



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE WÁNCHAQ DEL CUSCO - 2021”**

Tesis presentada por:

Bach. José Luis Bueno Alferez

Para optar el Título Profesional de: Licenciado
en Administración.

Modalidad de Titulación: Tesis

Asesor: Mgt. Susi Alviz Pazos

CUSCO – PERÚ

2022



PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra consideración la tesis de grado intitulada: "Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco - 2021", con el objeto de optar al título profesional de Licenciado en Administración.

Atentamente, Bach. José Luis Bueno Alferez.



AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar a este momento en mi vida.

A la Universidad Andina del Cusco a todos los docentes que me enseñaron y formaron académicamente en especial a mis dictaminantes Dr. José Humberto Vega Centeno Villena y Lic. María del Carmen León Casafranca quienes me motivaron profesionalmente en mi investigación.

A mi Asesora Mgt. Susi Alviz Pazos por haberme Guiado profesionalmente en mi investigación.

José Luis Bueno Alferez.



DEDICATORIA

A Dios por darme vida y estar siempre presente.

A mis padres que siempre me apoyaron y ahora están en el cielo.

A mi esposa e hijos que siempre me apoyaron y motivaron.

José Luis Bueno Alferez.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación.....	4
1.4.1. Relevancia social.....	4
1.4.2. Implicancias prácticas.....	4
1.4.3. Valor Teórico.....	4
1.4.4. Utilidad Metodológica.....	4
1.4.5. Viabilidad o Factibilidad.....	5
1.5. Delimitaciones de la Investigación.....	5
1.5.1. Delimitación Temporal.....	5
1.5.2. Delimitación Espacial.....	5
1.5.3. Delimitación Conceptual.....	5



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes.....	6
2.1.1.	Antecedentes Internacionales	6
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	7
2.1.3.	Antecedente Local	8
2.2.	Bases teóricas	9
2.2.1.	Gestión por competencia	9
2.2.1.1.	Definición.....	9
2.2.1.2.	Objetivos de una gestión por competencias.	10
2.2.1.3.	Competencias de las personas	10
2.2.1.4.	Tipos de gestión por competencias.....	11
2.2.2.	Desempeño laboral.....	14
2.2.2.1.	Definición.....	14
2.2.2.2.	Importancia del desempeño.....	15
2.2.2.3.	Objetivos del desempeño	15
2.2.2.4.	Ventajas del desempeño laboral.	16
2.2.2.5.	Dimensiones de Desempeño Laboral.....	17
2.3.	Marco conceptual.....	20
2.4.	Variable de estudio.	22
2.4.1.	Operacionalización de variable.....	23
2.5.	Hipótesis de la investigación	24
2.5.1.	Hipótesis general.....	24
2.5.2.	Hipótesis específicas	24

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación.....	25
------	----------------------------	----



3.2.	Alcance de investigación:.....	25
3.3.	Enfoque de investigación.	25
3.4.	Diseño de la Investigación.	26
3.5.	Población y Muestra de Estudio.	26
3.5.1.	Población.....	26
3.5.2.	Muestra.....	26
3.6.	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	27
3.6.1.	Técnica.	27
3.6.2.	Instrumento.....	27
3.7.	Procesamiento del Análisis de Datos.....	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Resultados descriptivos.....	29
4.2.	Resultados inferenciales.....	52

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1.	Descripción de los hallazgos más Relevantes y Significativos.....	57
5.2.	Limitaciones del Estudio.....	58
5.3.	Comparación Crítica.....	58
5.4.	Implicancias del Estudio.....	60

CONCLUSIONES.....	61
-------------------	----

RECOMENDACIONES.....	63
----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
---------------------------------	----

ANEXOS.....	67
-------------	----



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	23
Tabla 2.	27
Tabla 3. Cargo que desempeña en la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco 2021	29
Tabla 4. Profesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021	31
Tabla 5. Condición laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021	33
Tabla 6. Edad	35
Tabla 7. Sexo	37
Tabla 8 Variable Gestión por Competencias	38
Tabla 9 Dimensión 1: Competencias personales	39
Tabla 10 Dimensión 2: Competencias interpersonales	41
Tabla 11 Dimensión 3: Competencias técnicas.....	43
Tabla 12 Variable Desempeño Laboral	45
Tabla 13 Dimensión 1: Habilidades y capacidades	47
Tabla 14 Dimensión 2: Trabajo en equipo.....	49
Tabla 15 Dimensión 3: Compromiso con el trabajo.....	51
Tabla 16. Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral	52
Tabla 17. Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión competencias personales y desempeño laboral.....	54
Tabla 18. Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión competencias interpersonales y desempeño laboral.....	55
Tabla 19. Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión competencias técnicas y desempeño laboral.....	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cargo que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco 2021 ..	29
Figura 2 Profesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021.....	31
Figura 3 Condición laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021	33
Figura 4 Edad	35
Figura 5 Sexo.....	37
Figura 6 Variable Gestión por Competencias	38
Figura 7 Dimensión 1: Competencias personales	39
Figura 8 Dimensión 2: Competencias interpersonales	41
Figura 9 Dimensión 3: Competencias técnicas	43
Figura 10 Variable Desempeño Laboral	45
Figura 11 Dimensión 1: Habilidades y capacidades	47
Figura 12 Dimensión 2: Trabajo en equipo.....	49
Figura 13 Dimensión 3: Compromiso con el trabajo	51
Figura 14 Criterios de interpretación de intensidad y dirección de la correlación.....	53



RESUMEN

La investigación presentada contemplo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021. Considero dos variables: la Gestión por competencias y el Desempeño laboral. Cada una con sus respectivas dimensiones. En cuanto a la metodología, el tipo de estudio fue el básico, de alcance descriptivo correlacional. Guiándose bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 210 trabajadores y la muestra por 137 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad distrital de Wánchaq de la provincia y departamento del Cusco en el periodo 2021, el instrumento comprendió el cuestionario y la ficha de observación. El cuestionario fue constituido por 20 reactivos, 10 ítems para cada variable. Los resultados inferenciales indican que entre la variable 1 y la variable 2 se ha obtenido p valor = .000, este resultado es inferior a .010 por tanto, es muy significativo, por ello se aprueba la hipótesis de investigación. Además, se obtuvo $Rho = .505^{**}$ esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva moderada. En este sentido la gestión por competencias es un factor asociado al desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Gestión por competencias, Desempeño laboral.



ABSTRACT

The main objective of the research presented is to determine the relationship between competency-based management and the job performance of administrative staff in the Wánchaq District Municipality of Cusco in 2021. I consider two variables: competency-based management and job performance. Each with their respective dimensions. Regarding the methodology, the type of study was basic, with a descriptive and correlational scope. Guided by the quantitative approach, non-experimental design. The population consisted of 210 workers and the sample of 137 administrative workers who work in the Wánchaq District Municipality of the province and department of Cusco in the period 2021, the instrument included the questionnaire and the observation sheet. The questionnaire was made up of 20 items, 10 items for each variable. The inferential results indicate that between variable 1 and variable 2, p value = .000 has been obtained, this result is less than .010, therefore, it is very significant, therefore the research hypothesis is approved. In addition, $Rho = .505$ was obtained ** this means that there is a moderate positive level correlation between the variables. In this sense, competency-based management is a factor associated with job performance.

KEY WORDS: Management by competencies, Work performance.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: José Luis Bueno Alferez
Título del ejercicio: Tesis 2022
Título de la entrega: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ...
Nombre del archivo: Jose_Luis_Bueno_tesis_final_1.pdf
Tamaño del archivo: 1.65M
Total páginas: 75
Total de palabras: 16,936
Total de caracteres: 99,756
Fecha de entrega: 12-oct.-2022 11:00a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1923505689

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE WÁNCHAQ DEL CUSCO - 2021"

Presentado por
Bach. José Luis Bueno Alferez
Para optar el Título Profesional de:
Licenciado en Administración.

Asesor:
Mgtr. Susi Alviz Pazos

CUSCO - PERÚ

2022

23893951

SUSI ALVIZ PAZOS

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WÁNCHAQ DEL CUSCO - 2021"

por José Luis Bueno Alferez


Fecha de entrega: 12-oct-2022 11:00a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1923505689

Nombre del archivo: Jose_Luis_Bueno_tesis_final_1.pdf (1.65M)

Total de palabras: 16936

Total de caracteres: 99756


23 89 3951
SUSI ALVIZ PAREDES



PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WÁNCHAQ DEL CUSCO - 2021"

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

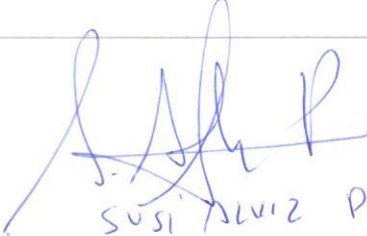
PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.lareferencia.info Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	blog.infoempleo.com Fuente de Internet	1%


SUSI ALVIZ PAZ
23593957



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En cuanto a la gestión por competencias, se entiende que es un instrumento que logra potenciar las capacidades de los trabajadores, generando un mayor incremento en la fuerza de trabajo y rentabilidad de la compañía. La gestión por competencias a nivel internacional es reconocida por manejar al personal con destreza y eficacia permitiendo que se alcance los objetivos de la compañía (Lago y Nadruz, 2012).

En la actualidad el mundo entero se encuentra en un proceso de intercomunicación constante, dado que las compañías contratan personal competitivo y especializado, por lo tanto, toda empresa busca trabajadores que estén calificados y puedan desarrollar las actividades indicadas con la mayor eficacia. así mismo, logren posicionar a la empresa. Además, hoy en día el mercado laboral se ha hecho muy competente, el cual ha hecho que el personal este más capacitado para hacer frente a posibles problemas, es decir, buscan ser mejores a través de preparaciones académicas y experiencias tanto a nivel personal como profesional. Sin embargo, las empresas incurren en un error, capacitar al personal sin que este pueda tener una identidad hacia la institución.

En el Perú las diferentes empresas privadas y públicas no son ajenos a la realidad de los demás países de Latinoamérica, debido a que el trabajo hoy en día para las personas se ha hecho indispensable, por lo cual el país ha ido efectuando diferentes sistemas para la capacitación y perfeccionamiento de las profesiones que logren ocupar puestos laborales que estén acorde a sus habilidades, destrezas y capacidades, obteniendo mejores resultados en beneficio de la compañía, un ejemplo de ello son las instituciones públicas del país que realizan capacitaciones constantes pro mejora de la eficiencia del desempeño del personal.

En el ámbito local en la municipalidad de Wánchaq, se realiza las contrataciones al personal a través de convocatorias, luego se evalúan sus capacidades para cubrir el puesto laboral, por lo cual, se le estaría evaluando el talento y el potencial que poseen los candidatos, la gran pregunta es: ¿Estas personas cumplirán con los requisitos de profesionalismo, capacidades y conocimientos para ocupar un cargo dentro de la entidad? Por otro lado, la subgerencia de recursos humanos encargado de la evaluación del personal que ingresa, estarían



evaluando tres competencias los cuales hacen referencia a las competencias personales, interpersonales y técnicas para poder maximizar los resultados y alcanzar las metas planteadas por la entidad.

Con relación al desempeño laboral en el trabajador del municipio, es aquella conducta y la actitud por parte de los trabajadores hacia el trabajo que realizan dentro de la institución, sin embargo según el libro de reclamos por parte de los usuarios, se ha percibido que el personal que labora en la municipalidad no brindaría una atención adecuada, el tiempo y los requerimientos que se le ofrecen a los usuarios no se le estaría cumpliendo, así mismo estaría existiendo una ineficiencia en el uso de los recursos y el tiempo que les imposibilita la finalización de los propósitos trazados por la municipalidad. Por ello, en la entidad se estaría trabajando de manera distinta durante el año 2018, donde el personal ha estado elaborando informes quincenales, donde explica las funciones que se les fue encargadas y las metas cumplidas, donde el jefe de área tendrá que revisar detalladamente cada informe para luego dar aprobado las funciones designadas y porque autorizar el pago del personal. Sin embargo, se han podido verificar que varias personas, presentaron informes falsos, donde indican que realizan sus funciones, pero cuando se realiza la verificación se verifica que muchas de ellas quedaron inconclusas. En ese entender si se llegara a medir el desempeño laboral de los trabajadores tomando en cuenta las habilidades, capacidades, el trabajo en equipo y el compromiso con el trabajo tendrían que tomarse otros indicadores, mas no a través de los informes como se ha visto el nivel de error es alto.

De seguir con la problemática dentro de la entidad de no realizar la adecuada gestión por competencias a los trabajadores que estarían postulando a un puesto de trabajo seguirán habiendo personas ocupando un puesto de trabajo del que no son competentes, así mismo podrían presentar problemas para cumplir con cada objetivo trazado de la institución a causa de una pésima producción, inadecuado personal, nula responsabilidad, falta de comunicación que tendría como resultado la incompetencia laboral, deficiente desempeño laboral, deficiente atención al usuario, y la falta de compromiso con el trabajo a causa del personal que no cuenta con conocimientos técnicos en su puesto laboral.



1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?

1.2.2. Problemas Específicos.

1. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

Objetivos Específicos.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar cuál es la relación que existe entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021
2. Determinar cuál es la relación que existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021
3. Determinar cuál es la relación que existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021



1.4. Justificación

1.4.1. Relevancia social

El estudio demostró la implicancia social, porque busco soluciones que permita resolver los incidentes en presentaron los funcionarios del municipio del distrito de Wánchaq del Cusco en relación la gestión por competencias y al desempeño laboral de sus trabajadores así como a la misma sociedad. En este sentido la entidad consideró oportuno que se realicen investigaciones para identificar errores y puedan darse soluciones, logrando optimizar los procedimientos de trabajo.

1.4.2. Implicancias prácticas

La importancia práctica de la presente investigación radicó en demostrar la asociación entre las variables en estudio, por otro lado al obtener los resultados en la presente investigación, posibilitó su uso de manera práctica sea por la misma entidad de estudio o por otras que pueden adoptar de acuerdo a su realidad como institución.

1.4.3. Valor Teórico

El trabajo de investigación permitió estudiar y analizar cada postulado teórico concerniente a la gestión por competencias del área de recursos humanos, así como del desempeño laboral. Así mismo a través de las teorías utilizadas en la presente investigación sirvió para un mejor entendimiento del tema abarcado.

