

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019**

Por:

Marisela Del Aguila Arevalo

Asesor:

Mtro. José Tarrillo Paredes

**Tarapoto, diciembre de 2019**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

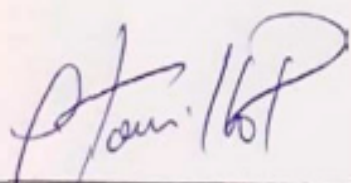
*Mtro. José Tarrillo Paredes*, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***"Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019"*** constituye la memoria que presenta la estudiante Marisela Del Aguila Arevalo; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

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 Tarapoto, a los 2 días, del mes de Diciembre del 2019.



---

Mtro. José Tarrillo Paredes

Asesor

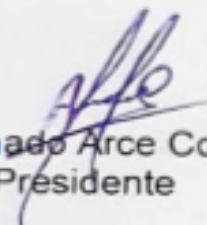
Gestión por competencias y desempeño laboral del personal  
Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la  
Banda de Shilcayo - San Martín 2019

## TRABAJO DE INVESTIGACION

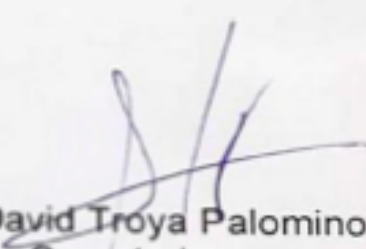
Presentada para optar el Grado Académico de Bachiller en  
Ciencias Administrativas

### JURADO CALIFICADOR

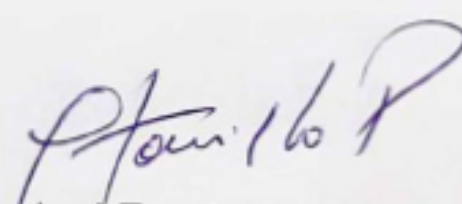
JURADO CALIFICADOR



Mtro. Amado Arce Cobeñas  
Presidente



Mtro. David Troya Palomino  
Secretario



Mtro. José Tarrillo Paredes  
asesor

Morales, 2 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 usó 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 Cronbach'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.

## **1. Introducción**

Experimentamos una realidad diaria tal como está ahora globalizada, donde las organizaciones están manejando una capacidad de trabajo agresiva de límites que están conectadas para distinguir y cuidar los problemas comunes que enfrentan en su práctica laboral, por lo tanto, nos enfrentamos entre nosotros, tratando de ser los mejores profesionales. Esa es la razón por la que las fundaciones abiertas o privadas presentan otra metodología que esta legítimamente identifica con los cambios en la asociación y en desarrollo del potencial humano mediante 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 total en edad de trabajar es desempleada, ya que hay problemas para llenar ciertas ocupaciones debido a la ausencia de una capacidad adecuada. Las organizaciones también tienen problemas más prominentes en la búsqueda de individuos oportunos para posiciones vacías. La escasez de capacidad en numerosos territorios del mercado laboral es la realidad no adulterada, es una circunstancia que se está expandiendo y que podría socavar los motores del desarrollo y la economía (Carrasco, 2015). Mientras tanto, la circunstancia de que vivimos en Perú no es extraña a la verdad de diferentes naciones, ya que es muy evidente que el trabajo implica una parte esencial en la vida de manera sorprendente. En nuestra nación, a partir de ahora se están ejecutando marcos competentes para contar con expertos razonables que poseen puestos adecuados según lo indicado por su perfil

y habilidades, aptos para desempeñarse satisfactoriamente, de manera similar a la instancia de SERVIR, que gradualmente se están utilizando los establecimientos abiertos de nuestra nación, a la luz del hecho de que somos observadores de que solo la estrategia ha sido el método por el cual numerosos expertos pueden adquirir una ocupación, dónde el problema es la mala ejecución, ya que no se eligen. Por sus capacidades y habilidades, por lo que causan daños colosales a la sociedad (Chipana, 2018). Durante los años más recientes, las organizaciones han sabido cómo soportar y desarrollarse en el mercado a un ritmo constante, son aquellas que, a pesar de buscar la mayor ejecución en la totalidad de sus actividades, prestan una genuina consideración a los requisitos de sus clientes (Morales, 2018). Entre las instituciones como es en las municipalidades de Tarapoto, morales y la banda de Shilcayo – 2019 se ha evidenciado que existen falencias que conciernen al desempeño laboral, ya que esto ocasiona un bajo rendimiento al momento de realizar sus tareas encomendadas. 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 por competencias, la misma que se encarga de identificar personal capacitados y con conocimientos que contribuyan a la consecución de metas específicas.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Gestión**

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.

