

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Gestión por competencias y su relación con el desempeño
laboral en los colaboradores de la municipalidad Jepelacio – San
Martín 2019.**

Por:

Pérez Zamora Marcial

Asesor:

Mg. José Tarrillo Paredes

Tarapoto, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

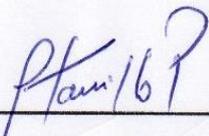
Yo, *José Tarrillo Paredes* de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Gestión por competencia y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Jepelacio, 2019”** constituye la memoria que presenta al estudiante *Marcial Pérez Zamora*; para aspirar al grado académico de bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 29 días del mes de noviembre del 2019.



Nombres y apellidos del asesor

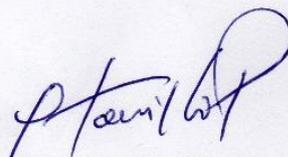
Asesor

Gestión por competencia y su relación con el desempeño laboral en
los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el grado de bachiller en Administración y
Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



Mtro. José Tarrillo Paredes
Presidente



Mtro. Amado Arce Cobeñas
Secretario



Mtro. David Troya Palomino
Asesor

Morales, 1 de diciembre del 2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño laboral del personal Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo – San Martín 2019. El tipo de investigación fue correlacional y de enfoque cuantitativo. Para la investigación se aplicó el instrumento que fue validado mediante tres juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach aplicado a las variables estudiadas, corresponde a una valoración de varios ítems para cada una, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo Gestión por Competencia 0,889 y Desempeño laboral a 0,862. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho Spearman de la investigación evidencian la existencia de una relación y significativa baja ($Rho = 0,467^{**}$; $p = 0,000$) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Esto quiere decir a una mayor gestión por competencias le corresponde un mayor desempeño laboral del personal administrativo. En conclusión, señalamos que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión por Competencia, Desempeño Laboral.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the Management by Competence and the Labor performance of the administrative staff in the Municipalities of: Tarapoto, Morales and the Banda de Shilcayo - San Martín 2019. The type of research was correlational and of quantitative approach. For the research, the instrument was validated by three expert judgments and the reliability was verified through the Cranach's Alpha applied to the variables studied. It corresponds to a valuation of several items for each, whose result and value of the coefficient for the Management by Competence 0,889 construct and Labor performance by 0,862. The results obtained by the Rho Spearman correlation of the research evidence the existence of a relationship and significant low (Rho = 0,467 **, p = 0,000) between management by competencies and work performance. This means that a greater management by competences corresponds to a greater labor performance of the administrative personnel. In conclusion, we note that there is a significant relationship between management by competencies and work performance.

Keywords: Management by Competence, Labor Performance.

Introducción

Vivimos en un mundo globalizado, en donde las empresas están utilizando una potencial laboral competitiva de capacidad que son aplicadas en identificar y solucionar los problemas cotidianos que enfrentan en su práctica laboral, por tal razón es que competimos entre nosotros mismos, buscando ser el mejor, personal y profesionalmente; es por eso que las instituciones públicas o privadas presentan un nuevo enfoque que tiene relación directa con los cambios en la organización y en la formación del potencial humano por esta razón buscan un mejor profesional que les permita mejorar la competencia (López, 2018). La globalización mundial en el siglo actual determina desafíos en ámbitos como el económico, científico, tecnológico y social. Considera los siguientes retos: Las instituciones deben prepararse a los cambios constantes, al avance de la ciencia, a los nuevos canales de recreación y al recojo de la información, provocando en las personas la necesidad de estar preparadas, capacitadas y entrenadas para manejar diferentes estrategias que le permitan ser más competentes y competitivos. Ante tales circunstancias en donde la humanidad se mueve dentro de la llamada “Sociedad del conocimiento y de la formación de una cultura global” (Catacora, 2018). La población mundial en edad de trabajar está desempleada, pues existe dificultad para cubrir ciertos puestos de trabajo debido a la falta del talento apropiado. Las empresas presentan también mayor dificultad para encontrar a las personas correctas para los puestos vacantes. La escasez de talentos en muchas áreas del mercado laboral es la pura realidad, es una situación que se incrementa y que podría amenazar los motores del crecimiento y la economía (Carrasco, 2015). Mientras tanto, la situación que vivimos en el Perú no es ajena a la realidad de los demás países, pues resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental en la vida de todas las personas. En nuestro país actualmente se viene implementando sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos adecuados acorde a su perfil y competencias, capaces de