1.4.4. Utilidad Metodológica

La utilidad metodológica del presente trabajo de investigación radica la elaboración de un cuestionario que posibilita el análisis de la gestión por competencias y el desempeño laboral, estos instrumentos responden a los objetivos planteados. Del mismo modo, pueden ser empleados en investigaciones posteriores relacionadas al tema de investigación, dicho instrumento fue elaborado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo de la investigación básica, permitiendo el análisis descriptivo de los hallazgos y la búsqueda de correlaciones.



1.4.5. Viabilidad o Factibilidad

Esta investigación fue viable ya que se cuenta con todos los recursos humanos, así como económicos, a la vez con la aprobación del alcalde de la Municipalidad de Wánchaq, de esta forma se realizó nuestra investigación en el personal administrativo.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo en el año 2021

1.5.2. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, de la provincia y departamento del Cusco. Ubicada en la Av. la Cultura N° 500.

1.5.3. Delimitación Conceptual

Gestión por competencias: permite identificar y evaluar las capacidades y habilidades del personal asignado en puesto de trabajo, asimismo es una herramienta que lograr diversificar la organización del trabajo de la gestión del personal, ubicándoles como actores principales en cada proceso de trabajo y poder obtener ventajas competitivas en pro de la compañía (Alles, 2007).

El desempeño laboral: las acciones que tiene el personal contratado, las cuales están designadas, según los estudios o especialidad del profesional, con el fin de obtener y finalizar las metas trazadas, el desempeño serán medidas por medio de los resultados que ofrece en su puesto de trabajo (Garcia, 2011).



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ávila (2016), en su estudio titulado “ejecución de la gestión por competencias dentro una entidad financiera” teniendo el objetivo; efectuar la gestión por competencias dentro del proceso de control y auditoria, para optimizar la gestión de riesgos, calidad y operaciones. En cuanto al método de estudio fue el enfoque mixto, descriptivo, analítica y transversal. En la investigación se llegó a la siguiente conclusión:

- El plan establecido para el desarrollo como herramienta para perfeccionar los procesos, con la finalidad de alcanzar los fines de la entidad financiera e incentivar la motivación del trabajador para la realización de tareas tanto personales como grupales es la base del éxito.

En el estudio de Tunarozza (2017), titulado “implementar la gestión por competencia en el área del cuerpo laboral de la compañía PESLAC” que tuvo como objetivo: realizar la ejecución del sistema de gestión por competencias y alcanzar la optimización de los procedimientos en recursos humanos. En la metodología fue aplicada, exploratoria exploratorio, descriptivo y concluyente, hipotético-deductivo, como instrumento para el acopio de datos se usó un cuestionario, la unidad de análisis fueron 53 trabajadores

- En el estudio se llegó a la conclusión principal: donde la gestión por competencias en las compañías demostró una ausencia en la distribución de los trabajos, respecto al proceso de contratación de personal técnico y administrativo, no existe lineamientos de evaluación.

En el estudio de Espaderos (2016), que tiene por título "desempeño y la relación con la satisfacción laboral en la dirección del municipio de Santa Lucia” que tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño y satisfacción laboral. En cuanto al método de investigación fue de no experimental, correlacional y aplicada, conto como



población a 32 trabajadores, el tipo de muestreo fue censal y el instrumento que se aplico fue el cuestionario cerrado.

- La conclusión demostró que no existe una relación entre desempeño y satisfacción, debido a que el desempeño del personal presento resultados negativos y la satisfacción se ve reducida, por lo que la producción de trabajo ha ido decreciendo afectado los ingresos del municipio, y los usuarios presentaron reclamos frente al servicio dado por los trabajadores de la municipalidad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Capurro y Noa (2019), en la investigación titulada “la gestión por competencias relacionado al desempeño laboral de los trabajadores en la empresa representaciones Castillo S.A. Arequipa”, cual tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la empresa en mención. En cuanto al método fue de tipo cuantitativa de nivel es correlacional no experimental, la población 53 colaboradores de la empresa.

- Obtuvo como conclusión la relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, se aplicó la prueba paramétrica de r de Pearson donde el promedio de respuesta fue de 0.609 y el sig. bilateral fue menor a 0.05. Por lo tanto, la gestión por competencias incrementa el desempeño laboral entre el personal de esta forma se puede mejorar las habilidades y reforzar sus conocimientos.

En el estudio Falcón (2020), titulado “desempeño laboral y gestión por competencias en el trabajador de la empresa constructora año 2019”, el objetivo general fue, identificar la relación del desempeño laboral y la gestión por competencias. En cuanto a la metodología fue no experimental, descriptivo – correlacional y de enfoque cuantitativo. La población de estudio fueron 125 trabajadores, se utilizó un muestro aleatorio simple, siendo un total de 85 trabajadores.

- La conclusión indico que el desempeño laboral tiene una relación significativa con la gestión por competencias. Asimismo, se determinó que la incorporación



del personal, adiestramiento, elección tienen una correlación positiva con las competencias interpersonales del trabajador de la constructora.

En el estudio de Bardales (2019) titulado “gestión por competencias y su incidencia en el desempeño del trabajador docente de un centro educativo de nivel secundario en Cajamarca”, cuyo objetivo fue conocer la incidencia que tiene la gestión por competencias y el desempeño de trabajador, para la metodológica se usó el diseño no experimental y transversal, el instrumento de aplicación fue el cuestionario estructurado, la población fueron 100 docentes, contratados y nombrados, la muestra final fueron 65 trabajadores.

- En el presente estudio se llegó a la siguiente conclusión: se afirmó la hipótesis del investigador que la gestión por competencias tiene una influencia positiva y alta entre las capacidades técnicas que debe tener el personal del centro educativo de nivel secundario del sector público, para desarrollar de manera óptima su desempeño laboral.

2.1.3. Antecedente Local

En el estudio de Torres y Tito (2015), titulado “desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pisac 2013-2015” que tuvo como objetivo fue cual es el nivel de desempeño laboral en la municipalidad del distrito de Pisac, el método de estudio fue descriptivo fue de diseño no experimental, transversal descriptivo así mismo la población estuvo conformada 124 servidores de la municipalidad. Llegando a si a la siguiente conclusión:

- Se concluye que el 38.5% regularmente cumplen sus tareas en el tiempo acordado, el 47.1% rara vez suele resolver los problemas que se presentan en sus actividades, el 33.8% siempre reciben quejas por el trabajo que realiza, el 42.5% pocas veces suele aportar ideas o nuevos procedimientos que pueda optimizar el desempeño laboral y el 75.8% es supervisado constantemente el cual debe realizar informes trimestrales.



2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Gestión por competencia*

2.2.1.1. **Definición.**

La definición de competencias menciona la existencia de particularidades propias de cada persona, se evidencia a través de conductas, actitudes que pueden conducir a conseguir un puesto de trabajo. El trabajador que desempeñe el puesto laboral empleará todas sus capacidades y habilidades aprendidas, con la finalidad de alcanzar las metas fijadas. El trabajador deberá mostrar todas estas cualidades para conseguir un puesto de trabajo y poder mantenerlo.

La actitud de competencia es inherente a toda persona, dentro y fuera de un ambiente de trabajo, este tipo de comportamiento y disposición se podrá visualizar en el modo de actuar y la motivación que tenga al realizar sus tareas y cuál es su efecto en la compañía, ya sea de forma positiva o negativa. En consecuencia, este tipo de actitud se realiza de forma individual y está relacionado con la actuación en el puesto de trabajo sea demostrable. “Así, se puede hablar de dos tipos de competencias (Chiavenato, 2003).

La definición de talento que ofrece el diccionario de la RAE (conjunto de dotes intelectuales de una persona), el paso siguiente será discernir cuál es, o cómo está conformado el conjunto de dotes intelectuales. En la perspectiva del manejo de recursos humanos es un grupo de “dotes intelectuales” se conforma por la sumatoria de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; sin embargo, serán estas últimas las que determinarán un desempeño superior. “El verdadero talento en relación con una posición o puesto de trabajo estará dado por la intersección de ambos subconjuntos en la parte que es requerida para esa posición” (Martínez, 2013).

El desarrollo por competencia es un método de gerencia donde se evalúa las competencias relevantes que se necesita para obtener un puesto laboral que realiza las funciones, también es una estrategia que permite realizar modificaciones, porque se divide a las personas de su puesto de trabajo de la gestión por competencias realzando su importancia en las modificaciones para mejorar la organización de la institución. Gestión por competencias se considera también como instrumento imprescindible que



permite hacer frente a los constantes cambios que se realizan a causa de la tecnología, conocimientos y procesos, por tanto, logra alcanzar la excelencia de cada persona relacionada a la compañía, garantizando el desarrollo y administración de los trabajadores (Guerrero, 2014).

La administración de competencias exige que los recursos humanos sean analizadas y estudiada desde la perspectiva integral, implantando y desarrollando normativas que, de forma simultánea, sean vertebradas por un eje central, el de las competencias laborales” (Gómez, 2013).

2.2.1.2. Objetivos de una gestión por competencias.

Uno de los fines que tiene la administración por competencias, es conseguir nuevas direcciones para la gestión de los recursos humanos de forma más eficaz, según la adecuación y mejorar la adecuación persona-puesto. La obtención del perfil competencial de los puestos y de las personas, supone para la organización una fuente de información para mejorar la adecuación entre ambos (Williams, 2008).

- Generar procesos continuos para mejorar la calidad y designación de recursos.
- La combinación de la administración de recursos humanos con los lineamientos de la empresa.
- Asociar a la dirección con las áreas.
- Capacitación del personal para mejorar el entorno laboral y el desempeño.

2.2.1.3. Competencias de las personas

Los componentes que intervienen en el perfil del profesional y la aplicabilidad para el análisis y establecimiento de las competencias de las personas, con la discrepancia que se tiene las necesidades para el puesto de trabajo y las capacidades que tiene la personas según sus estudios y habilidades en su formación profesional (Schermerhorn, 2004).

Para determinar el personal del profesional se evalúa los siguientes puntos:

- Valoración por el supervisor: Este proceso está enfocado en recopilar información de cada colaborador, evaluando todas las destrezas partiendo de la entrevista.



- Auto cuestionarios: proceso en el que se emite la percepción de sobre las competencias a través de un cuestionario autoevaluativo, en este método se utiliza la organización con información que suele ser cruzada con otra recibida por superiores.
- Evaluación por terceros (internos o externos): Este proceso supone recopilar información sobre las personas mediante entrevistas de las personas con superiores partiendo de la elaboración de un informe sobre la situación actual de las habilidades.
- Pruebas profesionales: Proceso que se encuentra dirigido al conocimiento que la persona tenga sobre las exigencias de su puesto, ya que son complementados a otros sistemas para la evaluación.
- Adecuación persona /puesto: Que se enfoca a los perfiles profesionales de una persona especificando técnicas de nivel de la persona comparando sus competencias mediante el análisis de sus fortalezas y debilidades frente al puesto al que se orienta. (Schermerhorn, 2004).

2.2.1.4. Tipos de gestión por competencias.

Según Alles (2010, pág. 15) menciona que dentro de la gestión por competencias existe tres tipos que son: personales, interpersonales y técnicos.

2.2.1.4.1. Competencias personales.

Es la acumulación de las aptitudes, valores y demás habilidades para desarrollar la actividad. Entonces se entiende que las competencias personales es el conjunto de herramientas que una persona posee para lograr sueños y metas. En ocasiones las personas se enfocan en desarrollar de mejor manera sus competencias profesionales, laborales, descuidando así el aspecto personal o familiar, que se considera como eje fundamental en la vida cotidiana.

Se ha percibido que la evolución del hombre presenta características desde la relación consigo mismo y con su entorno familiar, como social (Alles, 2010)

Según Cruz (2014) las competencias personales están conformadas por las conductas, las capacidades, que se encuentran íntimamente relacionados con la satisfacción con su entorno

Afrontando desafíos y dificultades de la vida cotidiana valorando su propio esfuerzo, adaptándose a su medio con el propósito de hallar el bienestar personal e



interpersonal viviendo en satisfacción plena. El desarrollo de la competencia requiere de atención importante en la actualidad debido a los cambios constantes en el aspecto social, la misma que produce cambios en la vida cotidiana reduciendo drásticamente las interacciones personales, así también las competencias personales y sociales, situándolas debajo de las habilidades cognitivas evidenciándolo como aprendizajes fundamentado en los aspectos intelectuales, además del triunfo académico, dejando de lado el bienestar personal y otros aspectos sociodemográficos.

Los indicadores, de la dimensión competencias personales son las siguientes: motivación, adaptabilidad, proactividad según los autores Perez y Gardey (2012, págs. 15-19):

- **Motivación:** Es un proceso caracterizado por ser intencional que se encuentra dirigido a un objetivo que depende la interacción de factores personales intrínsecos y extrínsecos.
- **Adaptabilidad:** Proceso de responder de manera adecuada a las exigencias del entorno equilibrando la conducta orientada a la homeostasis. El cambio a la universalidad para los estudiantes es problemático, si no se adaptan de manera rápida y efectiva, lo que afectaría a su rendimiento.
- **Proactividad:** Se refiere a la ubicación rápida y de forma estratégica de manejar situaciones con el objetivo de mejorar actitudes de manera eficiente identificando posibles problemas que pueden ser evitados a tiempo. (Perez & Gardey, 2012, págs. 17-21)

2.2.1.4.2. Competencias interpersonales.

Las destrezas interpersonales son actividades que se relacionan con la motivación y conducción hacia objetivos en común de la organización y planificación del tiempo entre otras. Además, definidas como competencias relacionadas al entendimiento interpersonal, construyendo el fundamento de reconocimiento haciendo que el sujeto el entorno relacional que lo rodea, estableciendo relaciones interpersonales de manera adecuada y adecuada dentro del contexto como las posibilidades de desenvolverse en una situación en particular otorgando comprensión dentro de las relaciones interpersonales a nivel cognoscitivo conductual y afectivo. (Alles, 2010, págs. 24-27)



Para Burgos y Lozada (2013, pág. 16) las competencias interpersonales son destrezas de orden social que se establecen mediante vínculos con relación al aspecto afectivo de las personas. En el ámbito empresarial permite construir grupos de trabajo eficientes y fortalecidos. Mejorando la comunicación interna de una entidad facilitando procesos de interacción social. a nivel profesional las competencias interpersonales con fundamentales para la selección de personales de trabajo. Generalmente las entidades buscan profesionales con destrezas adecuadas para trabajo en equipo, además de la comunicación efectiva con el compromiso de ética en la labor otorgada.

