007).

Sistema de evaluación

“Es un instrumento que sirve para obtener información acerca del rendimiento que tienen los colaboradores al desempeñar sus tareas dentro de la organización” (Buk, 2021).

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

En el contexto planteado y por reunir diversas características afines a la interrogante y los propósitos será:

Es práctica por cuanto los hallazgos evidenciados serán útiles para dar soporte a las competencias de los colaboradores en las diversas áreas. Dichos hallazgos se nutren en primer lugar del campo teórico, estas al ser aplicados en una realidad objetiva produce resultados positivos pero que requieren un seguimiento.

Al poseer una hipótesis de prueba, la orientación fue de carácter cuantitativo. Además de buscar probar, estos estudios poseen un orden establecido y se expresan en cuantías, empleando para ello la estadística y los niveles inferenciales.

Según se planteó en la interrogante, fue necesario aplicar el diseño correlacional, debido a que estos informes están orientadas a caracterización de acontecimientos objetivos a partir de las cuales se busca encontrar un grado de asociatividad entre una a mas categorías.

2.2 Población, muestra y muestreo

Independientemente de las características universales de un estudio de carácter científico, estas requieren de informantes para poder realizar análisis y evidencias respecto a diversos patrones de evaluación. El informe requirió de 35 trabajadores en planilla.

Criterios de inclusión: personal estable, experiencia de 2 años y en planilla.

Criterios de exclusión: locadores de servicio o cualquier forma de trabajo que no implique vínculo laboral.

El procedimiento cuantificado de los datos fue censal y con carácter muestral intencional y por conveniencia. Se dispuso el conjunto de elementos del universo en estudio.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Cualquiera sea la orientación de un trabajo científico, requiere de métodos de agrupamiento y obtención de datos, estos solo son posibles empleando técnicas. Al ser el informe de diseño correlativo, se empleó la encuesta.

La forma de recojo de datos fue a través de instrumentos validados, los mismos que fueron tomadas dentro de las referencias nacionales.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.

La congruencia de los ítems de las dos categorías planteadas se efectuó empleando la estadística, y por las peculiaridades del informe se adoptó el Alpha de Crombach. Respecto a la

determinación de si una herramienta es confiable, se pudo efectuar a través del expertise de especialistas, que previamente hicieron el examen estructural del proyecto y emitieron que es apto la propuesta efectuada.

Tabla 3. Estabilidad instrumental de la V1

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión por competencias	15	0.948
Selección de personal	5	0.911
Formación y desarrollo	5	0.827
Sistemas de compensación	5	0.850

Tabla 4. Estabilidad instrumental de la V2

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño laboral	25	0.946
Evaluación de metas	12	0.895
Evaluación de compromisos	13	0.887

2.5 Método de análisis de datos

Los hallazgos sobresalientes se estructuraron en dos contextos, la primera se enmarco en la construcción de tablas de frecuencia, y el segundo ejecutó las pruebas inferencias para establecer si existe o no una relación. Las herramientas computaciones fueron necesarias para este contexto.

2.6 Aspectos éticos

En todo el desarrollo del informe, el autor puso de manifiesto:

- No divulgar los datos.
- Referenciar las disposiciones teóricas según establece las resoluciones de la casa de estudios.
- Compromiso con la aplicabilidad de los hallazgos en la realidad institucional.

