

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral
de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Naida Aylin Vilcanqui Araca
Yuly Marilú Machaca Apaza

Asesor:

Mtra. Marine Estefa Huayta Meza

Juliaca, octubre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtra. Marine Estefa Huayta Meza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2023”** de los autores Naida Aylin Vilcanqui Araca y Yuly Marilú Machaca Apaza, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 20 días del mes de noviembre del año 2023.



Mtra. Marine Estefa Huayta Meza

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 18 día(s) del mes de octubre del año 2023, siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Lucas Fernando Mega Revatta el (la) secretario(a): Dr. John Herbert Cahuana Sanchez y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque Pileo y el (la) asesor(a) Mtra. Mariné Estefa Huayta Mega

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023

del(los) (las) bachiller(es): a) Naida Aylin Vilcañqui Araca
 b) Yuly Marilú Machaca Apaza
 c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Naida Aylin Vilcañqui Araca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (b): Yuly Marilú Machaca Apaza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	D-	Buena	Muy Buena

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 _____ Presidente/a	 _____ Miembro	 _____ Secretario/a
 _____ Asesor/a	 _____ Bachiller (b)	_____ Miembro
 _____ Bachiller (a)	_____ Bachiller (c)	_____ Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
1 INTRODUCCIÓN	7
1.1 Gestión	8
1.2 Gestión por Competencias	9
1.3 Desempeño.....	10
1.4 Desempeño Laboral	10
2 MATERIALES Y MÉTODOS	11
2.1 Diseño	11
2.2 Participantes	11
2.3 Instrumentos.....	11
2.4 Análisis estadísticos	12
2.5 Declaración sobre aspectos éticos.....	12
3 RESULTADOS.....	14
3.1 Resultados descriptivos.....	14
3.2 Prueba de normalidad	16
3.3 Resultados correlacionales.....	17
3.4 Análisis de regresión.....	17
4 DISCUSIÓN	19
5 CONCLUSIÓN.....	21
6 REFERENCIAS.....	22
7 ANEXOS	24

Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la municipalidad distrital de San Miguel con el principal objetivo de determinar el efecto de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral. Asimismo, se tiene objetivos específicos: Describir los niveles de gestión por competencias y desempeño laboral como también determinar la relación entre gestión por competencias, desempeño laboral y sus dimensiones respectivamente. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un cuestionario compuesto por 79 preguntas diseñadas para evaluar las variables en estudio, utilizando una escala de Likert de 5 puntos. La muestra se determinó mediante un método no probabilístico por conveniencia, seleccionando a 75 trabajadores de la municipalidad. La metodología de este estudio es de naturaleza correlacional, con un diseño de investigación no experimental de tipo transversal. Se determinó que existe una relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los empleados de la municipalidad distrital de San Miguel, se relacionan de forma moderada, directa y significativa ($r = 0.682$, $p < 0.05$); (p-valor: 0.011; $Rho = 0.284^*$) lo que indica que, al aumentar las competencias laborales, se incrementará el desempeño laboral y viceversa.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño, desempeño laboral, recursos humanos.

Competency-based management and its relationship with the work performance of the employees of the District Municipality of San Miguel, 2023

ABSTRACT

This research was conducted in the district municipality of San Miguel with the main objective of determining the effect of competency-based management on job performance. It also has specific objectives: to describe the levels of competency management and job performance as well as to determine the relationship between competency management, job performance and its dimensions, respectively. To carry out this research, a questionnaire composed of 79 questions designed to evaluate the variables under study was used, using a 5-point Likert scale. The sample was determined by a non-probabilistic method by convenience, selecting 75 workers of the municipality. The methodology of this study is correlational in nature, with a non-experimental cross-sectional research design. It was determined that there is a moderate, direct and significant relationship between competency management and job performance of the employees of the district municipality of San Miguel ($r = 0.682$, $p < 0.05$); (p -value: 0.011; $Rho = 0.284^*$), which indicates that by increasing job competencies, job performance will increase and vice versa.