Los indicadores, de la dimensión competencias personales son las siguientes: liderazgo, trabajo en equipo, perfil profesional según los autores Adem (2021), Burgos y Lozada (2013) y la Unicef (2019)

- **Liderazgo:** Es la agrupación de habilidades que conducen al acompañamiento a las personas. Un líder debe proporcionar ideas innovadoras motivando a los participantes a mejorar sus procesos laborales. (ADEN, 2021)
- **Empatía.** La empatía es el proceso en el que se debe lograr la comprensión de los pensamientos y sentimientos, lo cual ayudará a tomar mejores decisiones dentro de una entidad experimentado el proceso que atraviesa la otra persona. Esto evidencia que los trabajadores puedan entenderse de mejor manera sin juzgarse asumiendo las responsabilidades para una mejor productividad laboral. (Burgos & Lozada, 2013)
- **Resolución de conflictos:** La destreza de solucionar problemas definiendo capacidades en la identificación de problemas, tomando las medidas lógicas en la búsqueda de una solución supervisando y evaluando la implementación de una solución. Reconociendo la habilidad cognoscitiva partiendo de la observación de un entorno específico. Estas actitudes conducen al sistema auto eficaz mediante el empoderamiento, lo que permite que la persona resuelva problemas mediante su pensamiento crítico en el proceso de la toma de decisiones. (Unicef, 2019)

2.2.1.4.3. Competencias técnicas.

Las competencias técnicas son factores asociados a un oficio de manera concreta, pues básicamente es la acumulación del sentido competente. Con la capacidad de usar herramientas imprescriptibles en el cumplimiento del desempeño diario exigiendo una actividad en específico. Así pues, las competencias técnicas, por su acepción en inglés, son las esenciales para el trabajo específico en un área y que este trabajo sea ejecutado



con eficacia. Dependiendo del grado de conocimiento que se solicite en el puesto el perfil profesional será más o menos técnico. (Alles, 2010)

Las competencias técnicas con factores asociados a un oficio. Acumulando el conocimiento de manera eficiente recurriendo al uso de herramientas imprescriptibles para alcanzar el desenvolvimiento constante de una actividad en específico. Por ende, las competencias técnicas, a las que también se les llama hard skills, por su acepción en inglés, son las esenciales para el trabajo específico en un área y que este trabajo sea ejecutado con eficacia. Dependiendo del grado de conocimiento que se solicite en el puesto el perfil profesional será más o menos técnico. (Carrasco, 2019)

Seguidamente la presente dimensión está constituida por los siguientes indicadores que a continuación serán definidos para su mejor comprensión del desarrollo de la presente investigación Guest (2019).

- **Perfil profesional:** Es el proceso descriptivo de las particularidades que se necesita de un profesional con el objetivo de solucionar las necesidades sociales. El profesional se formará luego de haber participado dentro de la instrucción. (Guest, 2019).
- **Aptitudes y habilidades:** Es la habilidad innata del individuo que se manifiesta desde edad temprana para desarrollar una actividad determinada con aptitudes adquiridas en el aprendizaje (Guest, 2019).
- **Creatividad e innovación:** La creatividad es una destreza mental en la que el ser humano puede imaginar y concretizar con nuevas ideas de forma original, pues se puede relacionar con objetos que ya existen. La innovación es el proceso de generar nuevas ideas, en el que se debe incorporar actividades sencillas y claras de forma radical. (Guest, 2019).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Es el sistema de trabajo en el que los colaboradores se desempeñan. En este se evalúa el desenvolvimiento de cada uno mediante factores de liderazgo, habilidades y producción laboral. El desempeño entonces se puede entender como la conducta que tienen las personas en su empleo, misma que ayuda a enfrentar y resolver problemas. Dentro del desempleo se



incluyen acción es de conductas sobresalientes propias de una organización midiendo el rendimiento del colaborador (Bustos, 2007, pág. 17).

2.2.2.2. Importancia del desempeño.

Dentro del desempeño profesional del área de recursos humanos, todas las entidades buscan la excelencia dentro de la gestión sobre el rendimiento de los trabajadores, asimismo se encuentran dificultades internas, ya que todos los colaboradores se encuentran en constante evaluación, para determinar las dificultades mencionadas. Por ello en este proceso se desarrollan sugerencias de mejora constante para el crecimiento constante de la entidad (Perez O. , 2020)

En este tema se cuenta con visión de futuro considerando medidas para alcanzar el éxito evitando la negativa de los empleados que se encuentran en constante evaluación sobre su desempeño, garantizando así la productividad optima en la entidad.

De manera general, las empresas consideran el historial de trabajador en cuanto al seguimiento y feedback al que se encuentra sujeto del empleado durante el desempeño laboral partiendo del área personal hasta el rendimiento empresarial.

2.2.2.3. Objetivos del desempeño

El propósito del desempeño laboral es analizar el trabajo realizado por los colaboradores de la entidad, de tal manera se puede evaluar la competitividad de la misma (Martinez, 2017)

Además del objetivo principal, algunos objetivos se desarrollan en el proceso de desempeño, mencionados a continuación:

- Realizar el seguimiento del avance y conformidad de los propósitos y metas trazadas.
- Analizar la importancia que merece el empleado frente al equipo y el desarrollo conjunto.
- Motivar el incremento de la productividad
- Estimular la comunicación de manera interna entre los colaboradores, más aún entre el líder y los demás colaboradores.



El desempeño laboral tiene diferentes fines, que se pueden resumir en mejorar el desenvolvimiento laboral para alcanzar las metas trazadas contribuyendo al desarrollo de la organización.

No obstante, existen otros fines igual de importantes:

- Calcular el desempeño actual y compararlo con el resultado esperado
- Proveer de oportunidades para que supervisores y empleados intercambien información sobre el desempeño laboral
- Identificar las necesidades de capacitación del colaborador estableciendo un plan de desarrollo.
- Determinar el estado de competencias con el objetivo de conceptualizar las políticas promocionando ascensos y rotaciones oportunas.
- Otorgar soporte para el alineamiento entre los propósitos de la entidad y del colaborador.
- Determinar si el trabajador puede recibir compensación económica como retribución a su buen desempeño
- Mejorar las relaciones en el ámbito laboral elevando el clima organizacional.
- Actualizar las aptitudes de los puestos de trabajo

En conclusión, el desempeño es un proceso en el que el colaborador debe propiciar la retroalimentación de su trabajo comprendiendo las expectativas de la organización, mejorando su rendimiento para satisfacer necesidades de logro redundando el beneficio de la empresa.

2.2.2.4. Ventajas del desempeño laboral.

Las ventajas de la evaluación se desarrollan en corto, mediano y largo plazo. Las ventajas para encaminar al éxito de la empresa (Chiavenato, 2011)

Para el gerente:

- Valorar el desenvolvimiento de los colaboradores basado en factores evaluadores constando con un sistema de medición capaz de estabilizar la neutralidad.
- Proporcionar medidas para mejorar los parámetros del desempeño de los colaboradores.



- Comunicación con los colaboradores evaluando su desempeño dentro del sistema objetivo

Para la persona:

- Analizar los aspectos de la conducta y desenvolvimiento que la empresa desarrolla
- Tener conocimiento de las expectativas del líder frente a su desenvolvimiento de acuerdo a las fortalezas y debilidades.
- Tener de conocimiento que la persona encargada es decir el líder pueda tomar decisiones para mejorar el desempeño del mismo trabajo que realiza y de las que realizara sus subordinados.
- Se debe de conocer asimismo y dar una autoevaluación criticándose mediante la evaluación del desarrollo y hacer un autocontrol.

Para la entidad:

- Evaluar el potencial de los empleados a corto, mediano y largo plazo y determinar la contribución de cada empleado.
- Identificar empleados que necesitan rotación y/o mejora en áreas específicas de operación y seleccionar aquellos que estén listos para promoción o transferencia.
- Inspirar sus políticas de RR.HH. brindando oportunidades a los empleados (promoción, crecimiento y desarrollo personal) al mismo tiempo que aumenta la productividad y mejora las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Las desventajas del desempeño laboral son en realidad pocas y varían según los diversos métodos disponibles, principalmente: método de escala gráfica, método de elección forzada, método de encuesta de campo, método de eventos clave y método híbrido. Lo ideal es elegir el que mejor se adapte a la organización y dejar claro a los empleados que ayudará no solo al crecimiento de la organización, sino también a su crecimiento laboral y personal.

2.2.2.5. Dimensiones de Desempeño Laboral.

Según Bustos (2007) “La atención de calidad que se brinda en las instituciones públicas a los usuarios deben estar orientado a factores que inciden en el rol y



desempeño de los trabajadores, considerados en la investigación” “Las entidades públicas deben de considerar todos los factores que se encuentren interrelacionados”-

2.2.2.5.1. *Habilidades y capacidades*

Las comparaciones que se tiene entre competencias y habilidades van orientadas a la realización entre ambas. Es decir, cuando un sujeto hace una labor de importancia de la tarea, siempre buscará mejorar esa labor para obtener un desempeño adecuado, referido a la competencia, en cambio, si solo se dedica a realizar la tarea, tendría un enfoque en la habilidad. En conclusión, una persona puede ser competente más no tener habilidad. (Endalia, 2019, pág. 11)

Los indicadores, de la dimensión habilidades y capacidades son las siguientes: organización eficaz, resolución de problemas, toma de decisiones:

- **Organización eficaz:** Se refiere a la realización de los objetivos utilizando los recursos para llevar las labores sin tensión alguna entre los empleados. Es una forma que maneja la empresa para producir más, siendo sus procesos más eficientes y disminuyendo la cantidad de residuos producidos. (Iñiguez, 2021)
- **Resolución de problemas:** Viene a ser la capacidad de resolución de los problemas, ser precavidos, identificar los problemas para dar soluciones a las mismas, haciendo evaluaciones para no incurrir en los mismos errores. A partir de la observación del entorno, es que se desarrolla la habilidad cognitiva, flexible y adaptiva. Todo ello conlleva a la autoeficacia y empoderamiento, resultando fácil la solución de los problemas por la toma de decisiones y el pensamiento crítico. (Unicef, 2019)
- **Toma de decisiones:** Son decisiones que comprometen el presente y futuro. Esta habilidad se define como la elección correcta de varias alternativas en un proceso sistemático, tomando criterios e información importante. Esta condición está orientada con muchas habilidades del ser humano. (Unicef, 2019)

2.2.2.5.2. *Trabajo en equipo*

Viene a ser la interacción que se da entre un grupo de trabajadores que requieren el trabajo en grupo para cumplir con los objetivos ya sea en un proyecto.



El trabajo en equipo requiere de la coordinación y buen desenvolvimiento de los trabajadores, siendo estos un mínimo de 2 personas, con el solo propósito de alcanzar objetivos en común. Para esta interacción es necesario la coordinación de los miembros de trabajo, como una acotación, este término fue utilizado luego de la Primera Guerra Mundial, en un esfuerzo de reconstruir todo lo que había sido destruido. A la fecha, se establece un método de trabajo algo más eficiente para enfrentar los conflictos económicos, políticos y sociales. (Peiro, 2018)

Los indicadores, de la dimensión trabajo en equipo son las siguientes: eficiencia en el trabajo, cumplimiento de notas:

- **Eficiencia en el trabajo:** La eficiencia en el trabajo es la elaboración de una labor, realizada en el menor tiempo y con el menor esfuerzo posible. En el trabajo este término se refiere a la mano de obra ofrecida por los trabajadores.

Cuando se tiene alta eficiencia en el trabajo hace referencia a dos términos, ser eficaz y a la vez competente. Identificar a los individuos que reúnan estos dos términos es algo complicado. (Suarez, 2021, pág. 24)

- **Cumplimiento de metas:** Se trata del compromiso del individuo para lograr lo que se propone, mostrando ciertas capacidades que le harán cumplir con esos mismos. Algo que resulta difícil de lograr ya que se necesita alcanzar altos niveles de bienestar que están limitados por ideales interiores, como las dificultades del día a día y experiencias propias. (Zavala, 2012, pág. 44)

2.2.2.5.3. *Compromiso con el trabajo*

El compromiso laboral implica la disponibilidad del trabajador para alcanzar los objetivos de la entidad. La persona comprometida es aquella que siente pasión por realizar sus empleos dentro de la empresa y demostrar un mayor esfuerzo a la hora de realizar sus labores.

El compromiso conlleva a que los trabajadores se sientan cómodos haciendo sus labores y también se sientan motivados. Es de esperar que el trabajador motivado cumpla con su trabajo siendo mayor su productividad, ya que el compromiso está relacionado a factores que indiquen en la misma. (Peiro, 2018)



Los indicadores, de la dimensión compromiso en el trabajo son las siguientes: identificación laboral, involucra metas organizacionales y personales, involucramiento con la empresa.

- **Identificación laboral:** Hace referencia a la identidad que el trabajador tiene hacia su institución donde labora, esta afinidad se logra con el paso de los años, teniendo una visión orientada a que las personas sigan adelante. De esa forma, ayudará a conocer quién es y qué quiere ser en el futuro. Esta identidad establece una unión colectiva dentro de la empresa. (Amaya, 2014)
- **Involucra metas organizacionales y personales:** Las metas organizacionales son los objetivos estratégicos que se traducen en resultados que definen los esfuerzos de los empleados. Es decir, se reúne ideales, capital humano para el logro de objetivos. En cuanto a las metas personales, van orientadas a los deseos, propósitos de manera individual en base a ello se hace la planificación de acciones y recursos. (Dudalia, 2020)
- **Involucramiento con la empresa:** Es la identificación con las tareas realizadas, el desempeño agradable y la importancia del trabajador con su entorno laboral, ello hace énfasis en la confianza, puesto que el trabajador será competente e influyente en el entorno laboral (Riquelme, 2015)

2.3. Marco conceptual.

Administración: Según Chiavenato (2001), proceso que tiene un fin que es la conexión eficiente y eficaz de los bienes y servicios de un grupo de personas para así alcanzar aquellos objetivos maximizando la productividad. Así mismo se refiere a aquel componente que hace función al área de staff, en otras palabras, es aquel mecanismo que brinda servicios en el ámbito de reclutar, selección, formación, evaluación y prestación de servicios en el trabajo.