desempeñarse adecuadamente, como es el caso de SERVIR; que poco a poco las instituciones públicas de nuestro país están empleando, pues somos testigos que simplemente la política ha sido el medio por el cual muchas personas profesionales puedan obtener un puesto de trabajo, en el cual el problema es el deficiente desempeño ya que no son seleccionados de acuerdo a sus capacidades y competencias, por lo cual ocasionan un daño enorme a la sociedad (Chipana, 2018). Durante los últimos años, al observar que las compañías que han logrado sobrevivir y crecer en el mercado a un ritmo constante, son aquellas que además de buscar un máximo rendimiento en todas sus operaciones, prestan seria atención a las necesidades de sus clientes (Morales, 2018). Las personas se caracterizan por poseer ciertas cualidades y capacidades que nos permiten resaltar dentro de un determinado grupo social. Dentro de las instituciones como es en las municipalidades de Tarapoto, morales y la banda de Shilcayo - 2019, el lograr captar a personas (colaboradores) que cuentan con grandes talentos es de suma importancia, ya que asegura el cumplimiento adecuado de las metas organizacionales que se han tipificado. En tal sentido, no solamente es oportuno contar con personal competente, sino que además hace falta contar con una adecuada gestión que se encargue de organizar y disponer de manera efectiva dichas competencias. Frente a esto surge lo que es conocido como gestión de competencias, la misma que se encarga de identificar personal capacitados y con conocimientos que contribuyan a la consecución de metas específicas.

a) Gestión

El concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970. La primera definición del término se le atribuye a McClelland (1973), que indicó que el rendimiento de una persona no dependía únicamente de los títulos que poseía ni de sus

resultados en tests de inteligencia, sino que dependía más de características propias y competencias (p. 6) (Moreno, 2016).

“Las competencias son consecuencia de la integración en forma coherente de las actitudes (visión, misión, filosofía); aptitudes (rutinas, políticas, aprendizaje); capacidades (liderazgo, habilidades, experiencias); que le permiten interactuar interna y extremadamente de forma eficiente, favoreciendo su adaptación y facilitando el desempeño de la competencias tecnológicas y personales” (Jiménez, 2017).

Para (Pérez, 2018) La gestión constituye un proceso de trabajo cuya esencia está dada por la acción consciente que ejercen unos hombres sobre otros con el propósito de obtener un resultado relevante para la propia institución y la sociedad; contentiva además de un criterio de racionalidad institucional, acorde a las condiciones económicas y sociales existentes.

b) Gestión por competencia

Para (Catacora, 2018) nos dice que “La gestión por Competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimiento o capacidades cognoscitivas o de conducta; cualquier característica individual que pueda medir de un modo fiable” y demostrar qué diferencia hay entre los empleados tienen un desempeño excelente de los que no lo tienen o entre los empleados eficaces e ineficaces.”

(Muñoz, 2017) define a la gestión por competencias: “Las competencias son características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo “(p.24).

Tales características subyacentes son de diferente naturaleza e incluyen cinco tipos de componentes:

- Rasgos: Características físicas y naturales de carácter estable, que posibilitan un mayor o menor grado de realización. Fundamentalmente son rasgos físicos y de personalidad.

- Auto concepto: las actitudes, valores y autoimagen que influyen en una predisposición mental hacia la realización de una acción.

- Motivos: Deseos profundos que impulsan la acción hacia unas conductas y la alejan de otras.

- Conocimientos: Formación e información que se dispone sobre algo, que es susceptible de ser aplicada al comportamiento, aunque no necesariamente se haga.

- Destrezas: Habilidades para realizar determinadas tareas. Fundamentalmente son destrezas físicas y mentales. (p.24).