III. RESULTADOS

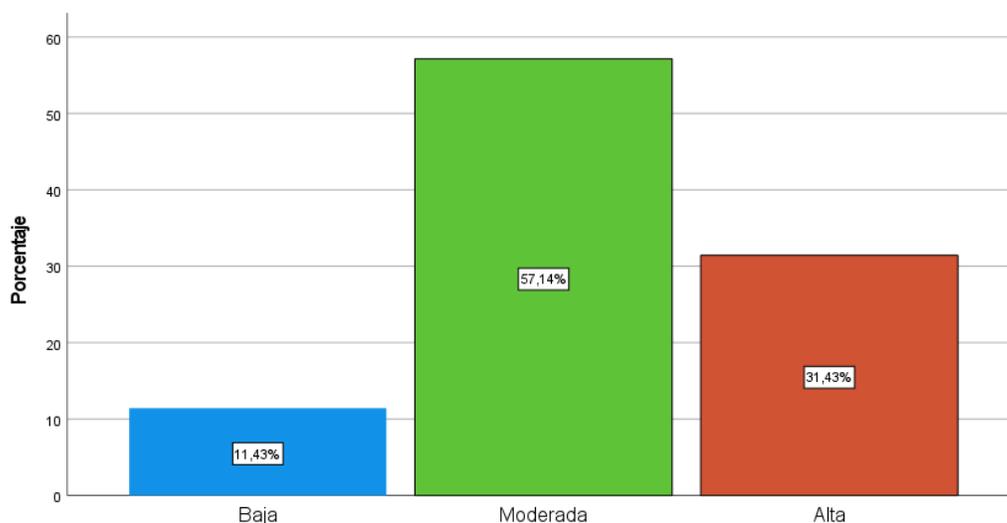
3.1 Resultados descriptivos

El proceso comprende el análisis y discusión de las características observables de la unidad de análisis en relación a las categorías.

Tabla 5. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la gestión por competencias

Gestión por competencias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	11,4	11,4	11,4
	Moderada	20	57,1	57,1	68,6
	Alta	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 1. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la gestión por competencias



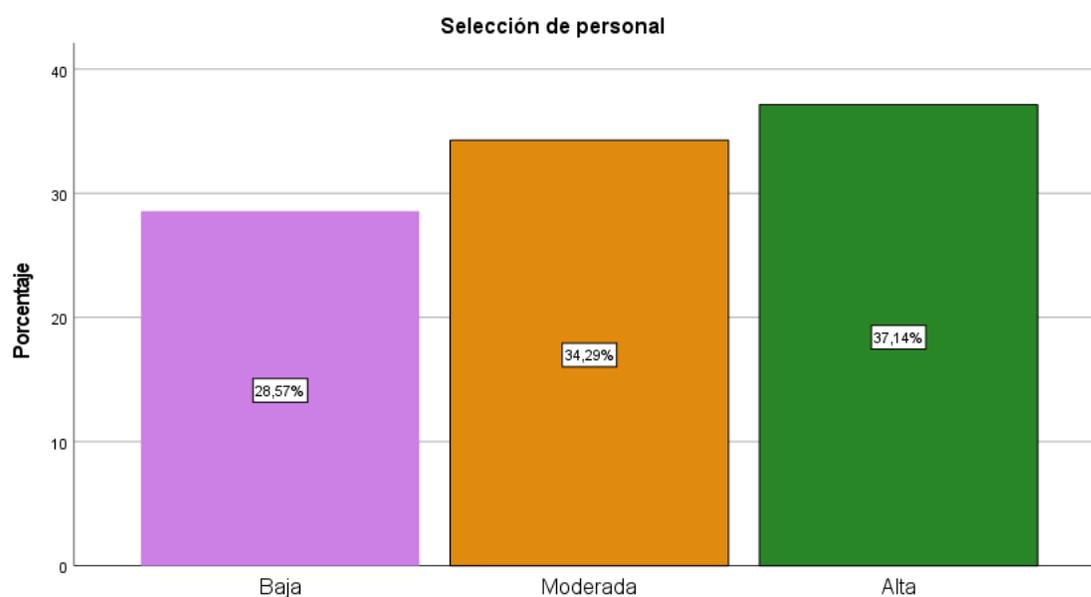
Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto a la gestión por competencias, exhibe que el 57.1% valora con moderación, el 31.4% expone que es alta y un 11.4% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que las competencias como conjunto de comportamientos observables dan lugar a un desempeño con escalas diversas.

Tabla 6. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable selección de personal

Selección de personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Baja	10	28,6	28,6	28,6

Moderada	12	34,3	34,3	62,9
Alta	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Figura 2. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable selección de personal