Capacitación: Según Chiavenato (2001), es la secuencia en la enseñanza y aprendizaje de manera frecuente, donde se desarrollan aquellas habilidades y destrezas de los servidores, donde no es prohibido un buen desenvolvimiento y desempeño en sus labores cotidianos que pueden ser internos y externos esto bajo un programa que es permanente que se apoya y brinda beneficios a la organización.



Competencia: Según Chiavenato (2001), se define como aquellas particularidades sucedidas, aquel comportamiento que genera un desempeño de éxito en un trabajo. Cada puesto de trabajo puede poder distintas formas sean en empresas y o mercados diferentes.

Competencias formativas: Según Goncalves (2005), son aquellos valores con que se aprende a ser y convivir, actitudes profesionales, sociales y filosóficas con las que debe contar los egresados de las carreras profesionales que van a iniciar con una vida laboral.

Desempeño laboral: Según Chiavenato (2001), es la utilidad del trabajo y la acción que da manifiesto al empleado para efectuar las funciones y las tareas primordiales que exigen su desempeño en la situación laboral que es fundamental para la actuación que permite identificar la competitividad.

Desarrollo: Según Chiavenato (2001), significa incremento, ascenso, progreso, mejora. Como tal, designa la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse. El concepto de desarrollo puede hacer referencia a una tarea, una persona, un país o cualquier otra cosa,

Eficiencia: Según Davis (1991), es el logro de objetivos haciendo uso de manera razonable y coherente los recursos que se disponen para lograrlo.

Eficacia: Según Gonzales (1993), nivel del producto o servicio que satisface las necesidades que son reales y puede ser un potencial expectativas de los usuarios que vendrían a ser los receptores.

Gestión: Según Chiavenato (2001), hace mención a la gestión de aquellos recursos que están dentro de una institución pública y privada para de esta manera poder cumplir con aquellas metas que se proponen por la misma. Por otro lado, uno o más individuos administran los proyectos laborales de otras personas para así mejorar los resultados que sin duda hubiera sido imposible alcanzar.

Gestión por competencias: Según García (2001), es la estructura que permite para poner en línea al trabajador a los objetivos que son estratégicos de la entidad.

Relaciones interpersonales: Según Davis (1991), son aquellas relaciones entre dos o más personas, están relacionadas para enfocarse en las emociones y sentimientos,



así como el sentimiento del amor y el aprecio artístico, el interés por las negociaciones y por las actividades sociales, interacciones y las formas de colaborar en la casa, etc.

2.4. Variable de estudio.

Gestión por Competencias: Es aquel modelo que consiste en evaluar aquellas competencias específicas que se necesita en una posición laboral de la persona que lo realiza, por otro lado, es un instrumento que facilita compatibilizar la estructura, debido a que logra dividir el sistema del trabajo de la gestión de las personas, insertando como los actores primordialmente en los procedimientos de intercambio de instituciones y para que al finalizar se pueda incrementar y diseñar a las ventajas competitivas de la entidad.

Desempeño Laboral: Se define como la eficiencia que tienen los trabajadores dentro de una entidad cuando se logra las metas trazadas que traerán consigo beneficios a la empresa donde se desenvuelve.



2.4.1. Operacionalización de variable.

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Gestión por Competencias	La gestión por competencias es una herramienta estratégica de gestión de recursos humanos que tiene como principal objetivo identificar el talento de cada una de las personas que trabajan en una organización y potenciarlo para maximizar sus resultados. (Alles, 2010)	Según Alles (2010), menciona que los tipos de competencia son: Competencias personales, interpersonales y técnicas.	Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Adaptabilidad • Proactividad
			Competencias interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Empatía • Perfil profesional
			Competencias técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes y habilidades • Perfil profesional • Creatividad e innovación
Variable 2 Desempeño Laboral	El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una labor y satisfacción laboral (Bustos, 2007).	Bustos(2007).estima que los pasos para la realización de una evaluación del desempeño del personal son la definición de las habilidades, el trabajo en equipo y el compromiso con el trabajo.	Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Toma de decisiones • Organización eficaz
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el trabajo • Cumplimiento de metas
			Compromiso con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación laboral • Involucra metas organizacionales y personales • Involucramiento con la empresa

Nota: Elaboración propia



2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. *Hipótesis general*

Existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

2.5.2. *Hipótesis específicas*

1. Existe una relación directa y significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021
2. Existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021
3. Existe una relación directa y significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básico, el cual está fundamentada en la recopilación de datos que posibilita crear nuevas teorías, postulados, conocimientos que pueda permite el desarrollo de la sociedad, Hernández, et al. (2018), quien indica que una investigación con estas características responde a un proceso de conjeturas sistemáticas y empíricas, que permite realizar un estudio a dicha situación o fenómeno.

3.2. Alcance de investigación:

La presente investigación fue de alcance descriptivo correlacional ya que describirá y explicará la relación entre las variables de investigación con la realidad concreta de un escenario.

- **Investigación descriptiva.** - Implico observó y describió la gestión por competencias y su relación que tiene con el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, además como lo señalan (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). “busca especificar diversas propiedades, dimensiones o componentes importantes de fenómenos a investigar” o que son sometidos a análisis.
- **Investigación Correlacional.** - Consiste en permitir realizar el estudio, en el cual exista una relación entre dos o más variables, conceptos, ideas o teorías dentro de un tema de investigación. En el estudio se pretende encontrar la relación que tiene la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco año 2021. “Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.3. Enfoque de investigación.

Así mismo la investigación cuantitativa “ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (Hernández et al., 2014, p. 15).



3.4. Diseño de la Investigación.

El presente documento de indagación se encuentra bajo los márgenes del diseño de tipo no experimental, puesto que las acciones de manipulación de variables de manera total o parcial están ausentes. Consecuentemente se niega la práctica de modificación intencional de las variables, llegándose a observar los fenómenos en su estancia completamente natural, de forma que el análisis refleje su realidad. En tal sentido no existen motivaciones o situaciones a los cuales se predisponga a la unidad de análisis para estudiar sus características (Hernández Sampieri, 2014).

3.5. Población y Muestra de Estudio.

3.5.1. Población

El presente documento de indagación comprendió como población de estudio al personal administrativo que labora en el Municipio del distrito de Wánchaq, perteneciente a la provincia y región del Cusco, dentro del periodo 2021 que suman un total de 210 trabajadores.

3.5.2. Muestra

Concerniente al muestreo, este contemplo el probabilístico, enmarcado en el método de muestreo “al azar”. De acuerdo con la unidad de análisis establecida, se contempló a la totalidad de la población para la presente indagación.

N = funcionarios

P = 0.50 (50%) de calificación de acierto de la población.

1-P = 0.50 (50%) de calificación desacierto de la población.

E = 5% error muestral.

Z = 1.96 nivel de confianza (El valor Z se obtiene en la tabla de distribución normal estandarizado).

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P) \times N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.50)(1 - 0.50) \times (210)}{(0.05)^2(210 - 1) + (1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)}$$



n= 137

El trabajo de investigación se realizó con 137 encuestados donde la totalidad de la población estuvo conformada por 210 colaboradores del Municipio del distrito de Wánchaq, teniendo como margen de error de 5%, donde, al mismo tiempo, el grado de confiabilidad arrojó el 95%.

3.6. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.

3.6.1. Técnica.

- **Encuesta:** Técnica empleada para poder recabar datos concernientes al personal administrativo del Municipio del Distrito de Wánchaq.

3.6.2. Instrumento.

- **Cuestionario:** Permitted tener acceso a los datos de colaboradores administrativos conforme a particularidades necesarias para el desarrollo del presente documento.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

3.7. Procesamiento del Análisis de Datos.

De forma que se logre el correcto tratamiento de los datos, se continuó con el ordenamiento de los resultados, para después analizar cada punto, enmarcando la interpretación referente a cada variable. Se recurrió a la estadística para lograr la interpretación de la información, específicamente se acudió al paquete estadístico llamado SPSS25, al mismo tiempo que se ordenó los datos en el Microsoft Office Excel. Este último posibilitó el manejo del diseño de las tablas y sus respectivos gráficos, para mantener una estética acorde a la seriedad del estudio. El proceso fue guiado en su totalidad gracias a la Operacionalización de variables y a la determinación de dimensiones, cada uno con los ítems previstos. En tal sentido



se procedió a analizar la información estadística a nivel descriptivo conforme a cada variable desglosada y expresada en los indicadores, posterior a ello se analizó e interpreto las pruebas de hipótesis correspondientes, resaltando que ambas variables fueron analizadas cualitativamente.

El proceso señalado cuenta con tablas de frecuencia, figuras e interpretaciones correspondientes.

- **Frecuencia absoluta**, responde al recuento de cada categoría o atributo de la variable representado por f_i .
- **Frecuencia relativa**, es la proporción de cada recuento respecto al total de estudiantes encuestados, el cual está representado por n_i , el cual está representado en tantos por ciento $n_i\%$.

En el análisis bivariado se realizará mediante la correlación de Rho de Spearman, de manera que se establezca el nivel asociativo de cada variable según los objetivos e hipótesis específicas.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

DATOS GENERALES:

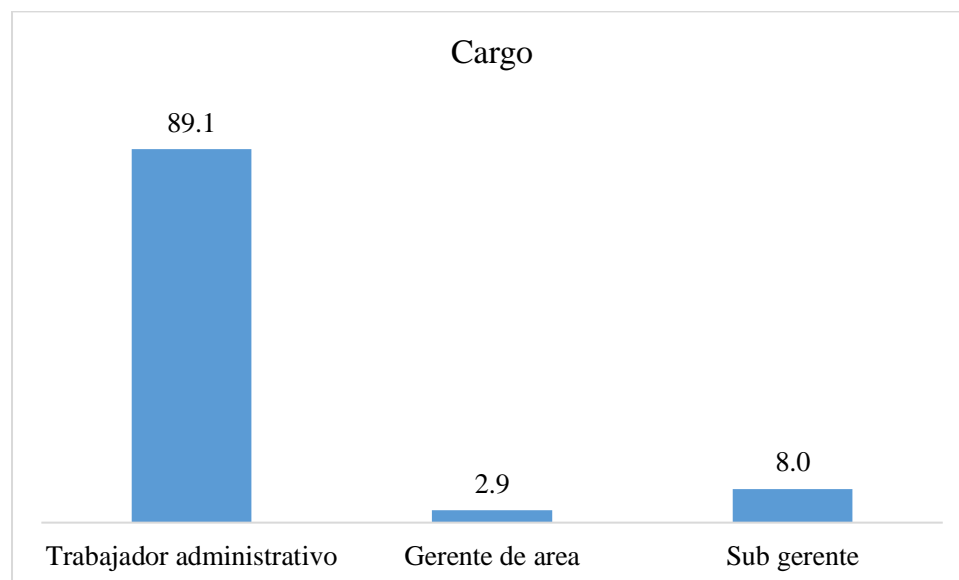
Tabla 3

Cargo que desempeña en la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajador administrativo	122	89.1	89.1	89.1
	Gerente de área	4	2.9	2.9	92.0
	Sub gerente	11	8.0	8.0	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 1

Cargo que desempeñan en la Municipalidad Distrital de Wánchaq Cusco 2021



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla Nro. 3 respecto al cargo se puede observar que el 89.1% de colaboradores del área administrativa que laboran en el Municipio del distrito de Wánchaq de la provincia y



departamento del Cusco en el periodo 2021 tiene el cargo de Trabajador Administrativo, mientras que el 2.9% del personal encuestado tiene el cargo de Gerente de Área.

En este entender se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores que conforman la muestra de investigación se desempeñan en el área administrativa, teniendo el cargo de Trabajador Administrativo en el Municipio del distrito de Wánchaq, propio de la provincia de Cusco en el periodo 2021, contrario al personal que tiene el cargo de Gerente General, este puesto representa una evidente minoría. Del mismo modo, conforme la teoría, las aptitudes, cualidades y habilidades de los trabajadores se desarrollan al realizar las labores asignadas, dichas tareas son distribuidas de acuerdo al cargo en el que los trabajadores se desempeñen incrementando la productividad del personal.



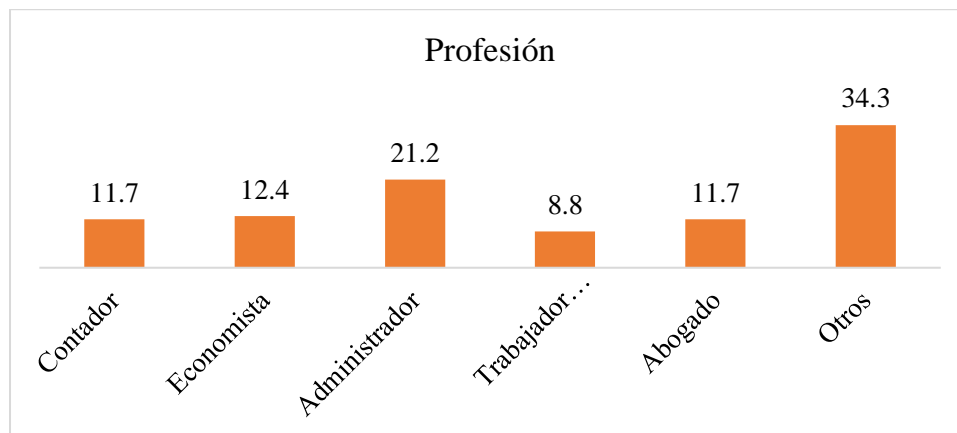
Tabla 4

Profesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contador	16	11.7	11.7	11.7
	Economista	17	12.4	12.4	24.1
	Administrador	29	21.2	21.2	45.3
	Trabajador social	12	8.8	8.8	54.0
	Abogado	16	11.7	11.7	65.7
	Otros	47	34.3	34.3	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 2

Profesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla Nro. 4 respecto a la profesión del personal administrativo encuestado se puede observar que el 34.3% tiene formación profesional diferente a las profesiones de Contador, Economista, Administrador, Trabajador social y Abogado. Contrario al 8.8% del personal que tiene formación profesional en Trabajo Social.

