

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Gestión por competencias y desempeño laboral del personal
administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes,
2022.**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y Gestión Pública y privada

TESIS

para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR: Brayand Snyder, Siapo Torres

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Garavito Criollo, Richard Augusto (Presidente)

.....

Cod. Orcid: 0000-0002-2371-2014

Mg. Aguilar Chuquizuta , Darwin Ebert (Secretario)

.....

Cod. Orcid: 0000-0001-6721-620X

Mg. Rodas Cobos, José Luis (Vocal)

.....

Cod. Orcid: 0000-0002-4540-5154

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022.

RESPONSABLES

Siapo Torres, Brayand Snyder

TESISTA

Dr. Alamo Barreto, Jose Viterbo

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

ASESOR

Tumbes, 2023

Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022.

por Brayand Snyder Siapo Torres



Dr. Alamo Barreto, Jose Viterbo
Asesor de la Tesis
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Fecha de entrega: 09-may-2023 03:48p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2088886759

Nombre del archivo: s_de_Gesti_n_Por_Competicncias_-_Brayand_Siapo_Torres_Final.docx (857.01K)

Total de palabras: 13305

Total de caracteres: 75106

Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

repositorio.udl.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

1%

4

Rubio Otero Miriam. "Implementación del sistema de gestión por competencias en algunos procesos de recursos humanos", TESIUNAM, 2010

Publicación

1%

5

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

1%

8	Hernández Arroyo Efi Lizbeth. "Administración del capital humano mediante el reclutamiento y selección basado en habilidades y competencias", TESIUNAM, 2021 Publicación	1 %
9	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1 %
11	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
13	Ramos Balderas José Eduardo. "Plan de intervención considerando el desarrollo organizacional, para el desempeño laboral de los empleados de la Constructora Gótica S.A. de C.V.", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
14	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



17 Submitted to Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui <1 %
Trabajo del estudiante

18 Claudia Rozana Garcés Ortiz, Alejandro Erasmo Loli Pineda, Vladimir Illich Navarro Vargas. "Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana", Revista de Investigación en Psicología, 2020 <1 %
Publicación

19 "Validez de un instrumento de evaluación de la docencia: el caso de la Universidad de Santiago de Chile", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2016 <1 %
Publicación

20 Submitted to Universidad Cesar Vallejo <1 %
Trabajo del estudiante

21 Submitted to Universidad del Pacifico <1 %
Trabajo del estudiante

22 Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego <1 %
Trabajo del estudiante

23 Rosa M. Mariño-Mesías, José Miguel Rodríguez-Antón, Luis Rubio-Andrada. "¿Cómo influye el capital humano en la calidad de servicio? Una aplicación al sector bancario andorrano", Spanish Journal of Finance and

Dr. Alamo Barreto, Jose Viterbo
Asesor de la Tesis
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

- 24 Gallardo Hernández José Ramón. "La gestión basada en competencias laborales como factor del desarrollo del capital humano : un enfoque aplicado a la universidad mexicana", TESIUNAM, 2011

Publicación

- 25 María José Quinde Almeida, Danny Cristian Barbero Montoya. "Factores que inciden en la asignación de recursos para automatización de sistemas de riego de Cuenca, Ecuador", Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 2023

Publicación

- 26 "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023

Publicación

- 27 Padilla Guerrero Coral Angélica. "Las competencias como técnica para la selección y asignación efectiva de prestadores en la STPS", TESIUNAM, 2011

Publicación

- 28 Marón Nato Raúl. "Impacto de la motivación de los trabajadores de una empresa de traslado de valores", TESIUNAM, 2013

Publicación

29 fchs.unsa.edu.pe Fuente de Internet <1 %

30 Gil Figueroa Andrés, Piña Borbón Itzel Eunice. "Propuesta de un modelo de gestión por competencias y detección de necesidades de capacitación para mejorar procesos en una PYME", TESIUNAM, 2022
Publicación <1 %

31 Becerril Román Cristela Anahí. "Relación entre el nivel de estrés y el acoso escolar en alumnos de la secundaria de Capacuaro, Michoacán", TESIUNAM, 2019
Publicación <1 %