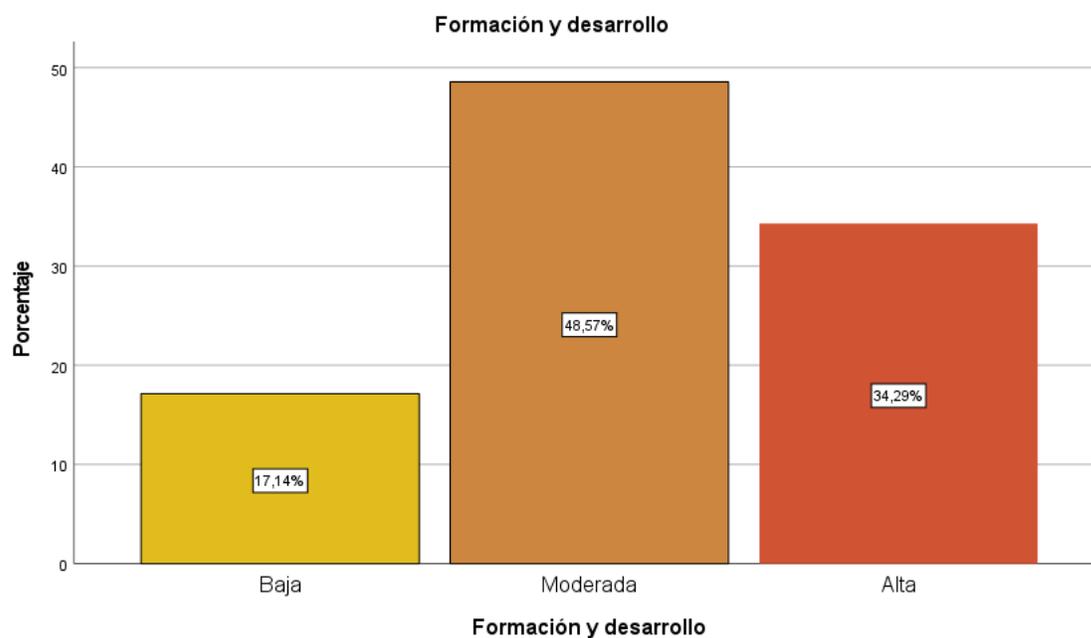


Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto a la selección de personal, exhibe que el 37.14% valora como alta, el 34.29% expone que es moderada y un 28.6% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que la selección de personal como método y técnica correctamente aplicados apoyan en mejorar los rendimientos.

Tabla 7. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable formación y desarrollo

Formación y desarrollo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	17,1	17,1	17,1
	Moderada	17	48,6	48,6	65,7
	Alta	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 3. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable formación y desarrollo



Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto a la formación y desarrollo, exhibe que el 48.57% valora con moderación, el 34.29% expone que es alta y un 17.14% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que la categoría como un conjunto de acciones que al ser programadas, diseñadas y aplicadas traen mejores resultados.

Tabla 8. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable sistemas de compensación

Sistemas de compensación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	11,4	11,4	11,4
	Moderada	18	51,4	51,4	62,9
	Alta	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

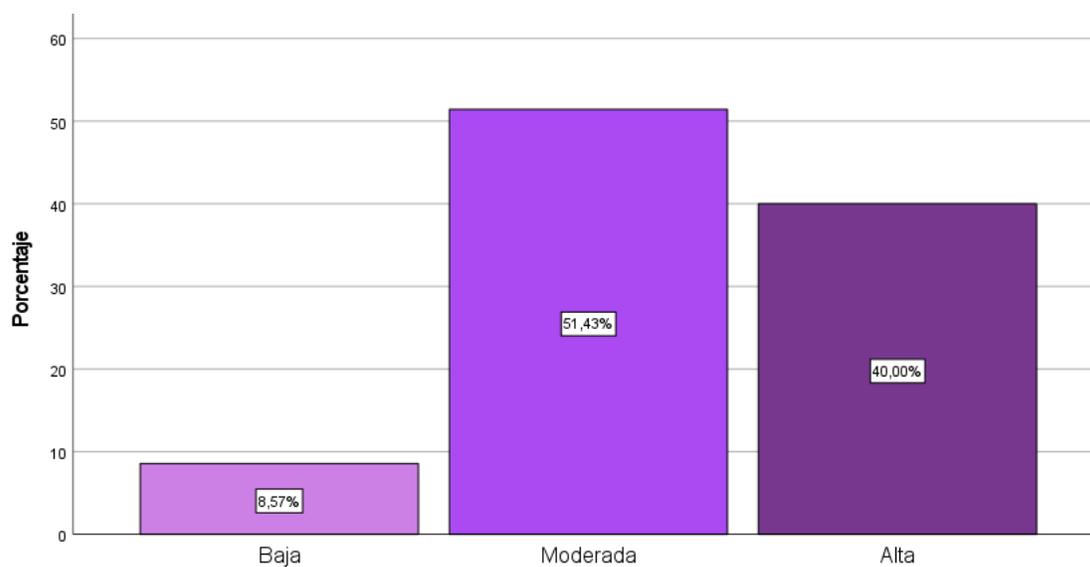
Figura 4. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable sistemas de compensación



Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto al sistema de compensación, exhibe que el 51.43% valora con moderación, el 37.14% expone que es alta y un 11.44% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que la categoría debe presentar y aplicar un plan de estímulos no solo orientadas en el aspecto económico.