En este entender una parte sustancial de los administrativos tiene una profesión diferente a la de Contador, Economista, Administrador, Trabajador social y Abogado, mientras en un menor



número se tiene la profesión de Trabajo Social del total del personal administrativo que labora en el Municipio del distrito de Wánchaq, de la región y provincia de Cusco en el periodo 2021. Ello se relaciona a la gestión por competencias, donde el perfil profesional, comprende las características particulares de un profesional y su capacidad resolutive, aportando desde su formación profesional, soluciones viables. Es decir, el equipo de trabajadores administrativos del municipio estudiado, tienen capacidades conforme a la labor que realizan, de manera que se proponen soluciones en función a los objetivos de su campo de acción.



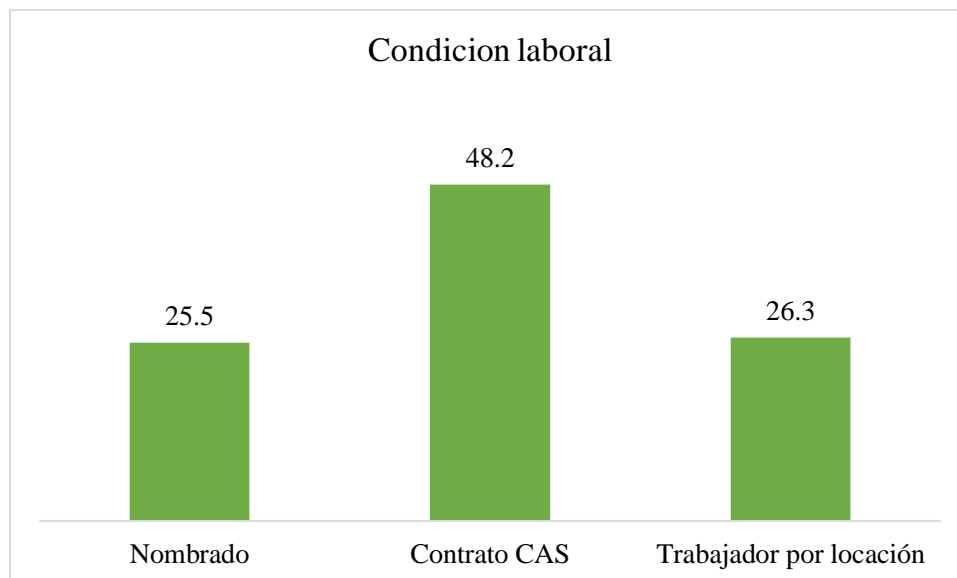
Tabla 5.

Condición laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	35	25.5	25.5	25.5
	Contrato CAS	66	48.2	48.2	73.7
	Trabajador por locación	36	26.3	26.3	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 3

Condición laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2021



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Concerniente a la tabla Nro. 5, que expresa la condición laboral de trabajadores administrativos encuestados se puede observar que el 48.2% tiene la condición laboral propia del contrato CAS. Mientras que el 25.5% del personal es nombrado.

En este entender el sector administrativo que laboran en el Municipio del distrito de Wánchaq están en función al Contrato CAS, mientras en un menor número se tiene al personal



administrativo nombrado en el Municipio del distrito de Wánchaq, de la región y provincia de Cusco en el periodo 2021. Es decir, los trabajadores desempeñan labores específicas con temporalidades cortas de labor. Donde se evidencia la presencia de la gestión por competencias, interpretándose que la mayoría de trabajadores aporta con habilidades específicas poco permanentes, dichos trabajadores son seleccionados y distribuidos conforme su competencia y formación profesional.



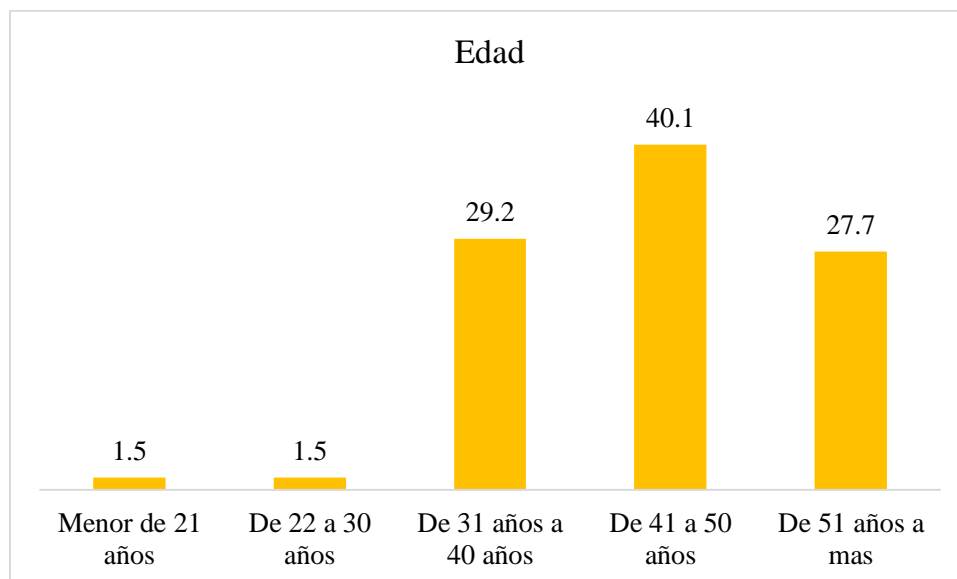
Tabla 6

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menor de 21 años	2	1.5	1.5	1.5
	De 22 a 30 años	2	1.5	1.5	2.9
	De 31 años a 40 años	40	29.2	29.2	32.1
	De 41 a 50 años	55	40.1	40.1	72.3
	De 51 años a mas	38	27.7	27.7	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 4

Edad



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla Nro. 6 respecto a la edad del personal administrativo encuestado se puede observar que el 40.1% tiene de 41 a 50 años de edad. Mientras que el 1.5% del total de trabajadores administrativos que labora el Municipio del distrito de Wánchaq tiene menos de 21 años, y de 22 a 30 años de edad.



En este entender el sector administrativo labora en el Municipio del distrito de Wánchaq, en su mayoría tienen de 41 a 50 años de edad, mientras en un menor número se tiene al personal administrativo joven menor a 30 años de edad. En tal sentido la población de edad con más presencia en el municipio, tenderá a desarrollar mayor identidad laboral, del mismo modo se involucrará en las metas de la organización, y servirá de guía para el personal ingresante, en tal sentido se evidenciará un desempeño laboral adecuado que motive el incremento de la productividad.



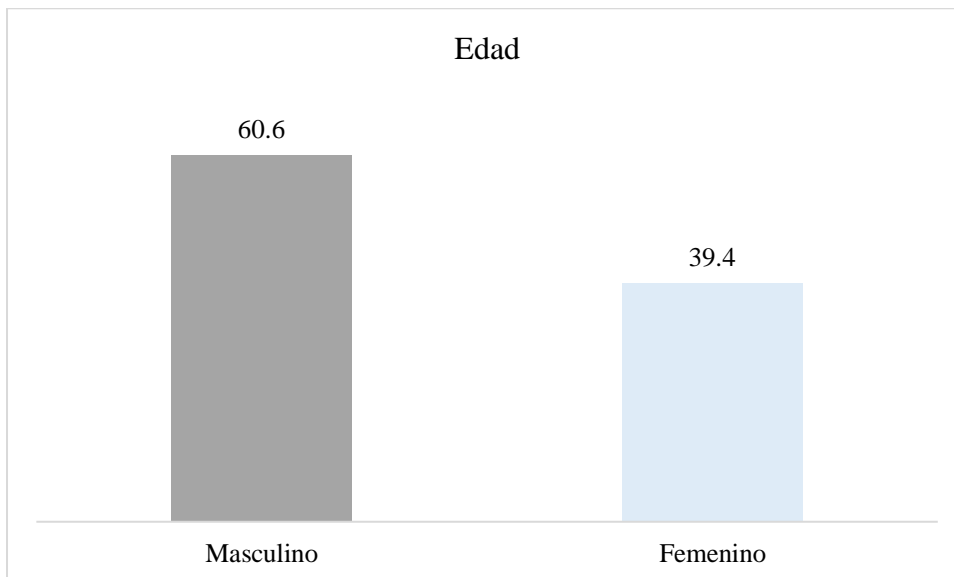
Tabla 7

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	83	60.6	60.6	60.6
	Femenino	54	39.4	39.4	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 5

Sexo



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Concerniente a la tabla Nro. 7 que expresa el sexo del personal administrativo encuestado se puede observar que el 60.6% es de sexo masculino. Mientras que el 39.4 de laborantes que trabajan en el área administrativa del Municipio del distrito de Wánchaq es de sexo femenino.

En este entender el personal del área administrativa del Municipio del distrito de Wánchaq son varones, mientras en un menor número se tiene al personal administrativo femenino.



VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

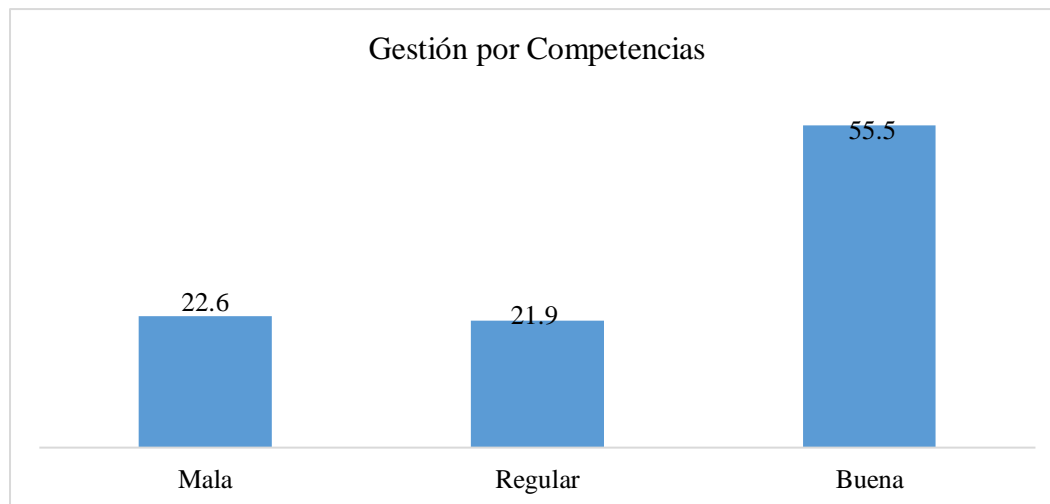
Tabla 8

Variable Gestión por Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (10-23)	31	22.6	22.6	22.6
	Regular (24-37)	30	21.9	21.9	44.5
	Buena (38-51)	56	55.5	55.5	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 6

Variable Gestión por Competencias



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En vista de la tabla Nro. 8 la cual expresa datos de la primera variable, es decir: Gestión por Competencias se puede observar un 55.5% de la población encuestada que indica como buena, el 22.6 como mala y el 21.9 indica como regular la gestión por competencias Municipio del distrito de Wánchaq, Cusco en el año 2021.

Respecto a tales hallazgos se observa la presencia sustancial de la Gestión por Competencias en la organización institucional del municipio, es decir, la organización interna de la municipalidad considera las capacidades y habilidades del personal administrativo para lograr los objetivos institucionales, existe distribución de deberes por competencias personales, como



la motivación, adaptabilidad y proactividad que favorecen la productividad de los trabajadores. (Chiavenato, 2003). Del mismo modo también se logra identificar competencias interpersonales, importantes en el trato entre compañeros de equipo y capacidad de resolución de conflictos. A su vez, estos resultados demuestran la presencia de competencias técnicas, las cuales comprenden el perfil profesional, destrezas y creatividad al momento de realizar las labores asignadas por los superiores, lo que, conforme a la teoría, mejora el desempeño de los trabajadores.

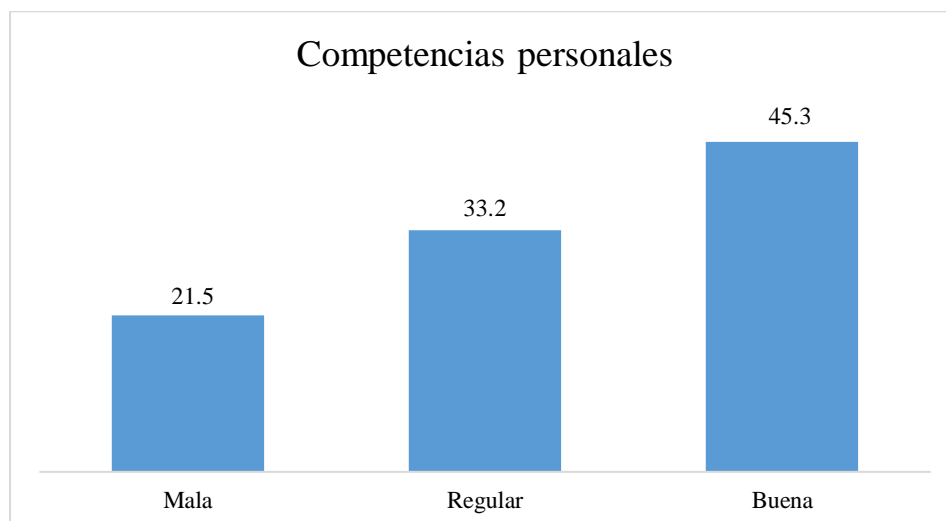
Tabla 9

Dimensión 1: Competencias personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (3-7)	27	21.5	21.5	21.5
	Regular (8-12)	48	33.2	33.2	54.7
	Buena (13-17)	62	45.3	45.3	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 7

Dimensión 1: Competencias personales



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En función a la tabla Nro. 9, la cual expresa datos referentes a la primera dimensión Competencias personales, se logra visualizar que el 45.3% de la totalidad de trabajadores



estudiados consideró como buena, el 33.2% afirma que es regular y el 21.5% indica como mala a las competencias personales en su labor del Municipio del distrito de Wánchaq de Cusco en el periodo 2021. Mientras que el 21.5% indico como mala las Competencias personales en su labor.