- Dimensiones

Según (Catacora, 2018) citado de (Alles, M, 2008) establece las siguientes dimensiones de la gestión por competencias:

1. Reclutamiento y selección del personal
2. Incorporación del personal
3. Capacitación del personal
4. Retención del personal

c) Desempeño Laboral

(Moho, 2016) adaptado de Chiavenato (2011) expone que el desempeño laboral es el alcance de los resultados esperados sobre las atribuciones y tareas asignadas en el descriptor del puesto de trabajo, durante el período de tiempo determinado y establecido con la empresa, en donde el individuo manifiesta y desarrolla las competencias necesarias para el alcance de los resultados sobre las atribuciones y tareas asignadas en el descriptor de puesto de trabajo.

La evaluación del desempeño laboral del profesional es planteada por la gestión, como uno de los más importantes indicadores para medir los resultados organizacionales. Existen diversas herramientas para evaluar el desempeño del profesional, a saber, la evaluación directa por el líder inmediato, la evaluación objetiva, la evaluación conjunta entre el evaluador y el evaluado, la evaluación de la competencia, la autoevaluación, la retroalimentación de 270 grados y la retroalimentación de 360 grados (Ledesma, 2018).

(Caycho, 2019) puede decir entonces que el desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para ejecutar un trabajo en un tiempo determinado, con miras a cumplir ciertos objetivos y metas propuestas de manera eficiente. Sin embargo, aún no definimos qué atributos deben tener las personas para un desempeño laboral óptimo.

Generalmente las organizaciones de la iniciativa privada buscan la máxima eficacia y eficiencia en sus procesos, ser rentables y tener un desarrollo continuo y sostenido para hacer frente a los retos del mercado; una de las estrategias que les permiten alcanzar esto es justamente la implementación de sistemas de capacitación para que su mano de obra se encuentre calificada (Durán, 2017).

- Dimensiones.
- Eficacia laboral. Es el nivel de acatamiento de los objetivos trazados, es decir en qué medida la instrucción está cumpliendo con sus objetivos fundamentales (Catacora, 2018) citado de (CEPAL, 2006). De acuerdo a (Chiavenato, 2002) está referido a la capacidad de satisfacer una necesidad del público objetivo a través de los productos o servicios brindados adquisición de nuevas habilidades y capacidades que permitan a la organización alcanzar sus objetivos.
- Eficiencia laboral. Desde el origen de la administración científica se realizó estudios de tiempos y movimientos donde se buscó la mejor manera de ejecutar una tarea y así aumentar la eficiencia de los operadores; de allí que Eficiencia paso a significar “utilización

correcta de los recursos disponibles”, pudiendo definirse también por la ecuación $E=P/R$ donde P son los productos o servicios resultantes y R los recursos utilizados; La organización racional de trabajo busca establecer los métodos de trabajo más adecuados para establecer los estándares del desempeño laboral. Entonces la eficiencia está orientada a la mejor manera de ejecutar o realizar una actividad utilizando de forma más racional los recursos de la institución, eficiencia es la relación de lo que se consigue y lo que puede conseguirse logrando así mejorar la productividad, es decir a mayor eficiencia entonces mayor productividad. (Chiavenato, 2002).

- Relaciones interpersonales. Para (Robbins y Coulter, 2005) citado por (Casma, 2015) sostiene que: La teoría de las tres necesidades: necesidades de logro o rendimiento, que es el estímulo para sobresalir, necesidades de poder que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, necesidad de pertenencia que es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

- Motivación laboral. Para (Robbins y Coulter, 2005) citado por (Casma, 2015) argumenta que: “La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales”.

Materiales y Métodos

1.1. Materiales

- **Carnet de estudiante para la identificación**
- Cuestionarios
- lapiceros (lápiz, sacapuntas y borrador)
- Tabla de apoyo
- Carta de consentimiento informado que se presenta a cada persona que desarrollara el cuestionario

1.2. Método

El método que usamos para la investigación es un Enfoque: Cuantitativo, Tipo I Básico: Descriptivo-correlacional, descriptivo porque identifica el fenómeno estudiado a partir de sus características (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

. Y correlacional, porque pretende conocer la relación entre dos o más variables en un contexto particular. Tiene un diseño no experimental de corte transversal. Es no experimental, porque no se van a manipular las variables de estudio; es de corte transversal, porque se recolectará la información en un tiempo único. La muestra estuvo conformada por 88 personales administrativos. El proceso de muestreo es no probabilístico.