Tabla 9. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto al desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	8,6	8,6	8,6
	Moderada	18	51,4	51,4	60,0
	Alta	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 5. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto al desempeño laboral

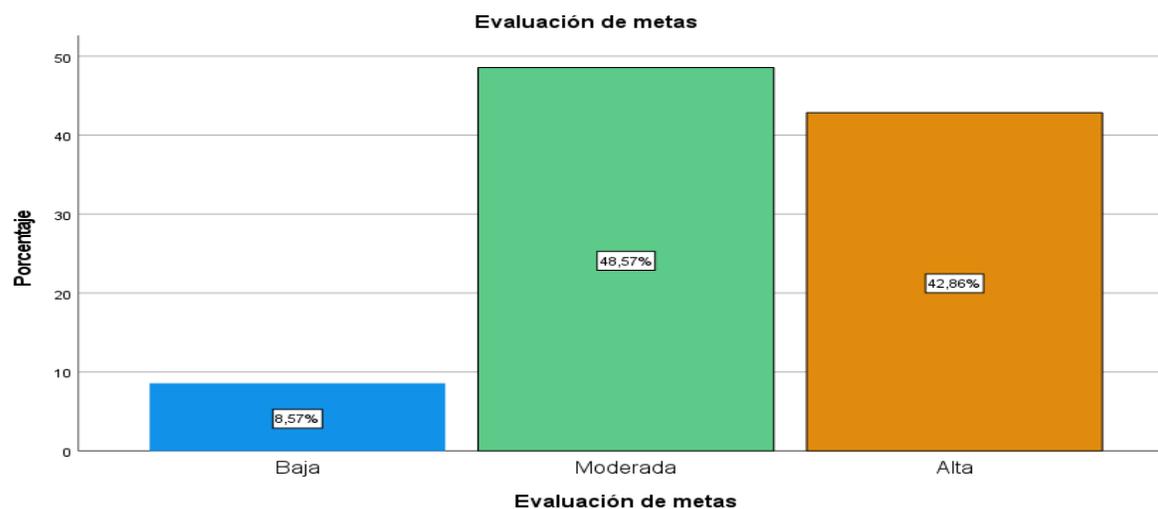
Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto al desempeño laboral, exhibe que el 51.43% valora con moderación,

el 40% expone que es alta y un 8.57% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que la categoría implica la identificación, medición y gestión del rendimiento el que debe enfocarse en áreas del trabajo, contar con un juicio de valor del rendimiento y adoptar una visión futurista.

Tabla 10. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de metas

Evaluación de metas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	8,6	8,6	8,6
	Moderada	17	48,6	48,6	57,1
	Alta	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 6. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de metas