Desde los hallazgos se logra afirmar la presencia sustancial de las competencias personales en los trabajadores encuestados, es decir, cada trabajador ha demostrado habilidades personales, a nivel profesional y como individuos, es decir los trabajadores, evidencian un nivel bueno de motivación al momento de realizar su labor, se logran adaptar a los cambios suscitados en la municipalidad y demuestran un nivel adecuado de proactividad. La suma de tales elementos comprende la competencia personal que cada trabajador debe tener para un adecuado nivel de gestión por competencias. Así también conforme Cruz (2014) las competencias personales están conformadas por las conductas, las capacidades, que se encuentran íntimamente relacionados con la satisfacción con su entorno.



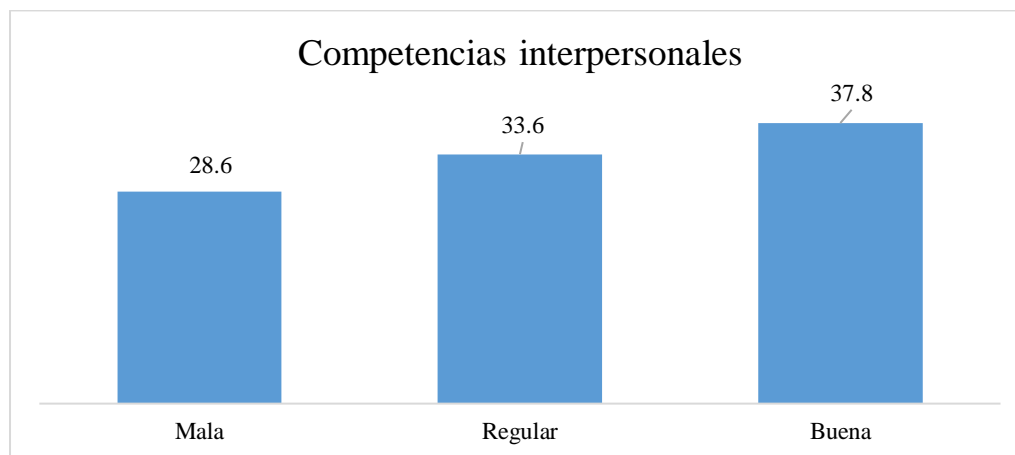
Tabla 10

Dimensión 2: Competencias interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (3-7)	30	28.6	28.6	28.6
	Regular (8-12)	49	33.6	33.6	62.2
	Buena (13-17)	58	37.8	37.8	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 8

Dimensión 2: Competencias interpersonales



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla Nro. 10 respecto a la segunda dimensión Competencias interpersonales se puede observar que el 37.8% de la población encuestada indica que es buena, el 33.6% como regular mientras que el 28.6% como mala las Competencias interpersonales en su labor en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021. Mientras que el 28.6% consideró como mal las Competencias interpersonales dentro de su labor.

Desde los hallazgos se puede afirmar la presencia sustancial de las Competencias interpersonales en los trabajadores de la municipalidad, es decir, el personal dentro de su labor, posee destrezas sociales para entablar comunicación asertiva con compañeros de trabajo,



favoreciendo la formación de equipos de trabajo fuertes y efectivos. Del mismo modo se evidencia la presencia de la motivación, características propias del liderazgo, sentimiento de empatía y capacidad resolutive, la suma de estos indicadores conforma las capacidades interpersonales de los trabajadores del Municipio Distrital de Wanchaq. De esta manera se demuestra un nivel bueno de actitud del trabajador estudiado, cualidad comprendida en la variable gestión por competencias, ello a su vez permite generar procesos continuos para mejorar la calidad y designación de recursos. Del mismo modo Burgos y Lozada (2013) asevera este resultado afirmando que las competencias interpersonales son destrezas de orden social que se establecen mediante vínculos en relación al aspecto afectivo de las personas, logrando mejorar la comunicación interna en una entidad.



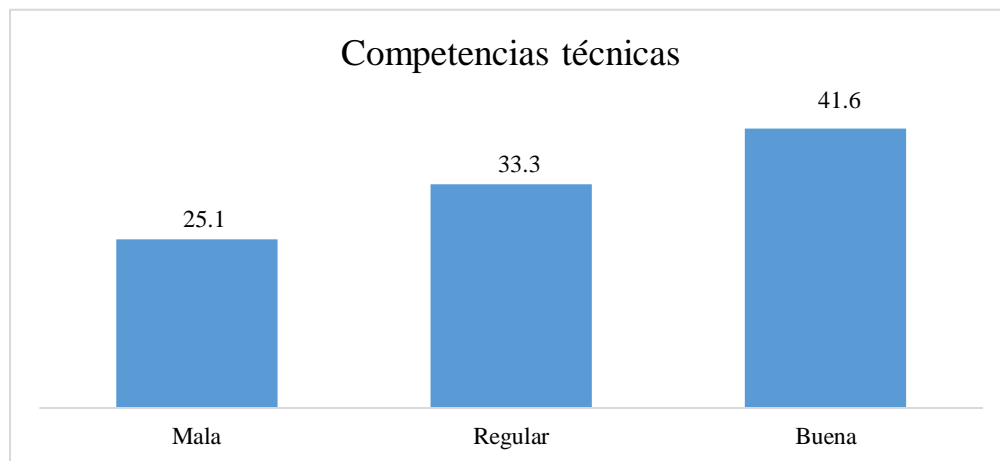
Tabla 11

Dimensión 3: Competencias técnicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (4-9)	33	25.1	25.1	25.1
	Regular (10-15)	45	33.3	33.3	58.4
	Buena (16-21)	59	41.6	41.6	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 9

Dimensión 3: Competencias técnicas



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Concerniente a la tabla Nro. 11, la cual expresa las competencias técnicas como parte de la labor del personal de la comuna municipal estudiada en una escala buena en un 41.6%; el 33.3 indica como regular, mientras que el 25.1% considera como mala las competencias técnicas en la institución.

Conforme a los hallazgos se demostró una presencia sustancial de las Competencias técnicas en el personal administrativo, es decir la mayoría de los trabajadores tiene conocimiento del funcionamiento de su área, del mismo modo cuentan con el perfil profesional requerido por la municipalidad distrital de Wánchaq, cuentan con las actitudes y habilidades necesarias para su labor administrativa, demostrando creatividad e innovación, manejo de herramientas y capacitación constante al momento de realizar sus labores, conforme a la teoría de Guest



(2019), la capacitación del personal contribuye a la mejora del entorno laboral y el desempeño de los trabajadores.



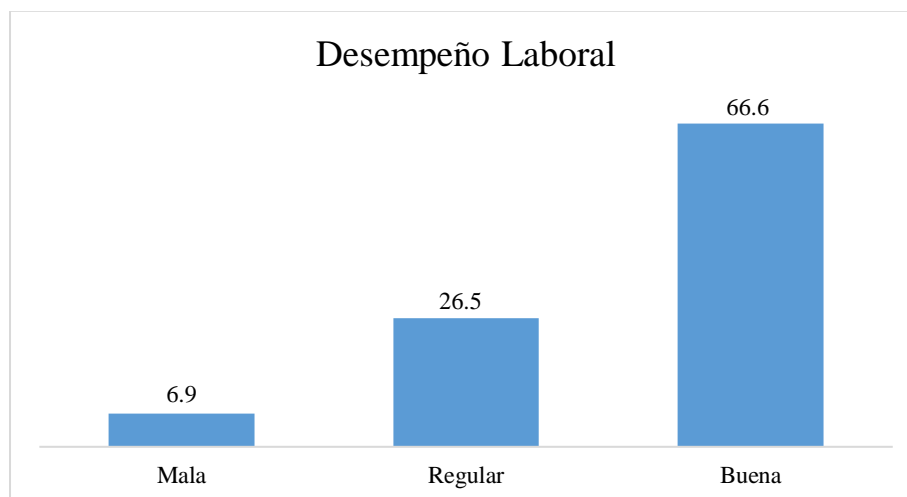
Tabla 12

Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (10-23)	14	6.9	6.9	6.9
	Regular (24-37)	42	26.6	26.6	33.5
	Buena (38-51)	81	66.6	66.6	100.0
Total		137	100.0	100.0	

Figura 10

Variable Desempeño Laboral



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla Nro. 12 concerniente a la variable: Desempeño laboral se logra visualizar que en un 66.6% el desempeño laboral es buena, el 26, 5% indica como regular mientras que el 6.9% considera como mala el desempeño en el trabajo del personal del municipio del distrito de Wánchaq, Cusco, en el 2021.

Respecto a los hallazgos se logra evidenciar un nivel elevado de desempeño laboral, lo cual comprende la presencia del trabajo en equipo, habilidades y capacidades, y compromiso con el trabajo, el primero consiste en el compañerismo, el apoyo mutuo para ser eficiente en la labor que se realiza, con el fin de lograr las metas trazadas, por su parte, la presencia de habilidades y capacidades, refiere una organización eficaz, resolución de problemas y toma de decisiones responsable, las cuales constituyen el producto de destrezas y competencias del trabajador.



Finalmente, la presencia del compromiso con el trabajo, se traduce en el sentido de identidad de los trabajadores administrativos, los cuales tienden a involucrarse en las metas institucionales y personales. De acuerdo con Pérez (2020), dentro del desempeño profesional, todas las entidades buscan la excelencia dentro de la gestión sobre el rendimiento de los trabajadores, por ende, se evidencia un nivel bueno de desempeño laboral.



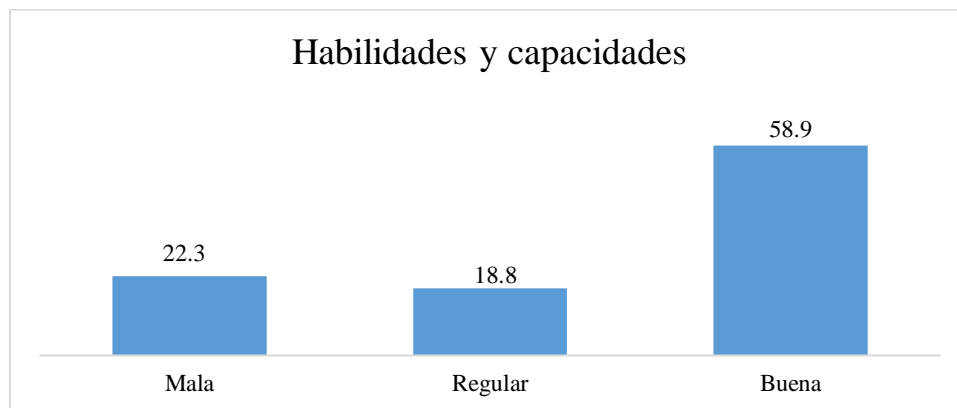
Tabla 13

Dimensión 1: Habilidades y capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (4-9)	38	22.3	22.3	22.3
	Regular (10-15)	32	18.8	18.8	41.1
	Buena (16-21)	67	58.9	58.9	100.0
Total		137	100.0	100.0	

Figura 11

Dimensión 1: Habilidades y capacidades



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Referente a la tabla Nro. 13 el cual expresa datos de la primera dimensión de la segunda variable habilidades y capacidades se logra visualizar que el 58.9% de colaboradores administrativos considera como buena, el 22.3% indica que es mala y el 18.8% afirma como regular a sus habilidades y capacidades en su labor dentro del Municipio del Distrito de Wánchaq, en Cusco, 2021. Mientras que el 22.3% indica como mala sus habilidades y capacidades dentro de su labor en la comuna distrital de Wánchaq, Cusco- 2021.

En función a los hallazgos expuestos, se logra afirmar la presencia preponderante de la dimensión habilidades y capacidades, es decir, existe presencia de habilidades y competencias adecuadas en las tareas asignadas a su área, así también se demuestra capacidad resolutoria ante las dificultades, donde los trabajadores buscan resolver los problemas para el bien de la municipalidad, al mismo tiempo desarrollan habilidades resolutorias, para incentivar una



organización eficaz para el logro de objetivos dentro de su labor en la comuna municipal del distrito de Wánchaq, Cusco – 2021, tales habilidades y capacidades, conforme con la UNICEF contribuirán en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, traducándose, en el mejoramiento del potencial del empleado.



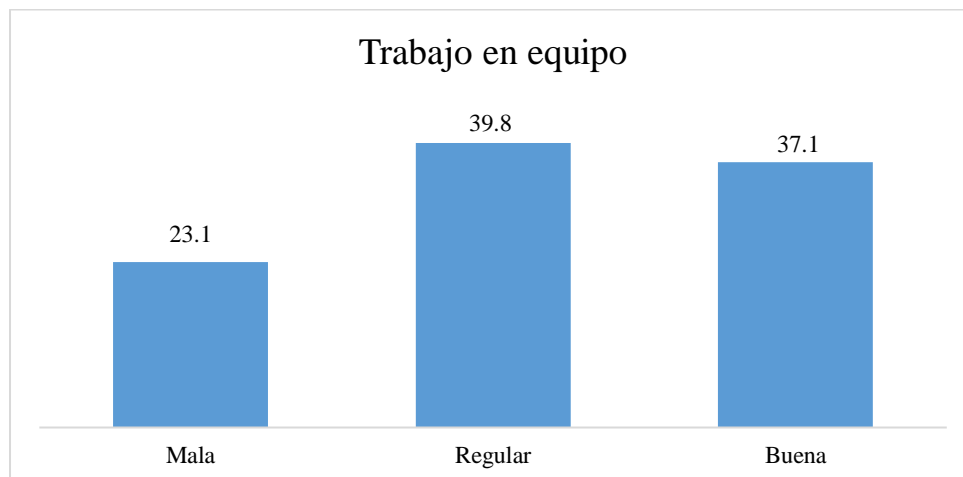
Tabla 14

Dimensión 2: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (3-7)	37	23.1	23.1	23.1
	Regular (8-12)	51	39.8	39.8	62.9
	Buena (13-17)	49	37.1	37.1	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Figura 12

Dimensión 2: Trabajo en equipo



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Respecto a la tabla Nro. 14 enmarcada en la segunda dimensión de la segunda variable trabajo en equipo se logra visualizar que el 39.8% de los colaboradores administrativos encuestados afirmo como regular, el 37.1% como bueno el trabajo en equipo dentro de su labor en el Municipio del Distrito de Wánchaq, Cusco 2021. Mientras que el 23.1% informo como mala trabajo en equipo dentro de su labor en el Municipio del Distrito de Wánchaq del Cusco 2021.