1.3. Participantes

La población del presente estudio está constituida por 88 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, los cuales cumplen con las necesidades de la investigación.

1.4. Instrumentos

La variable independiente “Gestión por competencia” tiene como autora a Br. Pamela Elizabeth Sosa Catacora y adaptada de: Martha Alles (2008), este instrumento fue creada y validada por juicio de expertos, cuenta con 4 dimensiones que son : Reclutamiento y selección del Personal, Incorporación del personal , Capacitación del personal y Retención del personal , esta variable cuenta con una alfa de Cron Bach de ,921 tiene una excelente confiabilidad, este instrumento cuenta con 32 ítems con una escala de medición de :Totalmente de acuerdo 5, De acuerdo 4, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3, En desacuerdo 2,Totalmente en desacuerdo 1.

La variable dependiente “Desempeño laboral” tiene como autor a Br. Pamela Elizabeth Sosa Catacora y adaptado de Chiavenato, (2002), Este instrumento fue creada y validada por juicio de expertos, cuenta con 4 dimensiones que son: Eficacia, Eficiencia laboral, Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral, esta variable cuenta con una alfa de Cron Bach de ,921 tiene una excelente confiabilidad, este instrumento cuenta con 24 ítems con una escala de medición de: Totalmente de acuerdo 5, De acuerdo 4, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3, En desacuerdo 2, Totalmente en desacuerdo 1.

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS, de tal forma que se ingresó los datos correspondientes obtenidos después de un proceso de recolección de información, aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo uso de las hipótesis nulas y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el p-valor <0.05 .

También se realizó la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0.889 la primera variable Gestión por competencias y 0,862 Desempeño Laboral, lo cual indica alta fiabilidad (Hernandez et al., 2010).

1.5. Análisis de datos

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS, el mismo que permitirá analizar de manera confiable los datos recolectados. Así mismo para la debida interpretación se utilizará Rho Spearman.

Resultados y discusión

1.6. Resultados 1

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

Regla de decisión

Si P-Valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si P-Valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Tabla 1.

Análisis de correlación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño laboral.

Gestión por Competencia	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	n

	0,467	0,000	88
--	-------	-------	----

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

Fuente: *Elaboración propia.*

La tabla 1, se observa un nivel de significancia de la Gestión por competencia con un p-valor de 0.000 ($p < 0,05$), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho. Entonces quiere decir que existe relación positiva baja, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Gestión por Competencia y el Desempeño laboral (Rho= 0,467). Indicando que mejor gestión por competencia mejor será el Desempeño laboral.

1.7. Resultado 2

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión por competencia y el Desempeño laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

Regla de decisión

Si P-Valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si P-Valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Tabla 2:

Análisis de correlación entre la Gestión por Competencia y la Eficacia.

Gestión por Competencia	Eficacia		
	Rho Spearman	p-valor	n

0,340	0,001	88
-------	-------	----

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

Fuente: elaboración propia.

La tabla 2, se observa un nivel de significancia de la Eficacia con un p- valor de 0.001 ($p < 0,05$), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho. Entonces quiere decir que existe relación positiva baja, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Gestión por Competencia y la Eficacia (Rho= 0,340). Indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será la Eficacia.

1.8. Resultado 3

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

Regla de decisión

Si P-Valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si P-Valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Tabla 3.

Análisis de correlación entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia.

Gestión por Competencia	Eficiencia		
	Rho Spearman	p-valor	n

0,419	0,000	88
-------	-------	----

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

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3, se observa un nivel de significancia de la Eficiencia con un p- valor de 0.000 ($p < 0,05$), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho. Entonces quiere decir que existe relación positiva baja, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia (Rho= 0,419). Indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será la Eficiencia.

1.9. Resultado 4

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

Regla de decisión

Si P-Valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si P-Valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Tabla 4.

Análisis de correlación entre la Gestión por Competencia y las Relaciones Interpersonales.