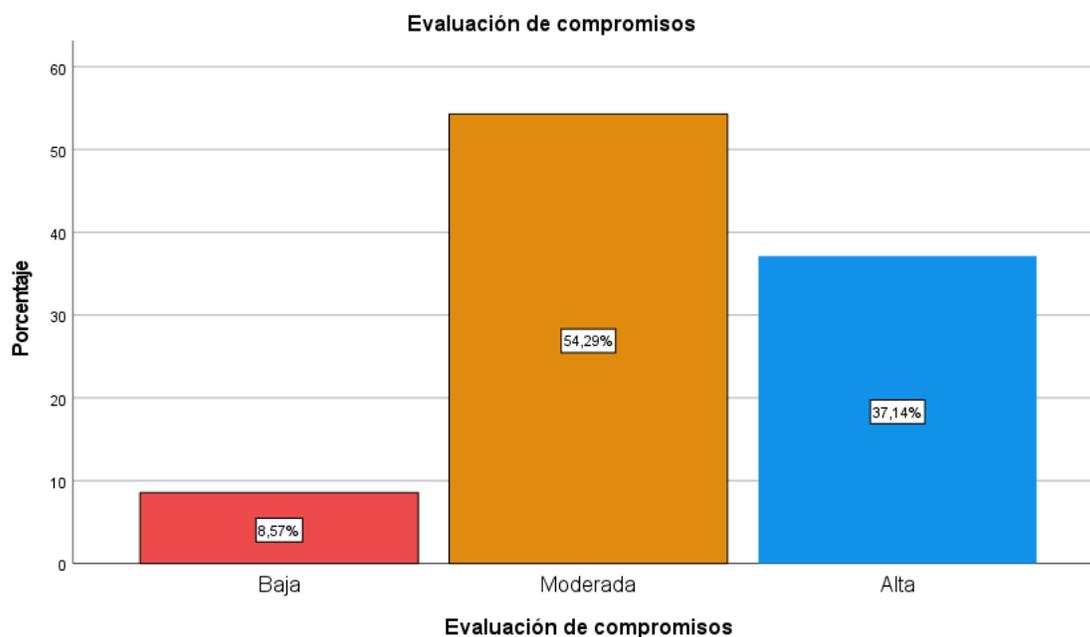


Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto a la evaluación de metas, exhibe que el 48.57% valora con moderación, el 42.86% expone que es alta y un 8.57% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que la categoría orienta y proporciona los instrumentos necesarios que permitan alcanzar rendimientos favorables.

Tabla 11. Puntuación característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de compromisos

Evaluación de compromisos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	8,6	8,6	8,6
	Moderada	19	54,3	54,3	62,9
	Alta	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 7. Valor perceptivo de la característica de la unidad de análisis respecto a la subvariable evaluación de compromisos



Las puntuaciones de las características observables en la unidad de análisis al ser tratadas los instrumentos respecto a la evaluación de compromisos, exhibe que el 54.29% valora con moderación, el 37.14% expone que es alta y un 8.57% advierte como baja. La valoración alcanza dicha percepción al considerar que la categoría está sujeta al nivel de compromiso, el que a su vez depende de un conjunto de condiciones que la empresa le provea.

3.2 Contratación de hipótesis

El proceso abarca el empleo de un coeficiente de correlación y la prueba de normalidad para verificar la distribución normal.

Tabla 12. Estimación de normalidad de la V1 y V2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,173	35	,010	,894	35	,003
Selección de personal	,132	35	,128	,937	35	,046
Formación y desarrollo	,167	35	,014	,907	35	,006
Sistemas de compensación	,165	35	,016	,925	35	,020
Desempeño laboral	,142	35	,070	,932	35	,031
Evaluación de metas	,126	35	,177	,946	35	,083
Evaluación de compromisos	,162	35	,021	,926	35	,021

a. Corrección de significación de Lilliefors

La función distributiva de los valores para aprobar o rechazar la hipótesis fue a través de Shapiro Wilk, se justifica ya que el estudio emplea como unidad de análisis $n=35 < 50$, de todos los elementos calculados, sólo la evaluación de metas tiene distribución normal, pero como no se realizará la correlación entre esta variable usaremos Rho de Spearman.

3.3.2 Contraste de las hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula (H_0)

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias no mantiene una reciprocidad directa con el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Hipótesis alterna (Ha)

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Tabla 13. Medida de intensidad relacional entre la V1 y V2.

Correlaciones				V1	V2
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación		1,000	,896**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,896**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		35	35

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

La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.896$, al describirlo nos permite establecer que entre la gestión por competencias y el desempeño laboral existe una reciprocidad de 89.6%, la que se infiere que un diseño y ejecución trae mejores rendimientos y mayor satisfacción de todos los involucrados.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀)

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias no mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Hipótesis alterna (H_a)

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Tabla 14. Medida de intensidad relacional entre la V1 y C1

		Correlaciones		
		Gestión por		
		competencias		
		Evaluación de metas		
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Evaluación de metas	Coefficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.863$, al describirlo nos permite establecer que entre la gestión por competencias y la evaluación de metas existe una reciprocidad de 86.3%, la que se infiere que un diseño y ejecución de las competencias trae resultados evaluativos más significativos y genera mayor satisfacción de todos los involucrados.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H₀)

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias no mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Hipótesis alterna (H_a)

El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.