Keywords: *Competency-based management, performance, job performance, human resources.*

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización, las organizaciones deben organizar las habilidades necesarias para la gestión administrativa con el fin de mejorar su rendimiento. Aquellas que han logrado esta organización han alcanzado resultados altamente efectivos según (Correa, 2017). Las empresas son impulsadas por equipos de trabajo competitivos que aplican habilidades para detectar y resolver los diversos problemas que surgen diariamente, así como los desafíos internos que deben enfrentar. Un problema surge debido a la elevada tasa de desempleo, que se debe a la falta de candidatos adecuados para ocupar los puestos vacantes. Las instituciones públicas, especialmente las municipalidades, enfrentan dificultades significativas para encontrar profesionales calificados para los cargos disponibles. La carencia de capacidades en diferentes superficies de la plaza de trabajo es la pura realidad, es una circunstancia que va en aumento y que podría boicotear los mecanismos del desarrollo y las finanzas (Riva & Fernández, 2020). Poniendo en contexto que no siempre ocurre como menciona (Correa, 2017).

El análisis de la problemática es crucial, ya que al evaluarla se pueden identificar los desafíos dentro de la organización, lo que resulta en ventajas competitivas al mejorar el rendimiento y la eficiencia en las tareas realizadas por cada empleado. De la misma forma, facilita el desarrollo de un balance de aquellos recursos y características que se realizan de manera óptima, guiando este modelo hacia aquel nivel de competitividad que desea la organización (Del Aguila & Mélenz, 2020).

Las dificultades laborales en las administraciones municipales son significativas, ya que numerosos empleados ocupan puestos para los que carecen de la experiencia o cualificaciones necesarias, lo que afecta negativamente las relaciones interpersonales dentro del personal administrativo. Teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente y considerando la satisfacción, es fundamental la evaluación de cada servicio que se brinda, estos deben desarrollarse a niveles altos o superiores, en donde los clientes o usuarios sean complacidos por el trato y la atención de los trabajadores de las entidades públicas (Riva & Fernández, 2020). La mayoría de la población que está en edad de trabajar está desempleada, pues existen complicaciones para cubrir puestos de trabajo debido a la falta de capacidad o por otras razones. Las organizaciones también enfrentan un desafío mayor al buscar candidatos adecuados para

cubrir las posiciones disponibles. La falta de capacidad en muchas áreas del mercado laboral es la realidad, es una situación que se incrementa y que podría amenazar el crecimiento y la economía (Carrasco, 2015). Mientras tanto, en Perú, la situación refleja la realidad de otros países, ya que es obvio que el trabajo desempeña un papel crucial en la vida de todos los individuos. 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, 2017).

En contexto de profundizar los beneficios que genera desarrollar gestión por competencia y desempeño laboral, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar el efecto de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de la municipalidad distrital de San Miguel - 2023. Asimismo, se tiene objetivos específicos tales como:

- Describir los niveles de gestión por competencias y desempeño laboral.
- Determinar la relación entre gestión por competencias, desempeño laboral y sus dimensiones respectivamente.

Esto se debe a las significativas transformaciones que han tenido lugar en los últimos años. En última instancia, se anticipa que los hallazgos de la investigación faciliten al subgerente de Gestión del Talento Humano de la municipalidad de San Miguel la toma de decisiones destinadas a mejorar el rendimiento de los empleados.

1.1 Gestión

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

y eficaz favoreciendo su adaptación y también facilitando el desempeño de las competencias tecnológicas y personales.(Jiménez, 2017)

Para (Carballo, 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.

1.2 Gestión por Competencias

Para (Cardenas y Hermitaño, 2022) nos dice que la gestión por competencias pueden consistir en rasgos de carácter, actitudes o valores, constituyendo estrategias utilizadas por las empresas a nivel global para aflorar lo mejor de cada colaborador aun así, este mecanismo brinda capacitaciones al igual que la actualización de conocimientos, desconociendo muchas veces que las aptitudes y conocimientos del colaborador es el capital principal de una organización y demostrar que diferencia hay entre los empleados tienen un desempeño excelente de los que no lo tienen o entre los empleados eficaces e ineficaces.

(Pacheco, 2021) define que La gestión por competencias es una capacidad o habilidad, que estas son un conjunto de comportamientos del individuo que están estrechamente relacionados, pero son diferentes y su aplicación minuciosa para el desempeño depende de una condición subyacente que llama “intención”.