Respecto a los hallazgos nos permite afirmar la presencia sustancial del trabajo en equipo dentro de su labor, el trabajo en equipo conforme a Bustos (2007) implica una eficiente coordinación y comunicación para el cumplimiento de metas, del mismo modo, la presencia de esta dimensión, comprende la eficiencia en el trabajo, ya que se optimizará la entrega de tareas



al tener el apoyo de un equipo, en función al cumplimiento de metas dentro del Municipio del Distrito de Wánchaq, Cusco 2021.



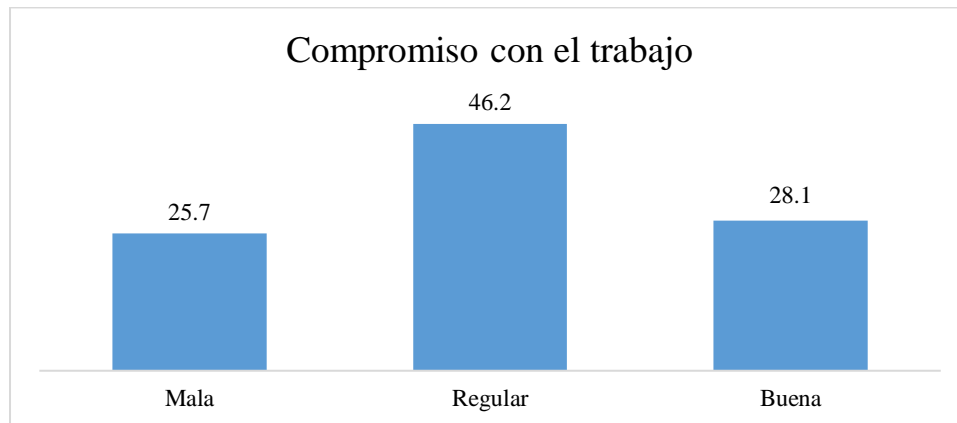
Tabla 15

Dimensión 3: Compromiso con el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala (3-7)	33	25.7	25.7	25.7
	Regular (8-12)	63	46.2	46.2	71.9
	Buena (13-17)	41	28.1	28.1	100.0
Total		137	100.0	100.0	

Figura 13

Dimensión 3: Compromiso con el trabajo



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la tabla Nro. 15 respecto a la tercera dimensión de la segunda variable compromiso con el trabajo se puede observar que el 46.2% del total de los participantes en el estudio considera como regular y el 28.1% como buena el compromiso con el trabajo dentro de la comuna municipal de Wánchaq- Cusco en el año 2021. Mientras que el 25.7% indico como mala el compromiso con el trabajo dentro de su labor en el Municipio del Distrito de Wánchaq del Cusco en el año 2021.

Referente a la información anterior se logra evidenciar la presencia del compromiso con el trabajo en un nivel medio, el cual puede inclinarse para cualquier extremo, la presencia del compromiso con el trabajo conforme Pereiro (2018) comprende involucrarse positivamente con el trabajo y con los objetivos de este, haciendo que este se sienta satisfecho y sea más productivo, formando un sentido de identidad laboral, es así que el trabajador comprometido



con su labor, visualiza las metas institucionales como suyas, y asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos institucionales, de esta manera los trabajadores demuestran poseer compromiso con su labor dentro del Municipio del Distrito de Wánchaq del Cusco, 2021.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

HIPÓTESIS GENERAL

HI: Existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral

			Gestión por competencias	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

De manera que se logre establecer criterios para la interpretación de la dirección y la intensidad de correlación, se contempló la información de la figura 1, donde se enmarca los márgenes de correlación.



Figura 14

Criterios de interpretación de intensidad y dirección de la correlación

<i>Valor r</i>	<i>Interpretación</i>
-1.000	Correlación negativa perfecta
-0.900 a -0.999	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.700 a -0.899	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.400 a -0.699	Correlación negativa moderada (media)
-0.200 a -0.399	Correlación negativa baja (débil)
-0.001 a -0.199	Correlación negativa muy baja (muy débil)
0.000	Correlación nula (no existe correlación)
0.001 a 0.199	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.200 a 0.399	Correlación positiva baja (débil)
0.400 a 0.699	Correlación positiva moderada (media)
0.700 a 0.899	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.900 a 0.999	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1.000	Correlación positiva perfecta

Conforme la tabla 16, en cuanto la conectividad de la variable gestión por competencias en relación a la variable desempeño laboral, se obtuvo el p valor = .000, el cual es menor a .010, en consecuencia, viene a ser muy significativo, admitiéndose la hipótesis de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Del mismo modo se logró obtener el Rho = .505**, ello se traduce en una correlación positiva entre ambas variables de grado moderado. En consecuencia, se logra afirmar que, si el nivel de gestión por competencias incrementa, también incrementa el nivel del rendimiento en el trabajo, y contrario a ello, si la primera variable disminuye, también disminuirá el grado de rendimiento en el trabajo (Huacac, 2020). En esta línea se admite la hipótesis general del estudio que manifestaba la existencia de una correlación entre ambas variables, desestimándose la hipótesis de tipo nulo. En tal sentido la gestión por competencias se conecta, y está asociada a la segunda variable.



HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

HI: Existe una relación directa y significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión competencias personales y desempeño laboral

			Competencias personales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias personales	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

Concerniente a la tabla 17, que expone el nivel de relación entre la dimensión competencias personales y la segunda variable, se ha logrado obtener el p valor = .000, el cual es menor a 0.010, en tal sentido la relación es muy significativa, en consecuencia, se admite la hipótesis trazada en la parte inicial del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Así también se logó obtener un Rho equivalente a .549** ello se traduce en una correlación positiva entre las competencias personales y el desempeño en el trabajo, en función a ello se afirma que si las competencias personales se incrementan, a su vez se incrementara el rendimiento de los trabajadores y contrario a ello si las competencias personales tienden a bajar, en consecuencia el nivel del rendimiento laboral también bajara (Huacac, 2020). En tal sentido, se admite la hipótesis de nivel específico, confirmándose la relación de la variable y dimensión señalada.



HI: Existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021.

H0: No existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

Tabla 18

Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión competencias interpersonales y desempeño laboral

			Competencias interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

En cuanto a la tabla 18, referente a la dimensión competencias interpersonales y la segunda variable, se logra observar un p valor = .000, el cual viene a ser menor que .010, en tal sentido la conexión entre ambos viene a ser muy significativo, e consecuencia se admite la hipótesis respecto a tal relación (Hernández y Mendoza, 2018). En esta misma línea se logró obtener el Rho = .597 **, ello indica que la dimensión competencias interpersonales manifiesta una relación moderada positiva respecto a la segunda variable. En este entender se logra afirmar que mientras las competencias interpersonales estén en un nivel alto, el rendimiento de los trabajadores también será alto, del mismo modo si las competencias interpersonales tienden a bajar, a su vez bajara el rendimiento en el trabajo (Huacac, 2020). En tal línea se admite la hipótesis de nivel específico planteado inicialmente en el estudio, el cual señalaba la existencia de una asociación directa y de grado muy significativo de las competencias interpersonales y el rendimiento en el trabajo, y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, las competencias interpersonales son un factor asociado al desempeño laboral.



HI: Existe una relación directa y significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

H0: No existe una relación directa y significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021

Tabla 19

Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión competencias técnicas y desempeño laboral

			Competencias técnicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias técnicas	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

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

En concordancia con la tabla 19, referente a la conexión entre la dimensión competencias técnicas con la segunda variable desempeño laboral se logró obtener el p valor equivalente a .000, siendo un valor menor a .010, en tal sentido viene a ser muy significativa, aprobándose la hipótesis correspondiente planteada al inicio (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido también se logró obtener un $Rho = .568^{**}$ lo que indica una conectividad de grado moderado y positivo de la dimensión competencias técnicas y la segunda variable en cuestión. En este entender, se logra afirmar que mientras las competencias técnicas incrementen, el nivel del desempeño laboral también incrementará y mientras las competencias técnicas descendan, el rendimiento en el trabajo también lo hará (Huacac, 2020). En tal sentido se admite la hipótesis correspondiente a dicha relación, ya que se logró encontrar una asociación directa y de grado muy significativo de las competencias técnicas y el rendimiento en el trabajo. Es así que se desestima la hipótesis de tipo nulo.



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más Relevantes y Significativos

Los hallazgos más relevantes encontrados en la presente investigación con respecto al objetivo general el cual consistió determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, cuyos resultados demuestran que el 55.5% de la población encuestada que indica como buena la gestión por competencias en la municipalidad distrital del Cusco; por otro lado con respecto al desempeño laboral el 66.6% de los colaboradores indicaron que el desempeño laboral es buena. Asimismo, se encontró la existencia de la correlación positiva entre las competencias personales y el desempeño en el trabajo donde el p valor = .000 y el Rho de Spearman es igual a .549**.

Con respecto al primer objetivo específico que consistió en determinar cuál es la relación que existe entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, se evidencio como resultado el 45.3% de la totalidad de trabajadores estudiados consideró como buena las competencias personales, por lo que aportaría en una buena proporción al desempeño laboral. Asimismo, se encontró como resultado la existencia de la relación entre la dimensión competencias personales y la variable desempeño laboral, donde el p valor = .000 y el Rho de Spearman fue 0.549**.

Con respecto al segundo objetivo específico que consistió en determinar cuál es la relación que existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, se encontró como resultados relevantes de que el 37.8% de la población encuestada indica que es buena, además se encontró como resultado la existencia de la relación entre la dimensión competencias interpersonales y la variable desempeño laboral, donde el p valor = .000 y el Rho de Spearman fue 0.597**.

En referencia al tercer objetivo específico que pretendió determinar cuál es la relación que existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, se



encontró como evidencias relevantes donde el 41.6%; el 33.3% de los encuestados indica como regular las competencias técnicas el cual afectaría en el nivel de desempeño de los trabajadores. Por otro lado, se encontró como resultado de la existencia de la relación entre la dimensión competencias técnicas y la variable desempeño laboral, donde el p valor = .010 y el Rho de Spearman fue 0.568**.

5.2. Limitaciones del Estudio

En el desarrollo investigativo se contempló dificultades encontradas para la obtención, procesamiento y presentación de resultados, las cuales comprenden:

A nivel académico, que comprende a la escasa fuente bibliográfica actualizada y reciente sobre las dimensiones de gestión por competencias, lo que aplazó la compilación de información sobre el tema.

Así también la existencia de libros virtuales restringidos o embargados por las diferentes plataformas virtuales.

Por las dificultades halladas, se puede entender que, en el proceso investigativo se encuentran dificultades de diferentes indoles, sin embargo, estos son motivo para realizar una búsqueda exhaustiva, para lograr un resultado adecuado y óptimo para el contenido informativo.

A nivel empírico, se pudo encontrar dificultades en los procesos burocráticos de la entidad municipal en estudio. Pues, para la intervención de instrumentos, se recurrió a la documentación de solicitudes y autorizaciones dirigidas a las autoridades competentes para efectuar la formalización del proceso en mención.

Por otro lado, una limitación no menos importante fue la falta de acceso al personal administrativo para la aplicación del instrumento, debido a la pandemia que afecta a todos los países, el número de trabajadores que hacían trabajar presencial era reducido, ya que en su mayoría realizaban trabajo remoto desde sus hogares, debido a estas circunstancias se extendió el tiempo de culminación de encuestas.

5.3. Comparación Crítica

El análisis de la investigación presento como primer objetivo específico determinar cuál es la relación que existe entre las competencias personales y el desempeño laboral del



personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, cuyo resultado indica que las competencias personales y el rendimiento en el trabajo están asociados positivamente, es así que se obtuvo los resultados por medio de la prueba estadística Rho de Spearman $Rho = .549^{**}$ esto significa que entre la dimensión competencias personales y la segunda variable en cuestión existe correlación de nivel positiva. Al respecto, Ávila (2016), dentro de un estudio sobre la implementación de este tipo de gestión en una organización financiera demostró que la plataforma estratégica desarrollada debe brindar pautas acerca de la visión y misión de esa empresa, de manera que la entidad se compromete con su personal y con las metas estratégicas, donde existe congruencia entre el tipo de gestión estudiada a nivel personal y grupal, la cual se traduce en el éxito de la organización, la cual logra alcanzar sus objetivos eficientemente.

Como segundo objetivo específico presento conocer la conectividad que existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, donde se evidencio que las competencias interpersonales y el rendimiento laboral están fuertemente relacionadas es así que se obtuvo los resultados por medio de la prueba estadística Rho de Spearman $Rho = .597^{**}$ esto significa que entre competencias interpersonales y el rendimiento en el trabajo existe correlación de nivel positiva. Esto también es tratado por Falcón (2020), cuando estudia la gestión por competencias y su incidencia en el rendimiento del personal en una entidad dedicada a la construcción en el 2019, tal estudio llega a la conclusión de que evidentemente la gestión por competencias está asociada de manera directa, significativa y proporcional con el rendimiento en el trabajo, sumado a ello determino que la contratación, selección, capacitación, también están conectadas con las competencias interpersonales que presentan los laborantes de dicha empresa.

Tercer y último objetivo específico fue estudiar el nivel de conexión que existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, es así que se logra evidenciar que las competencias técnicas y el rendimiento laboral de la población estudiada, se encuentra relacionada significativamente, se obtuvo dicha significancia por medio de la prueba estadística Rho de Spearman $Rho = .568^{**}$ esto significa que entre las competencias técnicas y el rendimiento en el trabajo existe correlación de nivel positiva moderada. En el estudio de Torres y Tito (2015), concerniente al rendimiento laboral de los recursos humanos en una comuna municipal del distrito de Pisac el 2014, llegó a la



conclusión de que se confirma que la variable 1 influye positiva y significativamente en las capacidades técnicas que debe tener el personal en un centro educativo secundario público, para desarrollar de manera óptima su desempeño laboral.