Tabla 15. Medida de intensidad relacional entre la V1 y C2

Correlaciones				
			Gestión por competencias	Evaluación de compromisos
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Evaluación de compromisos	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.868$, al describirlo nos permite establecer que entre la gestión por competencias y la evaluación de compromisos existe una reciprocidad de 86.8%, la que se infiere que un diseño y ejecución por competencias conlleva un nivel alto de identidad y compromiso y provoca mayor satisfacción de todos los involucrados.

IV. DISCUSIÓN

La gestión de personal representa una de las áreas más vulnerables y a la vez clave en el éxito de cualquier compañía. A lo largo de los años, diversos investigadores en esta disciplina han contribuido con una multitud de conceptos y modelos a fin de que la empresa y a nivel individual se alcance objetivos sobresalientes. En ese contexto se halló evidencias significativas.

En lo que atañe a la hipótesis general, la intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.896$, al describirlo nos permite establecer que existe una reciprocidad de 89.6%, la que se infiere que un diseño y ejecución trae mejores rendimientos y mayor satisfacción de todos los involucrados. Estudio que fue contrastado con lo realizado por Según los hallazgos, la CG Agroveterinaria no implementa la administración por competencias como instrumento de rendimiento, observándose que no hay mejoras en la calificación de sus capacidades, habilidades, destrezas y actitudes. Similar valor lo obtuvo (Carrillo & Sigcha, 2019) la parte inferencial fue mediante el test de correlación de Spearman (0,667) y (0.715). El análisis conlleva una congruencia relación de carácter significativa, por tanto, la gestión por

competencias se vincula al desempeño laboral, potenciando la función en cada puesto de trabajo e impulsando mejores rendimientos. Adicionalmente (Guerra, 2022) la parte inferencial fue mediante la prueba Rho de Spearman ($r = 0,986$), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter positiva muy alta.

En lo que atañe a la hipótesis específica 1, la intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.863$, al describirlo nos permite establecer que existe una reciprocidad de 86.3%, la que se infiere que un diseño y ejecución de las competencias trae resultados evaluativos más significativos y genera mayor satisfacción de todos los involucrados. Resultado que fue contrastado con lo obtenido por (Mandamiento, 2019) la parte inferencial fue mediante la prueba R de Pearson (0.961), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter significativa positiva, sumado a ello (González, 2022) en su estudio sostiene que la empresa, no se constató de contar con un modelo que refleje la creación de estrategias que conduzca a brindar seguridad en el rendimiento y el fortalecimiento de capacidades que redunden en un beneficio y que de soporte a seguir un crecimiento en el ambiente competitivo.

En lo que atañe a la hipótesis específica 2, La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.868$, al describirlo nos permite establecer que existe una reciprocidad de 86.8%, la que se infiere que un diseño y ejecución por competencias conlleva un nivel alto de identidad y compromiso y provoca mayor satisfacción de todos los involucrados. Resultado que fue apoyado por (Carrillo & Sigcha, 2019) la parte inferencial fue mediante el test de correlación de Spearman (0,667) y (0.715). El análisis conlleva una congruencia relación de carácter significativa. Adicionalmente (Linares, 2021) la parte inferencial fue mediante la prueba Rho de Spearman ($r = 0,880$), el análisis conlleva una congruencia relacional de carácter directa alta.

V. CONCLUSIONES

La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.896$, al describirlo nos permite establecer que entre la gestión por competencias y el desempeño laboral existe una reciprocidad de 89.6%, la que se infiere que un diseño y ejecución trae mejores rendimientos y mayor satisfacción de todos los involucrados.

La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.863$, al describirlo nos permite establecer que entre la gestión por competencias y la evaluación de metas existe una reciprocidad de 86.3%, la que se infiere que un diseño y ejecución de las competencias trae resultados evaluativos más significativos y genera mayor satisfacción de todos los involucrados.

La intensidad relacional establece una correlación positiva alta $r=0.868$, al describirlo nos permite establecer que entre la gestión por competencias y la evaluación de compromisos existe una reciprocidad de 86.8%, la que se infiere que un diseño y ejecución por competencias conlleva un nivel alto de identidad y compromiso y provoca mayor satisfacción de todos los involucrados.