Aire, (2023) La gestión centrada en competencias es una estrategia que busca de manera objetiva determinar las habilidades y aptitudes requeridas para ocupar cualquier posición disponible dentro de una empresa.

Mejía y Augusto, (2022) la describieron como un proceso que brinda soporte a la dirección organizacional en cuanto a caracterizar, simbolizar, alinear, determinar, inspeccionar y administrar la productividad, con la finalidad de obtener la confiabilidad en el usuario, por su parte, Lora et al, (2020) explicó que la gestión por competencias comprende el proceso mediante el cual a través de un perfil medible, se reconocen las competencias década una de las personas, para asignarlos a un puesto laboral.

1.3 Desempeño

Desempeño es el resultado final de una actividad que se lleva a cabo con responsabilidad y eficiencia.(Palomino y Peña., 2016).

1.4 Desempeño Laboral

(Collazos y Fernandez, 2019) Define que esta coincidencia se da debido a que el desempeño laboral permite brindar un servicio de calidad a la población de manera eficiente y eficaz, ya que en la cual permite que los procesos institucionales, generando un valor agregado a labor que desempeñan dentro de la entidad, aumentando los resultados institucionales (metas, objetivos y planes) siendo reconocido y también expresamente los distintos esfuerzos que han realizados los colaboradores, dentro de un adecuado clima laboral y organizacional.

La gestión considera la evaluación del rendimiento laboral del profesional como un indicador clave para medir los resultados de la organización. Hay varias formas de evaluar el desempeño de enfermería, como la evaluación directa del supervisor, la evaluación objetiva, la evaluación conjunta entre evaluador y evaluado, la evaluación de competencias, la autoevaluación y diferentes tipos de retroalimentación, como la de 270 y 360 grados (Ledesma et al., 2018).

Pedraza, (2010)La evaluación de desempeño laboral es uno de los aspectos fundamentales de la gestión de una organización, que implica medir la calidad y eficiencia con la que se ejecutan las actividades propias de los colaboradores.

Según (Caycho, 2018) se puede decir 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.

Olivera et al (2021) nos dice que el desempeño laboral, es la competencia de desarrollo con que cuenta una persona de manera eficaz y eficiente; es la manifestación real del trabajador en la ejecución de una tarea en un ambiente laboral determinado, evidenciando de esta manera, su capacidad para el trabajo que desarrolla.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

El método que usamos para esta investigación es de tipo correlacional, pues según (Avila, 2006) Indican que busca conocer el grado de asociación entre dos o más elementos.

El estudio es no experimental de corte transversal, puesto que, los datos se recolectan en un determinado tiempo y su propósito es estudiar las correlaciones entre las variables. (Hernandez-Sampieri y Mendoza., 2019)

2.2 Participantes

Se contó con la participación de 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023 los cuales cumplen con la necesidad de la investigación.

2.3 Instrumentos

En el presente trabajo de investigación como instrumento de medición se aplicó un cuestionario para cada variable, como técnica de investigación; la cual permitió conocer la información requerida para determinar las variables de estudio. De acuerdo con López y Fachelli (2022), el estudio mediante encuestas posibilita la cuantificación, organización y sistematización de la información derivada de una problemática bien definida.

De igual manera se usó los cuestionarios como instrumento de análisis, dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, con el fin de obtener sus apreciaciones referentes a los indicadores de las variables.

La variable independiente “Gestión por competencias” tiene como autor a Ortega (2015) el instrumento está compuesto por 40 ítems agrupado por siete dimensiones.

La variable dependiente “Desempeño laboral” tiene como autor a Hernandez (2008), validado al contexto peruano por Geraldo y Zambrano, (2017); Herrera, (2016) el mismo que

consta de 35 ítems agrupado en cuatro dimensiones. Con una escala de tipo Likert, según el alfa de Cronbach, con las variables que son gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral.