32 Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante <1 %

33 Submitted to Universidad Católica del CIBAO Trabajo del estudiante <1 %

34 Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante <1 %

35 Submitted to Lampasas High School Trabajo del estudiante <1 %

36 Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante <1 %

37

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

Fernández Cornejo Nayelly. "Propuesta de un modelo de selección del talento humano por competencias", TESIUNAM, 2014

Publicación

<1 %

39

Santos López Víctor Manuel. "Modelo de formación en competencias gerenciales con enfoque prospectivo dirigido a mandos medios en la Comisión Federal de Electricidad (estudio de caso)", TESIUNAM, 2010

Publicación

<1 %

40

revistes.ub.edu

Fuente de Internet

<1 %

41

García Rodríguez Juan Carlos. "Desarrollo de descriptivos de puestos por competencias", TESIUNAM, 2014

Publicación

<1 %

42

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

43

Monroy Chávez Moisés. "Los rasgos de la personalidad están relacionados con el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores del Instituto Politécnico Nacional", TESIUNAM, 2018

Publicación

<1 %

44

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca

Trabajo del estudiante

<1 %

45

www.repositorio.usac.edu.gt

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Alamo Barreto, Jose Viterbo
Asesor de la Tesis
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los dos días del mes de junio del dos mil veintitrés, siendo las veinte horas, y en la modalidad virtual; Google Meet, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 122-2023/UNTUMBES-FCCEE el Mg. Richard Augusto Garavito Criollo, (**Presidente**), Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Secretario**) y Mg. José Luis Rodas Cobos, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Dr. José Viterbo Álamo Barreto, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada "**Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** presentado por el Bachiller **BRAYAND SNYDER SIAPO TORRES**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller **BRAYAND SNYDER SIAPO TORRES**, con calificativo:

APROBADO - BUENO

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 21:00, horas y 30 minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 2 de junio de 2023

Mg. Richard Augusto Garavito Criollo
DNI: 00370635
Presidente

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI: 43812667
Secretario

Mg. José Luis Rodas Cobos
DNI: 72944917
Vocal

DEDICATORIA

Al todopoderoso, por brindarme la sabiduría necesaria para culminar con éxito cada meta y objetivo propuesto en mi vida personal y profesional.

A mi padre Segundo y a mi madre Angelica, por haberme formado con valores y principios, convirtiéndose en el apoyo incondicional para alcanzar este logro académico.

A mis docentes por las enseñanzas impartidas durante mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

Debo expresar mi gratitud a Dios, por darme la vida y la sabiduría a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis padres, por estar conmigo siempre y ser mi ayuda en todo momento, mis guías en mi camino.

A mis hermanos Fiorella, Thalia y Kelvin por apoyarme en mi carrera profesional.

A mi mejor amigo Carlos que siempre estuvo en cada momento importante de mi trayectoria profesional, por su apoyo incondicional.

A mi compañera de vida Alison, que siempre es el motivo de seguir adelante en todo momento.

A la plana de docentes, por los conocimientos impartidos a lo largo de toda la carrera profesional.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	20
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE).....	26
2.1.	ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	26
2.2.	BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS.....	30
III.	MATERIAL Y MÉTODOS	44
3.1.	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	44
3.2.	TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	45
3.3.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	47
3.4.	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.5.	RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	50
3.6.	VARIABLES	51
3.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	51
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	54
4.2.	PRUEBA DE NORMALIDAD Y CORRELACIÓN	58
4.3.	DISCUSIÓN	61
V.	CONCLUSIONES	64
VI.	RECOMENDACIONES.....	65
VII.	REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	66
XIII.	ANEXOS.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ponderación del cuestionario	50
Tabla 2: Niveles de correlación del Coeficiente Rho de Spearman	51
Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión por competencias	52
Tabla 4: Dimensiones e indicadores de la variable Desempeño Laboral ..	53
Tabla 5: Nivel de Gestión por Competencias	54
Tabla 6: Nivel de Competencias Interpersonales	54
Tabla 7: Nivel de Competencias personales	55
Tabla 8: Nivel de Competencias Corporativas	55
Tabla 9: Nivel de Desempeño Laboral	56
Tabla 10: Nivel de Trabajo en equipo	56
Tabla 11: Nivel de Habilidades y Capacidades	57
Tabla 12: Nivel de Compromiso en el Trabajo	57
Tabla 13: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Gestión por competencias, Desempeño Laboral y dimensiones	58
Tabla 14: Prueba de Correlación entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral	59
Tabla 15: Prueba de correlación de Competencias Interpersonales y Desempeño Laboral	59
Tabla 16: Prueba de Correlación entre Competencias Personales y Desempeño Laboral	60
Tabla 17: Prueba de correlación de Competencias corporativas y Desempeño Laboral	60