VI. RECOMENDACIONES

A la gerencia y responsable del área de personal considerar las cuestiones teóricas evidenciadas en el estudio, a partir ello diseñar y aplicar un instructivo de captación de personal basada en competencias, situación que se verá traducido en desempeños de trabajo positivos.

Se sugiere asignar recursos suficientes para los procesos evaluación, y contar con un programa estructurado, donde se detalle los periodos, métodos, costos, responsables, entre otros, estas acciones permitirán medir los resultados de forma más objetiva.

Fomentar a través de programas de formación, la identidad y compromiso de todos involucrados, donde se valore la incorporación de personal por competencias y con un alto grado de compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

- Adecco. (2023). *¿Qué países son líderes en competitividad y selección de personal?* Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2020/03/23/paises-lideres-competitividad-seleccion-personal/>
- Armando Cuesta y otros. (2017). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industria*, 24-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458872004>.
- Barreto, J., & Valerio, J. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Pasco - 2021. Tesis de grado. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85517>
- Bizneo. (2023). *Qué es la evaluación del desempeño*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Buk. (2021). *Sistema de Evaluación de Desempeño*. Obtenido de <https://www.buk.mx/blog/sistema-de-evaluacion-de-desempeno>
- Carrillo, J., & Sigcha, M. (2019). *“Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato”*. Tesis de grado. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27625>
- Chiavenato, I. (2007). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Corrales, A. (2023). *La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>

- Embid, O., Velilla, B., & Rueda, I. (2011). *Gestión por Competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Madrid: Gobierno de Aragón, Jfactory.
- Espinoza, W., Loáisiga, S., & Sánchez, K. (2019). *Proceso de selección de recursos humanos en las organizaciones. Seminario de graduación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Managua*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10990/1/19664.pdf>
- Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional. Enfoque integral*. México: Limusa.
- Fernández, M. (2023). *Cómo evaluar objetivos y su cumplimiento en tu equipo de trabajo*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/como-evaluar-objetivos/>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- González, N. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral en la agroveterinaria CG del cantón La Libertad, año 2021. Tesis de grado. Universidad Estatal Península de Santa Elena*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8720>
- Guerra, P. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021. Tesis de grado. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83032>
- Lago, G., & Nadruz, P. (2013). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. Obtenido de http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf
- Linares, D. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hotel Valparaiso, Chiclayo - 2020. Tesis de grado. Universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7899>
- López, R. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *Perspectivas*, 143.

- Magda Cejas y otros. (2017). *Administración de recursos humanos: La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Mandamiento, A. (2019). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Candarave, 2019. Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna*. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1288/Mandamiento-Coaquera-Adalis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marfil, T. (2021). *Métodos de evaluación del desempeño*. Obtenido de <https://apachedigital.io/insight/metodos-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en función del desarrollo local. . *COODES*, 7(2), 225-242. <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/241>.
- Observatorio de Recursos Humanos. (2018). *La mala gestión impide la productividad laboral en Europa*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/productividad/la-mala-gestion-impide-la-productividad-laboral-europa.html>
- OIT. (2008). *Contextualizar y dimensionar la gestión de recursos humanos por competencias en la organización*. Modulo G1, Centro Virtual de documentación OIT.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2004). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Reyes, A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Sánchez, E. (2021). *Gestión de competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del SAMU - 2021. Tesis de grado. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75060>
- Team Insights. (2021). *Cómo evitar que la evaluación del compromiso sea un proceso inútil*.

Obtenido de <https://teaminsights.io/es/blog/noticias/como-evitar-que-la-evaluacion-del-compromiso-sea-un-proceso-inutil/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20compromiso%20es,empleados%20tienen%20con%20la%20empresa.>

Universidad Continental. (2020). *¿Por qué implementar la capacitación de personal en una empresa?* Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/por-que-implementar-la-capacitacion-de-personal-en-una-empresa>