### **2.2. Gestión por competencia**

Para (Catacora, 2018) Las capacidades pueden comprender procesos de pensamiento, las características nos revelan que “la administración por carácter, las ideas propias, los comportamientos o las cualidades, el contenido de la información o las capacidades subjetivas o de conducta, cualquier elemento 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 habilidades son atributos ocultos en un individuo, que se identifican causalmente con una ejecución fructífera en una posición de vocación”. Tales características subyacentes son de diferente naturaleza e incluyen cinco tipos de componentes:

- Rasgos: Atributos físicos y normales de tipo estable, que permiten un nivel de reconocimiento más notable o inferior. Fundamentalmente son rasgos físicos y de personalidad.
- Auto Concepto: Son los marcos de la mente, las cualidades y la autoestima mental que afectan la inclinación psicológica hacia la presentación de una actividad.
- Motivos: Deseos profundos que conducen la acción hacia algunos comportamientos y se alejan de otros.



- **Conocimientos:** Es la preparación y los datos a los que se puede acceder acerca de algo, que probablemente se conectarán con la conducta, a pesar del hecho de que realmente no se hace.
- **Destrezas:** Son habilidades para desempeñar tareas específicas. En un nivel muy básico son habilidades físicas y mentales.

### **2.2.1. Dimensiones**

(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

### **2.3. Desempeño laboral**

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.

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).

### **2.3.1. Dimensiones**

#### ***a. Eficacia laboral***

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.

#### ***b. Eficiencia laboral***

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).

#### ***c. Relaciones interpersonales***

Para (Robbins y Coulter, 2005) sostiene que: La teoría de las tres necesidades: necesidades de logro o rendimiento, que es el estímulo para sobresalir, requisitos de intensidad que es la necesidad de hacer que otros continúen, ya que generalmente no actuarían, la necesidad de tener un lugar, que es el deseo de tener conexiones cordiales y relaciones cercanas.

#### ***d. Motivación laboral***

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”.

### **3. 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. Y correlacional, porque pretende dar a conocer la relación entre dos o más variables en un argumento 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.

## 4. Resultados

Tabla 1

*Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de la gestión por competencia y el desempeño laboral*

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 nos muestra los coeficientes de Alfa de Cronbach nos muestra un resultados sobre 0.933 en lo que es la variable independiente y un 0,975 la variable dependiente lo cual indica que la confiabilidad es buena en los resultados obtenidos en la muestra, este resultado también demuestra que el instrumento es apto para poblaciones similares.

Se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.701 y un p valor igual a 0,000(p-valor < 0.05) correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación, esto requiere decir que a mayor comunicación interna mayor productividad laboral.

### Resultado 2

#### Prueba de normalidad

Para la selección de la prueba de correlación se ejecutó mediante la prueba de normalidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Gestión por Competencia	,889	32
Desempeño Laboral	,862	24

Kolmogorov Smirnov (Muestras mayores de 50 datos) percibir tabla 2, por lo tanto, se concluye que las variables y dimensiones tienen una distribución de normalidad y para el análisis

estadístico se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para variables con distribución normal.

*Tabla 2*

*Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov*

	<b>Prueba de Normalidad Kolmogorov- Smirnov</b>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión por Competencia</b>	.147	88	.000
<b>Desempeño laboral</b>	.125	88	.002
<b>Reclutamiento y selección del Personal</b>	.102	88	.025
<b>Incorporación del personal</b>	.115	88	.006
<b>Capacitación del personal</b>	.129	88	.001
<b>Retención del personal</b>	.142	88	.000
<b>Eficacia</b>	.146	88	.000
<b>Eficiencia</b>	.191	88	.000
<b>Relaciones Interpersonales</b>	.150	88	.000
<b>Motivación Laboral</b>	.123	88	.002

Fuente: Elaboración propia.

### **Resultado 3**

*Tabla 3*

*Encuesta de género, edad, nivel de instrucción, tiempo de servicio, condición laboral y lugar de procedencia de los colaboradores de las municipalidades distritales Morales, Tarapoto y la Banda de Shilcayo.*

		<b>Recuento</b>	<b>% del N° de capa</b>
Genero	Femenino	40	45.5%
	Masculino	48	54.5%
	Total	88	100.0%
Edad	Menos de 25 años	9	10.2%
	De 26 a 30 años	38	43.2%
	De 31 a 40 años	32	36.4%

	De 41 a más	9	10.2%
	Total	88	100.0%
Nivel De Instrucción	Profesional	48	54.5%
	Técnico	30	34.1%
	Auxiliar	10	11.4%
	Total	88	100.0%
Tiempo De Servicio	Menos de 1 año	22	25.0%
	Menos de 5 años	53	60.2%
	Más de 6 años	13	14.8%
	Total	88	100.0%
Condición Laboral	Nombrado	18	20.5%
	Contratado	51	58.0%
	Contrato Cas	19	21.6%
	Total	88	100.0%
Lugar de Procedencia	costa	6	6.8%
	Sierra	7	8.0%
	Selva	75	85.2%
	Total	88	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se presentan datos generales, referente al género se observa que la mayoría de los encuestados fueron del género masculino presentando un porcentaje del 54.5%, de acuerdo a la edad los colaboradores oscila entre 26 a 30 años que representa un 43.2%, así mismo para el nivel de instrucción la mayoría de los encuestados son profesionales, presentando un porcentaje del 54.5%, además el tiempo de servicio que laboran los encuestados en la entidad es de menos de 5 años representando el 60.2%. La condición laboral de los colaboradores representa a un 58%, con respecto al lugar de procedencia la mayoría de los encuestados pertenece a nuestra selva con un porcentaje de 85.2%.