Después de completar la recopilación de datos, se procedió a crear la base de datos necesaria para llevar a cabo el análisis estadístico correspondiente. Se estableció que el coeficiente alfa de Cronbach debe ser al menos 0.70 para garantizar una consistencia interna adecuada en la escala utilizada. Cualquier valor por debajo de esta cifra indicaría una baja consistencia interna en la escala.

2.4 Análisis estadísticos

Después de haber encuestado y recolectado los datos, se realizó la evaluación de cada una de las encuestas aplicadas de cada variable tanto de gestión por competencias como también para el desempeño laboral, luego se ingresaron los datos para el análisis estadístico, donde se utilizó el programa SPSS. Versión 27.0, para obtener datos estadísticos, donde nos permitió hacer un mejor análisis de la información.

Los datos descriptivos fueron presentados en tablas de frecuencia y porcentaje. En contraste, el análisis inferencial se llevó a cabo con un nivel de significancia del 95% ($p=0.05$) y un margen de error del 5%. Para evaluar la normalidad de las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra (>50), encontrando que no seguían una distribución normal, ya que el nivel de significancia fue menor al 5% ($p<0.05$). Por lo tanto, se optó por utilizar la correlación de Rho de Spearman. Finalmente, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Tomando en cuenta la propuesta de principios éticos para investigación en seres humanos; el presente estudio, solicitará el permiso correspondiente a la entidad administrativa. En este caso a la Municipalidad San Miguel. Los datos obtenidos se mantendrán en estricta confidencialidad y se utilizarán exclusivamente con el propósito de esta investigación. Además,

en términos de autonomía, se considerará a los trabajadores municipales como individuos autónomos, con capacidad para tomar sus propias decisiones, siendo el consentimiento informado la prueba de este principio ético, ya que es un derecho del sujeto y una responsabilidad del investigador. Respecto a la beneficencia, el estudio se compromete a no causar daño físico o de salud, buscando maximizar los beneficios. Por último, en relación con la no maleficencia, nos abstendremos deliberadamente de llevar a cabo acciones que puedan causar daño o perjudicar a los participantes.

3. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, se observa que en su mayor parte fueron de sexo masculino (68.0 %), seguido por femenino (32.0%). Por otra parte, el 45.3% de participantes tiene entre 31 a 40 años, seguido por un 35.7% que tiene entre 25 a 30 años, 49.3% entre 18 a 24 años, por último, el 0.0% son mayores de 41 años.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo	2 meses	10	13.3%
	3 meses	23	30.7%
	4 meses	25	33.3%
	5 meses	17	22.7%
	Grado	Egresado	20
	Licencia	48	64.0%
	Maestría	1	1.3%
	Magister	6	8.0%
Sexo	Masculino	51	68.0%
	Femenino	24	32.0%
Edad	Menos de 18 años	0	0.0%
	Entre 18 a 24 años	0	0.0%
	Entre 25 a 30 años	37	49.3%
	Entre 31 a 40 años	34	45.3%
	Mayor de 41 años	4	5.3%

Tabla 2*Análisis descriptivo de las variables de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Competencias laborales	Medio	35	46.7%
	Alto	40	53.3%
Autocontrol	Bajo	2	2.7%
	Medio	37	49.3%
	Alto	36	48.0%
Adaptabilidad	Bajo	13	17.3%
	Medio	37	49.3%
	Alto	25	33.3%
Capacidad de Influencia	Bajo	11	14.7%
	Medio	32	42.7%
	Alto	32	42.7%
Liderazgo	Bajo	3	4.0%
	Medio	32	42.7%
	Alto	40	53.3%
Resolución de conflictos	Bajo	6	8.0%
	Medio	38	50.7%
	Alto	31	41.3%
Valores	Bajo	7	9.3%
	Medio	38	50.7%
	Alto	30	40.0%
Orientación al logro	Bajo	1	1.3%
	Medio	31	41.3%
	Alto	43	57.3%
Desempeño laboral	Bajo	2	2.7%
	Medio	22	29.3%
	Alto	51	68.0%
	Total	75	100.0%

En la tabla 2, se presentan los resultados en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores de la variable gestión por competencias y sus dimensiones. En la variable gestión por competencias se obtuvo que un 53.3% de los trabajadores presentan un porcentaje alto. Por otro lado, en las dimensiones de dicha variable los trabajadores presentan un porcentaje alto en: la dimensión de autocontrol con un 48%; la dimensión de adaptabilidad con un 33,3%; la dimensión de capacidad de influencia con 42,7%; la dimensión de liderazgo con un 53,3%; la dimensión de resolución de conflictos con un 41,3%; la dimensión de valores con un 40% y la dimensión de orientación al logro con un 57,3%.