5.4. Implicancias del Estudio

El desarrollo del estudio que tuvo por contexto al Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco, viene a ser una contribución primordial para estudios posteriores afines a la gestión por competencias y el rendimiento en el trabajo, precisando al personal del sector administrativo, siendo necesario considerar que el contexto actual de pandemia, afecta el desempeño laboral del personal, en este entender tiene especial relevancia por la escasas de estudios actualizados y recientes expuestos como limitantes en el tema estudiado. Del mismo modo se ha logrado identificar otras dificultades en torno al trabajo realizado dentro de la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco, temas importantes que deben de ser abordados en estudios posteriores, tales como el desempeño laboral.

Cabe resaltar que el resultado de este estudio, el cual comprende la aplicación de un instrumento conforme a las variables y dimensiones planteadas, son de generalización en el contexto o espacio estudiado, que radica en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco, así también tal generalización abarca instituciones con características similares, ya que las técnicas de recolección de información y el instrumento empleado fue validado expresando confiabilidad según un juicio de expertos y mediante técnicas de prueba estadística consistiendo en el alfa de Cronbach, por lo que se confirma su fiabilidad en investigaciones semejantes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la presencia de una relación de nivel significativo y directo de la variable **gestión por competencias**, en relación a la segunda variable **desempeño laboral**, donde se ha logrado tener un p valor equivalente a .000, el cual vendría a ser menor que .010, sumado a que el $Rho = .505^{**}$, esto se traduce en una relación positiva y moderada entre las variables estudiadas. En tal sentido se logra afirmar que mientras se incremente la gestión por competencias, también se incrementara el grado de rendimiento en el centro laboral investigado y viceversa.

SEGUNDA: Se estableció la existencia de una conexión significativa y directa de la dimensión **competencias personales** y la segunda variable en cuestión, debido a que se logró obtener un p valor equivalente a .000, tal valor viene a ser menor que .010, es así que se valida su significancia. Además, se obtuvo $Rho = .549^{**}$ esto significa que la dimensión competencias personales se asocia positivamente con la variable referente al rendimiento en el trabajo. En consecuencia, mientras el nivel de competencias personales se incremente, lo mismo sucederá con el nivel del rendimiento en el centro laboral.

TERCERA: Se establece la existencia de una asociación significativa y directa de la dimensión **competencias interpersonales** y la segunda variable referente al rendimiento en el trabajo, debido a que se logró obtener un p valor equivalente a .000, este viene a ser menor a .010, en tales valores se evidencia la significancia de conectividad, además se obtuvo $Rho = .597^{**}$ esto significa la existencia de una conectividad moderada y positiva entre la variable desempeño laboral y la dimensión competencias interpersonales. En tal sentido se logra afirmar que mientras haya mayor competencia interpersonal habrá mayor nivel de desempeño en el trabajo.

CUARTA: Se determinó que entre la dimensión **competencias técnicas** y su relación respecto a la segunda variable se halló una asociación directa y significativa, debido a que se logró obtener el p valor equivalente a .000, el cual viene a ser menor a .010, en tal razón revela una conectividad muy significativa, además se obtuvo $Rho = .568^{**}$ esto significa que respecto a la relación de la dimensión competencias técnicas en correlación a la segunda variable existe correlación de nivel positiva



moderada. En consecuencia, se logra afirmar que mientras haya mayor competencia técnica habrá mayor grado de rendimiento en el trabajo.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los encargados del proceso de contratación de docentes del Municipio Distrital de Wánchaq, mejorar las estrategias de Gestión por Competencias al contratar a sus trabajadores, debido a que se debe de captar personal idóneo de forma que se logre el desarrollo de las labores eficientemente y atender las demandas de la ciudadanía.

SEGUNDA: Se recomienda a los área de Recursos Humanos del Municipio del Distrito de Wánchaq, que se debe de evaluar las competencias personales como son las habilidades de comunicación y trabajo en equipo, disponibilidad, conocimientos sobre el puesto al que se pretende llegar.

TERCERA: Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, encargada de la evaluación de las competencias interpersonales como son el liderazgo, empatía y el perfil profesional para que el personal seleccionado pueda desarrollar las tareas designadas y poder alcanzar los objetivos plasmados por la entidad.

CUARTA: Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, que al momento de seleccionar considerar las competencias técnicas al evaluar las aptitud y habilidades, perfil profesional y la creatividad e innovación que pueda poseer los postulantes a los diferentes cargos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADEN. (22 de julio de 2021). *Business amgazine*. Obtenido de <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2010). *Direccion estrategica de recursos humanos gestion por competencias: El diccionario*. Buenos Aire- Argentina : Granica.
- Amaya, L. (2014). *Identificacion laboral*. Mexico.
- Avila, C. (2016). Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera. Colombia : Universidad central .
- Burgos, N., & Lozada, V. (2013). Competencias interpersonales en estudiantes en practicas iniciales del programa e psicologia e la universidad de la Costa .
- Bustos, F. G. (2007). *"Manual de Recursos Humanos"*. Barcelona: UOC.
- Capurro, A., & Noa, K. (2019). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018. Peru: Universidad Tecnologica del Peru.
- Carrasco, L. (2019). ¿Que son competencias tecnicas? *Templeo*, 2-4.
- Chiavenato, I. (2001). *"Administración"*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *"Gestión del Talento Humano"*. Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Cruz, S. (2014). Competencias perosnales ¿Ques son? ¿Para que sirve? parte 1. 1-2.
- Davis, K. Y. (1991). *"El Comportamiento Humano en el Trabajo"*. USA: Mc Graw Hill.
- Dudalia. (12 de noviembre de 2020). *Metas personas y organizacionales*. Obtenido de <https://dudalia.com/tarea/1rvk>
- Endalia. (21 de junio de 2019). *Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay?* Obtenido de <https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>



- Espadero, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Escuintla: Universidad Rafael Landívar.
- Falcon , D. (2020). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora -2019. Lima-Peru : Universidad Ricardo Palma .
- Garcia, M. (2001). *"La importancia de la evaluación del desempeño"*. Mc. Graw Hill.
- Garcia, M. (2011). Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000. *Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM*, 23.
- Gómez, C. M. (2013). *"Modelo de Gestión por Competencias para la empresa"*. Cartagena - Colombia: ACMED S.A.S.
- Goncalves, A. (2005). *"Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Sociedad"*. Mexico: TRILLAS.
- Gonzales. (1993). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Guerrero, A. J. (2014). *"Gestión del talento Humano basado en Competencias"*. México.: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Guest, A. (10 de noviembre de 2019). *Manual de elaboracion del perfil profesional* . Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/creatividad-e-innovacion/>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *"Metología de la Investigación"*. México: McGraw Hill.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-Hill Education .
- Iñiguez, L. (4 de junio de 2021). *Eficiencia Organizacional: 7 Maneras de Mejorar el Desempeño Laboral*. Obtenido de <https://www.hirebook.com/es/blog/eficiencia-organizacional-maneras-de-mejorar-el-desempeno-laboral>
- Lago, G., & Nadruz, P. (2012). Gestion por competencias: Integracion entre la evaluacion del desempeño y la fromacion y el desarrollo. *UDELAR*, 1-2.



- Martinez, S. (12 de abril de 2017). *Superrhheroes*. Obtenido de <https://superrhheroes.sesametime.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Martínez, V. R. (2013). *"Gestión del Talento Humano por Competencias para una empresa"*. Mexico: Instituto Politécnico Nacional.
- Peiro, R. (2018). Trabajo en equipo. *Definicon tecnica*, 3-5.
- Perez, J., & Gardey, A. (7 de agosto de 2012). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/actitud/>
- Perez, O. (10 de Noviembre de 2020). *PeopleNext*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/evaluaci%C3%B3n-de-desempeno-constante-para-empleados>
- Riquelme, M. (11 de abril de 2015). *¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo?* Obtenido de <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Schermerhorn, H. (2004). *"Comportamiento Organizacional"*. Mexico.: Mc Graw Hill.
- Suarez, M. (12 de febrero de 2021). *Que es la Eficiencia en el Trabajo?* Obtenido de <https://zipschedules.com/es/work-efficiency.html>
- Torres, V., & Ttito, U. (2015). Desempeño laboral del capital humano en la Municipalidad Distrital de Pisac- 2013-2014. Cusco - Peru: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Tunaroza, N. (2017). *Diseño de un modelo de Gestion por Competencias para el departamento de Recursos Humanos de la empresa PESLAC*. Sagamoso Colombia: Universidad Pedagogica y Tecnologica de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1920/1/TGT-642.pdf>
- Unicef. (12 de diciembre de 2019). *Para cada infancia 75*. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-4-resoluci%C3%B3n-de-problemas>
- Williams, R. S. (2008). *"Rendimiento del personal: diseño implantación y gestión"*. España: Mc. Graw Hill.
- Zavala, J. (1 de septiembre de 2012). *El cumplimiento de metas*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ CONSISTENCIA.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	ASPECTOS METODOLÓGICOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO</p> <p>Variable N° 01 Gestión por Competencias</p> <p>Variable N° 02 Desempeño Laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación básica</p> <p>ALCANCE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación descriptiva</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: Personal administrativo de la municipalidad de Wánchaq</p> <p>Muestra: 137 personas</p> <p>TÉCNICAS</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar cuál es la relación que existe entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021</p> <p>2. Conocer cuál es la relación que existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>4. Existe una relación directa y significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021</p> <p>5. Existe una relación directa y significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo en la</p>	<p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias personales • Competencias interpersonales • Competencias técnicas • Habilidades y capacidades • Trabajo en equipo • Compromiso con el trabajo 	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: Personal administrativo de la municipalidad de Wánchaq</p> <p>Muestra: 137 personas</p> <p>TÉCNICAS</p>



<p>Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021</p> <p>3. Estudiar cuál es la relación que existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021,</p>	<p>Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021</p> <p>6. Existe una relación directa y significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021,</p>		<p>Encuestas.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario.</p>
---	--	--	--	---



ANEXO 2: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Variable 1: Gestión por competencias	Competencias personales	Motivación	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Adaptabilidad	
		Proactividad	
	Competencias interpersonales	Liderazgo	
		Empatía	
		Perfil profesional	
	Competencias técnicas	Aptitudes y habilidades	
		Perfil profesional	
		Creatividad e innovación	
Variable 1: Desempeño laboral	Habilidades y capacidades	Resolución de problemas	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Toma de decisiones	
		Organización eficaz	
	Trabajo en equipo	Eficiencia en el trabajo	
		Cumplimiento de metas	
	Compromiso con el trabajo	Identificación laboral	
		Involucra metas organizacionales y personales	
		Involucramiento con la empresa	



ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS:



Título de Tesis: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WÁNCHAQ DEL CUSCO – 2021.

Objetivo de Investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021.

Estimada autoridad, funcionario y/o servidor municipal, el presente cuestionario contiene un conjunto de proposiciones que describen el grado de relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Wánchaq del Cusco en el año 2021, para ello debe responder con la mayor sinceridad y objetividad posible a cada una de las preguntas, en concordancia a cómo piense o actúe. El cuestionario está compuesto por un total de 20 ítems; los cuales tienen una escala de valoración. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas, todas son de gran utilidad. Responde todas las preguntas con un aspa (X), y debe de marcar una sola respuesta por cada ítem

Leyenda de la escala de valoración:

N= Nunca, CN= Casi Nunca, AV= A Veces, CS= Casi Siempre, S= Siempre

DATOS GENERALES:

Cargo:Profesión:

Condición Laboral:

Edad:Sexo:



Ítems	Cuestionario de Preguntas	Escala de Valoración				
	Dimensiones: 03	N	CN	AV	CS	S
	Variable Independiente: Gestión por competencias					
COMPETENCIAS PERSONALES						
1	¿Ud. se siente motivado para lograr las metas trazadas de su área dentro de la Municipalidad Distrital de Wánchaq?					
2	¿Ud. es flexible ante los cambios y transformaciones administrativas dentro de la Municipalidad Distrital de Wánchaq?					
3	¿Ud. propone y/o apoya iniciativas para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Wánchaq?					
COMPETENCIAS INTERPERSONALES						
4	¿Ud. Cree que el líder de su área toma decisiones adecuadas para mejorar el desempeño de su equipo?					
5	¿Cree usted que todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq demuestran interés por resolver y guiar las inquietudes de los ciudadanos?					
6	¿Usted cree que la Municipalidad Distrital de Wánchaq tiene personal profesional adecuado para cada área?					
COMPETENCIAS TÉCNICAS						
7	Ud. ¿Ha observado que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq tienen predisposición para realizar adecuadamente su labor?					
8	¿La Municipalidad Distrital de Wánchaq cuenta con personal con formación profesional adecuada para cada área?					
9	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Wánchaq ha propuesto innovaciones para mejorar el ambiente laboral y el servicio brindado a los ciudadanos?					
10	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Wánchaq demuestra creatividad para la resolución de conflictos?					



Ítems	Cuestionario de Preguntas	Escala de Valoración				
	Dimensiones: 03	N	CN	AV	CS	S
	Variable Independiente: Desempeño laboral					
HABILIDADES Y CAPACIDADES						
1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Wánchaq demuestra calma y resuelve positivamente los conflictos?					
2	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq toman decisiones adecuadas para la mejora del ambiente laboral y el servicio brindado a los ciudadanos?					
3	¿Ud. Cree que las áreas y los equipos están organizados adecuadamente en Municipalidad Distrital de Wánchaq?					
4	¿Ud. Cree que la organización de los equipos de trabajo facilita el logro de las metas en Municipalidad Distrital de Wánchaq?					
TRABAJO EN EQUIPO						
5	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq tienen un buen desempeño laboral?					
6	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq cumplen en su totalidad con las metas trazadas?					
7	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq logran cumplir con las metas trazadas en el tiempo oportuno?					
COMPROMISO CON EL TRABAJO						
8	¿Ud. se siente satisfecho y aprecia el trabajo que realiza dentro de la Municipalidad Distrital de Wánchaq?					
9	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq en su totalidad participan activamente en los proyectos planteados por dicha comuna municipal?					
10	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq en su totalidad participan en las actividades de confraternización de dicha comuna municipal?					