Gestión por Competencia	Relaciones Interpersonales
-------------------------	----------------------------

Rho Spearman	p-valor	n
0,410	0,000	88

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

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4, se observa un nivel de significancia en las Relaciones Interpersonales con un p- valor de 0.000 ($p < 0,05$), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho. Entonces quiere decir que existe relación positiva baja, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia (Rho= 0,410). Indicando que mejor gestión por competencia mejor será las Relaciones Interpersonales.

1.10. Resultado 5

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019.

Regla de decisión

Si P-Valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si P-Valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1)

Tabla 5:

Análisis de correlación entre la Gestión por Competencia y la Motivación Laboral.

Gestión por competencia	Motivación laboral
-------------------------	--------------------

Rho Spearman	p-valor	n
0,446	0,000	88

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

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5, se observa un nivel de significancia en la Motivación laboral con un p- valor de 0.000 ($p < 0,05$), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho. Entonces quiere decir que existe relación positiva baja, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia (Rho= 0,446). Indicando que mejor gestión por competencia mejor será la Motivación laboral.

Conclusiones y Recomendaciones

1.11. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, si existe relación entre la Gestión por competencia y el Desempeño Laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019. Se obtuvo una correlación positiva baja ($Rho = 0,467^{**}$; $p = 0,000$), Indicando que a mejor gestión por competencia mejor será el Desempeño laboral en el personal Administrativo.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019. Se obtuvo una correlación positiva baja ($Rho = 0,340^{**}$; $p = 0,001$); indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será la Eficacia.
3. Asimismo, para el segundo objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Gestión por Competencia y la Eficacia del de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019. Se obtuvo una correlación positiva baja ($Rho = ,419^{**}$; $p = 0,000$); indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será la Eficiencia.
4. Para el tercer objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Gestión por Competencia y las Relaciones Interpersonales de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019. Se obtuvo una correlación positiva baja ($Rho =$

,410**; $p = 0,000$); indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será las Relaciones Interpersonales.

5. Finalmente para el cuarto objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Gestión por Competencia y la Motivación laboral de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019. Se obtuvo una correlación positiva baja ($Rho = ,446^{**}$; $p = 0,000$); indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será la Motivación laboral.

1.12. Recomendaciones

- Se recomienda que para una mayor eficiencia del personal Administrativo de los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Jepelacio- 2019. Se haya una reunión y se trate de resolver todo lo que les imposibilita el hacer o desarrollar sus labores. Para esto también una capacitación especial para cada área que vean que la requiera.
- En tanto la eficacia se recomienda que los trabajadores hagan una lista de útiles que nos les deben faltar al momento de desarrollar sus actividades.
- En motivación laboral se recomienda que se tome una encuesta de qué es lo les motivaría
Cómo pueden ser menos horas de traba más sueldo, incentivos de viaje.

Referencias

- Carrasco, M. C. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015, 1-100.
- Catacora, P. E. S. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018, 1-101. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caycho, F. J. U. (2019). Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Credito del Perú en el año 2018.
- Chipana, R. A. B. M. T. T. (2018). “La gestión por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2017”, 1-94.
- Durán, A. V. (2017). Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral eTraining:, 18, 1-22. Recuperado de <http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/17542>
- Jiménez, S. E. C. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial, 2(1), 11.
- Ledesma, C. R. D. H. G. C. A. M. A. C. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- López, S. E. H. (2018). “La Gestión por Competencias y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz-2018”., 1-110.
- Moho, E. A. M. (2016). «EMPODERAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL», 1-68.
- Morales, S. M. C. Z. N. L. O. (2018). “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2017”, 1-88.

- Moreno, C. G. Á. (2016). Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera. Recuperado de http://www.ucentral.edu.co/images/documentos/editorial/2017_implementacion_gestion_001.pdf
- Muñoz, J. I. C. (2017). Gestión por competencias y calidad de servicio del área Document Management Solution en la empresa Iron Mountain de la sede Callao, Lima 2017, 1-143.
- Pérez, C. E. M. (2018). Procedimiento para la gestión de competencias, 12(2), 1-24.