En la variable desempeño laboral se obtuvo que un 68,0% de los trabajadores presentan un porcentaje alto.

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3 exhibe los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicada a las variables de Gestión por competencias y desempeño laboral, junto con sus dimensiones correspondientes. Se emplea una prueba estadística no paramétrica debido a la ausencia de distribución normal, indicada por un valor p menor al 5% ($p < 0.05$). Por consiguiente, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 3

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	0.095	75	0.002
Autocontrol	0.097	75	0.077
Adaptabilidad	0.151	75	0.000
Capacidad de influencia	0.117	75	0.013
Liderazgo	0.103	75	0.048
Resolución de conflictos	0.110	75	0.025
Valores	0.121	75	0.009

Orientación al logro	0.078	75	,200*
Desempeño laboral	0.107	75	0.033

3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4 se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de Gestión por competencias y desempeño laboral con un nivel de relación moderada, directo y significativa ($r = .682, p < .05$). De igual forma, una relación moderada, directa y significativa con autocontrol ($r = .596, p < .05$), una relación baja, directa y significativa con adaptabilidad ($r = .342, p < .05$), una relación baja, directa y significativa con capacidad de influencia ($r = .235, p < .05$), finalmente una relación baja, directa y significativa con liderazgo ($r = .339, p < .05$).

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variable	Desempeño laboral	
	R	P
Competencias laborales	,682**	0.001
Autocontrol	,596**	0.001
Adaptabilidad	,342**	0.001
Capacidad de Influencia	,235*	0.001
Liderazgo	,339**	0.001

3.4 Análisis de regresión

En la tabla 5 se observa que el modelo de regresión lineal simple donde explica el efecto del indicador de la variable gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los (población). Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los

supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que la variable: Gestión por competencias explica la variabilidad del desempeño laboral de los trabajadores en un 37.7%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asume que la variable independiente influye el desempeño laboral ($t = 6.772$, $p < .05$).

Tabla 5

Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre desempeño laboral

Modelo: R2 ajustado = .377	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	40.214	14.134	2.845	0.006
Competencias laborales	0.533	0.079	6.772	0.000

a. Variable dependiente: desempeño laboral

4. DISCUSIÓN

En la actualidad el término gestión por competencias no es muy conocido y abordado por las empresas por lo tanto existe un desconocimiento de la existencia de la influencia del mismo en el desempeño laboral de los trabajadores. Es de resaltar que los trabajadores encuestados en el presente estudio obtuvieron resultados de una correlación moderada, directa y significativa en cuanto al efecto de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral, respondiendo así positivamente al objetivo principal de la investigación. Lo cual concuerda con los hallazgos encontrados de otros autores como Carrasco (2015), quien examinó la relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en 2015, de la Universidad Nacional José María Arguedas, se encontró que el valor "sig." es 0.000, por debajo del nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), confirmando, con un nivel de confianza del 95%, la existencia de una relación significativa entre las variables.

Otro autor como (Chipana, 2017) un estudio en la Municipalidad Provincial de Abancay en el año 2017, donde utilicé un instrumento para evaluar la gestión por competencias y el desempeño laboral de 47 trabajadores. Posteriormente, llevé a cabo la medición de ambas variables para determinar el nivel de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.547, indicando una correlación moderada. Esto sugiere que a medida que mejora la gestión por competencias, también tiende a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, ya que esta herramienta estratégica es fundamental para afrontar los nuevos desafíos del entorno laboral. Además, impulsa el desarrollo y la administración del potencial de las personas, alineando las competencias individuales con las necesidades operativas y fomentando la excelencia en el desempeño.