Westreicher, G. (2020). *Gestión*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN MIGUEL, LA MAR 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo es la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023?</p> <p>¿Cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer cómo es la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Evaluar cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.</p> <p>Establecer cómo es la correlación entre la gestión por competencias y la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con el desempeño laboral en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de metas en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.</p> <p>El diseño y la ejecución de la gestión por competencias mantiene una reciprocidad directa con la evaluación de compromisos en la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión por competencias</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal - Formación y desarrollo - Sistema de compensación <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de metas - Evaluación de compromisos 	<p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Diseño: Correlación de carácter cuantitativo.</p> <p>Población:</p> <p>35 Colaboradores de la municipalidad San Miguel, La Mar.</p> <p>Muestra:</p> <p>Censal de probabilidad convencional.</p> <p>Fuentes de información</p> <p>Primaria y secundaria.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Encuesta: cuestionario</p>

Anexo 2. Instrumentos

Encuesta sobre Gestión Por Competencias

Estimado colaborador, el presente contiene una serie de preguntas útiles para la obtención de información relacionada a la tesis: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN MIGUAL, LA MAR 2023”. El propósito es con fines académicos y sus resultados serán en beneficio de la entidad.

Escala

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

Variable 1: Gestión por competencias						
D1: Selección de Personal		1	2	3	4	5
1	Se estructura y planifica las actividades que permiten atraer, evaluar e identificar al personal idóneo para el puesto de trabajo.					
2	Considera que se realiza una adecuada selección de los candidatos a los diferentes puestos de trabajo.					
3	Se evalúan las características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.					
4	Dentro de la selección de candidatos, los encargados de dicha actividad indican las necesidades específicas y generales del puesto.					

5	Existe una retroalimentación entre la organización y los postulantes de las vacantes con respecto a su calificación después de las respectivas evaluaciones para el puesto de trabajo.					
D2: Formación y Desarrollo						
6	Se capacita al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas inherentes su puesto de trabajo.					
7	Se proporciona oportunidades para el continuo desarrollo del personal, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel.					
8	Se fomenta las actitudes y comportamientos del personal incentivando la motivación y formación de mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativos.					
9	Se promueve la capacitación como actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al personal al proceso productivo.					
10	Se promueve modelos de capacitación a través de los cuales es necesario formar una cultura de identidad organizacional basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales.					
D3: Sistemas de Compensación						
11	Se promueven remuneraciones adicionales al salario básico del personal: bonos, prestaciones y otros pagos extra que forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.					

12	Se promueven compensaciones no económicas tales como reconocimientos, resoluciones municipales, premios y/o recompensas por la productividad y eficiencia laboral.					
13	Se ofrece al personal la oportunidad de aumentar sus conocimientos para mejorar su desempeño laboral.					
14	Se fomenta el bienestar integral e incentivo mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.					
15	Se promueven beneficios que incluyen el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores.					

Gracias por su contribución.

Encuesta sobre Desempeño Laboral

Estimado colaborador, el presente contiene una serie de preguntas útiles para la obtención de información relacionada a la tesis: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN MIGUAL, LA MAR 2023”. El propósito es con fines académicos y sus resultados serán en beneficio de la entidad.

Escala

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

Variable 2: Desempeño laboral						
D1: Evaluación de Metas		1	2	3	4	5
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.					
2	Se logran las metas que le asignaron.					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada.					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en el área donde labora.					
8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de la metas del área donde labora.					

9	Se cumple las normas de la institución					
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.					
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.					
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas del área donde labora.					
D2: Evaluación de Compromisos						
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan.					
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual).					
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral).					
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.					
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.					
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.					

20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos.					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución.					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.					

Gracias por su contribución

Anexo 3. Evidencia de similitud digital

“gestión por competencias y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad San Miguel, La Mar 2023”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	blog.adecco.com.mx Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	

		1 %
10	clubensayos.com Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	repository.ucatolicaluisamigo.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
17	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.observatoriorh.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales	<1 %

Trabajo del estudiante

21	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía Activo

Anexo 4. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Berrocal Jeri Jheny

DNI: 70128662 Correo electrónico: jheny.jeri21@gmail.com

Domicilio: Garcelona de la Vega

Teléfono fijo: 991302269 Teléfono celular: 991302269

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Facultad de Ciencias empresariales y de Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis () Trabajo de Suficiencia Profesional ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Gestión por competencias y desempeño laboral en
colaboradores de la Municipalidad San Miguel, La Mar
2023"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.



Huella digital

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los _____ días del mes de _____
de _____.

Jheny Berrocal
Firma