#### **Resultado 4**

##### **Prueba de hipótesis**

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las Municipalidades de: Morales, Tarapoto y Banda de Shilcayo, 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las Municipalidades de: Morales, Tarapoto y Banda de Shilcayo, 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*

La tabla 4, 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.

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

<b>Gestión por Competencia</b>	<b>Desempeño laboral</b>		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,467	0,000	88

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

Fuente: elaboración propia.

## **Resultado 5**

### **Prueba de hipótesis**

Ho: No existe relación entre la Gestión por competencia y el Desempeño laboral de los colaboradores de las Municipalidades de: Morales, Tarapoto y Banda de Shilcayo, 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las Municipalidades de: Morales, Tarapoto y Banda de Shilcayo, 2019.

### **Regla de decisión**

Si P-Valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si P-Valor  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ )

#### Tabla 5

La tabla 5, 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  $H_1$  y rechazamos la hipótesis nula  $H_0$ . 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.

#### *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.

### Resultado 6

#### Prueba de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las municipalidades Morales, Tarapoto y Banda de Shilcayo, 2019.

$H_1$ . Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las municipalidades de: Morales, Tarapoto y la Banda de Shilcayo, 2019.

#### Regla de decisión

Si P-Valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )



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

*Tabla 6*

La tabla 6, 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.

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

<b>Gestión por Competencia</b>	<b>Eficiencia</b>		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,419	0,000	88

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

Fuente: Elaboración propia.

**Resultado 7**

**Prueba de hipótesis**

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las municipalidades Morales, Tarapoto y Banda Shilcayo, 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las municipalidades de: Morales, Tarapoto y la Banda de Shilcayo, 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 7

La tabla 7, 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.

#### *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.

### Resultado 8

#### Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las municipalidades Morales, Tarapoto y Banda Shilcayo, 2019.

H1. Si existe relación entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las municipalidades de: Morales, Tarapoto y la Banda de Shilcayo, 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 8*

La tabla 8, 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.

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

<b>Gestión por Competencia</b>	<b>Motivación Laboral</b>		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0,446	0,000	88

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

Fuente: Elaboración propia.

## 5. Discusión

Al realizar este trabajo de investigación nuestro principal objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencia y en el Desempeño Laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019, a través de un instrumento de dichas variables la cual nos permitieron medir el nivel de relación.

En cuanto al objetivo general: Determinar de qué manera la Gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo – San Martín 2019, los resultados aprueban mediante el análisis estadístico Rho Spearman, se obtuvo el coeficiente de 0,467 (gestión por competencia y desempeño laboral), con un p-valor de 0,000.

Existe un estudio realizado por (Catacora, 2018), con el título de su investigación “ Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018” que tiene como objetivo principal Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ( $\rho = 0,824$ ) así como una asociación de influencia entre la variable competencias se relaciona con el desempeño laboral ( $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$ ). Entre las conclusiones más resaltantes podemos decir que Cuando se evaluó la incorporación del personal y el desempeño laboral, se demostró la existencia de una relación directa entre la incorporación del personal y el desempeño laboral. Evidenciándose una correlación positiva alta ( $r = 0.713$ ) entre la incorporación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

## 6. Conclusión

En fundamento 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 del personal Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la banda de Shilcayo – San Martín 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 del personal Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la banda de Shilcayo – San Martín 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 personal Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la banda de Shilcayo – San Martín 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 del personal Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la banda de Shilcayo – San Martín 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 del personal Administrativo en las Municipalidades de: Tarapoto, Morales y la banda de Shilcayo – San Martín 2019. Se obtuvo una correlación positiva baja ( $Rho = ,446^{**}$ ;  $p = 0,000$ ); indicando que mejor Gestión por Competencia mejor será la Motivación laboral.

## **7. Recomendaciones**

- Se recomienda que en la etapa de selección y evaluación del personal ingresante se evalúen los conocimientos, habilidades y destrezas del postulante según el puesto de trabajo en las municipalidades de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo.
- Se recomienda al personal de las municipalidades planificar el trabajo oportunamente y sobre todo haga uso adecuado de los recursos.
- En tanto la eficacia se recomienda que los trabajadores hagan una lista de útiles que no les debe faltar al momento de desarrollar sus actividades.
- En cuanto a la motivación se recomienda que las municipalidades desarrolle planes sociales que permita la interacción entre compañeros de manera de manera semestral o de acuerdo a su plan operativo anual.
- Se recomienda a las municipalidades mejorar los canales de comunicación y sobre todo manejar de manera inteligente los conflictos en la institución.

## 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/271117/sosa\\_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/271117/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\\_implementation\\_gestion\\_001.pdf](http://www.ucentral.edu.co/images/documentos/editorial/2017_implementation_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.