El trabajo de investigación desarrollado por López y Fachelli (2022) toma como variable independiente gestión por competencias y como variable dependiente desempeño laboral, según la metodología de (Hernandez-Sampieri y Mendoza., 2019), la variable independiente es aquella sobre la que se tiene el control, para así observar los efectos que produce en la variable dependiente, sin embargo, en el presente estudio se aplicó la metodología del autor y se demostró que el desempeño laboral recae sobre la gestión por competencias.

Una de las limitaciones encontradas durante el trabajo se relacionó con los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, quienes tenían limitado tiempo disponible para completar el cuestionario debido a su prioridad de mantener la eficacia en sus funciones. Además, hubo dificultades para acceder a información local suficiente, ya que se encontró una escasez de investigaciones sobre gestión por competencias y rendimiento laboral en esa área.

5. CONCLUSIÓN

En síntesis, después de haber realizado el análisis de los resultados en determinar el efecto de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel. Se concluye que gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, se relacionan de forma moderada, directa y significativa ($r = 0.682$, $p < 0.05$); (p-valor: 0.011; Rho = 0.284*) lo que indica que, al aumentar las competencias laborales, se incrementará el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel, 2023.

La realización de este estudio representó un hito significativo para la administración local de San Miguel en 2023. Permitted llevar a cabo un análisis exhaustivo de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los empleados. Además, se pudo determinar la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral ($r = 0.682$). Estos hallazgos tienen el potencial de ser aprovechados para mejorar la situación actual de la municipalidad y elevar los niveles de rendimiento en la organización. La implementación de la gestión por competencias es crucial, ya que facilita la evaluación y el manejo efectivo de los empleados según sus habilidades. Asimismo, el análisis del desempeño laboral es fundamental, ya que permite evaluar la forma en que trabajan los colaboradores y los resultados que generan para la municipalidad de San Miguel en 2023.

6. REFERENCIAS

- Aire, M. (2023). *Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022* Para. 2–66.
- Avila, H. (2006). INTRODUCCION A LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Carballo, A. (2018). *Procedimiento para la gestión de competencias.* 12(2), 40–63.
- Cardenas,E y Hermitaño, D. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de oyón, 2021.* 127.
- Carrasco, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. *Universidad Nacional José María Arguedas Perú,* 100.
- Caycho, F. (2018). *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* *Cultura Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de cr.* <https://doi.org/10.19083/tesis/625160> Universidad
- Chipana, T. (2017). *Gestion por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Abancay - 2017.* 1–157.
- Collazos y Fernandez. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán- Periodo 2018. *Fernandez Altamiro, A. E. F., 2,* 1–13.
- Correa, E. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal,* 2(1), 88–98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Del Aguila, M., & Mélenz, K. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la EPS Sedaloretto S.A Yurimaguas, 2020.*
- Geraldo y Zambrano. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017. *Universidad Peruana Unión.*
- Hernandez-Sampieri y Mendoza. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Editorial Mc Graw Hill Education* (Vol. 10, Issue 18).
- Hernandez, E. (2008). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SUPERVISORES DE INDUSTRIAS CITRÍCOLAS DE MONTEMORELOS. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar,* 6(August), 128.
- Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, Región San Martín, 2016. *Universidad Peruana Unión,* 112.
- Jiménez, E. (2017). *Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial.* 2(1), 88–98.
- Ledesma et al. (2018). *Revista Cuidarte.* 9(1), 1973–1987. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- López y Fachelli. (2022). La influencia de la educación y de la experiencia laboral en la movilidad social: estudio de las cohortes nacidas entre 1926 y 1981 en España / The Influence of Education and Work Experience on Social Mobility: A Study of the Cohorts Born in Spain between. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas,* 179, 79–102. <https://doi.org/10.54777/cis/reis.179.79>
- Lora et al. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad,* 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

- Mejía, S y Augusto, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 202–223.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Olivera et al. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal Administrativo en las Universiades Tecnológicas Privadas del Lima. *Cybertesis*, 259.
- Pacheco, J. (2021). Competencies management: Proposal facing the organizational reality in Peru. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 38(98), 310–325.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5527593>
- Palomino y Peña. (2016). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA Y PAPELERÍA VENEPLAST LTDA.*
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 493–505.
- Riva, J., & Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1594–1622.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

7. ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo

The screenshot shows a web interface for managing article submissions. At the top, the journal name is displayed. Below it, there's a breadcrumb trail: '1062 / Machaca-Apaza / Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Muni...'. A 'Biblioteca de envío' button is visible. The main area is titled 'Flujo de trabajo' and 'Publicación', with sub-tabs for 'Envío', 'Revisión', 'Edición', and 'Producción'. Under 'Envío', there's a section 'Archivos de envío' with a search bar and a table listing submitted files. One file is shown: '4865 01 - ARTICULO GCDL Yuly_v04 Sumisión.docx' with a status of '31 March 2024' and 'Texto del artículo'. A 'Descargar todos los archivos' button is present. Below this is a 'Discusiones previas a la revisión' section with an 'Añadir discusión' button and a table that currently shows 'No hay artículos'.

Acuse de recibo de envío Inbox x



noreply@comunicacionunap.com
to me ▾

3:02 PM (1 minute ago) ☆ 😊 ↶ ⋮

Translate to English ×

Yuly Marilu Machaca-Apaza:

Gracias por enviar el manuscrito, "Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023" a Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/authorDashboard/submission/1062>
Nombre de usuario/a: yulymachaca

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

--

Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.
ISSN 2219-7168 | eISSN 2226-1478
E.P. Ciencias de la Comunicación - Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional del Altiplano
Av. Floral 1153, Código Postal 21001
Puno, Perú.

Anexo 2: Resolución de expedito



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0523A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 27 de setiembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Naida Aylin Vilcanqui Araca**, identificado(a) con código Universitario N°201522401 y **Yuly Marilú Machaca Apaza**, identificado(a) con código Universitario N° 201612113, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Naida Aylin Vilcanqui Araca** y **Yuly Marilú Machaca Apaza**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 27 de setiembre del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Naida Aylin Vilcanqui Araca** y **Yuly Marilú Machaca Apaza**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta Secretario: Dr. John Herbert Cahuana Sanchez Vocal: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Asesor: Mtra. Mariné Estefá Huayta Meza	Naida Aylin Vilcanqui Araca Yuly Marilú Machaca Apaza	Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2023	Miércoles 18 de octubre de 2023 10:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

A continuación, se presentan un conjunto de interrogantes relacionadas con el desempeño de sus actividades laborales, las cuales serán tomadas en cuenta de una forma totalmente anónima y reservada. Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a todas y cada una de las frases rodeando con un círculo la respuesta

QUE DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA Y LO QUE LE OCURRE

HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar y actuar. Utilice la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

	Ítems							
1	Mantengo el control en situaciones estresantes.	1	2	3	4	5	6	7
2	Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.	1	2	3	4	5	6	7
3	Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.	1	2	3	4	5	6	7
4	Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.	1	2	3	4	5	6	7

6	Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.	1	2	3	4	5	6	7
7	En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.	1	2	3	4	5	6	7
8	En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.	1	2	3	4	5	6	7

9	Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.	1	2	3	4	5	6	7
10	Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.	1	2	3	4	5	6	7
11	En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas.	1	2	3	4	5	6	7
12	La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones	1	2	3	4	5	6	7
13	Las situaciones de cambio en la municipalidad me permiten adaptarme fácilmente.	1	2	3	4	5	6	7
14	Las situaciones laborales la municipalidad me permite calcular mis palabras o acciones.	1	2	3	4	5	6	7
15	Las situaciones laborales de la municipalidad me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5	6	7
16	En la municipalidad las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.	1	2	3	4	5	6	7
17	Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.	1	2	3	4	5	6	7
18	Las condiciones de la municipalidad permiten realizar un trabajo en equipo.	1	2	3	4	5	6	7
19	Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo	1	2	3	4	5	6	7
20	En la municipalidad es fácil tener y aplicar una visión de futuro.	1	2	3	4	5	6	7
21	En la municipalidad me es fácil de buscar consensos en pro de ella.	1	2	3	4	5	6	7
22	Asumo la visión del equipo como mías.	1	2	3	4	5	6	7

23	Presto atención a las necesidades de los demás.	1	2	3	4	5	6	7
24	Los problemas de la municipalidad o se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.	1	2	3	4	5	6	7
25	Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.	1	2	3	4	5	6	7
26	Las condiciones de la municipalidad y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada.	1	2	3	4	5	6	7
27	Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

28	Últimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.	1	2	3	4	5	6	7
29	Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente.	1	2	3	4	5	6	7
30	En la municipalidad hay situaciones que no parecen éticas.	1	2	3	4	5	6	7
31	Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.	1	2	3	4	5	6	7
32	En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.	1	2	3	4	5	6	7
33	En la municipalidad hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.	1	2	3	4	5	6	7
34	Tengo actitud de permanente éxito y logro.	1	2	3	4	5	6	7
35	Tenemos claras nuestras metas en la municipalidad.	1	2	3	4	5	6	7
36	En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio	1	2	3	4	5	6	7
37	Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.	1	2	3	4	5	6	7
38	Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.	1	2	3	4	5	6	7
39	A pesar de las dificultades en la municipalidad, soy capaz de aprender permanentemente.	1	2	3	4	5	6	7
40	Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros.	1	2	3	4	5	6	7

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

EVALUACIÓN A TU JEFE INMEDIATO, en cada pregunta tendrás la opción de cinco respuestas, marcarás con una X el número 1, 2, 3, 4 ó 5 de acuerdo con la escala que se presenta a continuación:

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

Declaraciones	Respuestas				
Promueve las normas de seguridad	1	2	3	4	5
Registra correctamente y es consiente a las actividades que realiza	1	2	3	4	5
Trata a todos sus subordinados por igual	1	2	3	4	5
Fomenta el orden entre sus subordinados	1	2	3	4	5
Vigila que el trabajo se haga correctamente	1	2	3	4	5
Es claro en las indicaciones que les da a sus subordinados	1	2	3	4	5
Promueve la limpieza en los sitios de trabajo	1	2	3	4	5
Cuida y mantiene en orden su ambiente laboral	1	2	3	4	5
Verifica que el llenado de su información sea la correcta	1	2	3	4	5
Hace que se cumpla las normas de calidad cuando se da una negligencia	1	2	3	4	5
Se asegura que se cumplan las normas de higiene personal	1	2	3	4	5
Exige el uso de la indumentaria de trabajo adecuada	1	2	3	4	5
Considero que su trabajo es de buena calidad	1	2	3	4	5
Es puntual	1	2	3	4	5
Cumple con sus horarios de trabajo	1	2	3	4	5
Trabaja tiempo extra cuando se le solicita	1	2	3	4	5
Su mesa de trabajo alcanza los niveles de producción establecidos por la municipalidad	1	2	3	4	5
Está al pendiente de las necesidades que tienen los subordinados para hacer su trabajo	1	2	3	4	5
Asiste diariamente a su trabajo	1	2	3	4	5

Supervisa que no haya desperdicios de materia prima	1	2	3	4	5
Vigila que las herramientas de trabajo estén en buen estado	1	2	3	4	5
Reporta a un trabajador que no cumple con los reglamentos de la municipalidad	1	2	3	4	5
Actúa correctamente en caso de algún accidente en el área de trabajo	1	2	3	4	5
Resuelve los problemas que se presentan en la municipalidad	1	2	3	4	5
Proporciona lo que el subordinado requiere para facilitarle el trabajo	1	2	3	4	5
Supervisa que los trabajadores realicen correctamente su trabajo para evitar accidentes	1	2	3	4	5
Conoce las actividades que supervisa	1	2	3	4	5
Responde a las dudas de trabajo de sus subordinados	1	2	3	4	5
Tiene los conocimientos necesarios para desempeñarse en su puesto	1	2	3	4	5
Sabe cuál es la misión de la municipalidad	1	2	3	4	5
Conoce las áreas de la municipalidad	1	2	3	4	5
Tiene conocimiento de las normas de conducta que exige la municipalidad	1	2	3	4	5
Conoce el reglamento interno de su área de trabajo	1	2	3	4	5
Conoce por nombre a los trabajadores que tiene a su cargo	1	2	3	4	5
Sabe cuáles son las normas de calidad que exige la municipalidad	1	2	3	4	5