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables	71
ANEXO 2: Matriz de consistencia: Gestión por competencias y Desempeño Laboral en los colaboradores Administrativos DIRESA 202.....	72
ANEXO 3: Cuestionario para evaluar la influencia de la Gestión por competencias en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la DIRESA . TUMBES.....	74
ANEXO 4: Análisis de Confiabilidad.....	76

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general Determinar el nivel de incidencia de la Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método Inductivo - deductivo. La población, estuvo conformada por 215 colaboradores, con una muestra de 138 colaboradores y muestreo de 40 colaboradores de la DIRESA, aplicando criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó las técnicas de la observación, análisis documental y la aplicación de la encuesta basada en dos cuestionarios con 10 preguntas cada uno, relacionadas a las variables Gestión por competencias y Desempeño Laboral, las cuales fueron calificados mediante la Escala de Likert, Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1. Se concluyó que, si existe relación entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral en los colaboradores de la DIRESA. Utilizando la prueba de hipótesis T de Student, obteniendo el valor de ($p=0,000<0,01$), con un $t_s = 0,704$ en un nivel alto de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación general formulada. Mientras que la dimensión Competencias Interpersonales se obtuvo ($p=0,000<0,01$), con un $r_s = 0,601$ en un nivel Moderado de relación, afirmando la existencia de correlación. Asimismo, en la dimensión Competencias Personales se obtuvo el valor ($p=0,000>0,01$), con un $r_s = 0,563$, en un nivel bajo de relación, afirmando la correlación existente. Por último, en la dimensión Competencias Corporativas se obtuvo el valor ($p=0,004<,01$), con un $r_s = 0,445$, en un nivel moderado de relación, afirmando que existe correlación.

Palabras Clave: Organización, Habilidades, Competencias, desempeño, correlación, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of this investigation was to determine the level of incidence of Management by competencies in the work performance of the administrative staff of the Regional Health Directorate - Tumbes, 2022. The investigation is of a basic type, correlational level, cross-sectional, of non-experimental design, under a quantitative approach, the Inductive - deductive method was used. The population was made up of 215 collaborators, with a sample of 138 collaborators and a proven sample of 40 DIRESA collaborators, applying inclusion and exclusion criteria. The techniques of observation, documentary analysis and the application of the survey were adapted based on two questionnaires with 10 questions each, related to the variables Management by competencies and Labor Performance, which were qualified using the Likert Scale, Always (S) = 5, Almost always (CS) = 4, sometimes (AV) = 3, Almost never (CN) = 2 and Never (N) = 1. It was concluded that, if there is a relationship between Management by competencies and Labor Performance in DIRESA collaborators. Using the Student's T hypothesis test, obtaining the value of ($p=0.000<0.01$), with a $t_s = 0.704$ at a high level of relationship, managing to reject the null hypothesis and affirming the General Research hypothesis formulated. While the Interpersonal Competencies dimension was obtained ($p=0.000<0.01$), with an $r_s = 0.601$ at a Moderate relationship level, affirming the existence of connections. Likewise, in the Personal Competences dimension the value ($p=0.000>0.01$) was obtained, with an $r_s = 0.563$, at a low level of relationship, affirming the existing achievement. Finally, in the Corporate Competencies dimension, the value ($p=0.004<.01$) was obtained, with $r_s = 0.445$, at a moderate level of relationship, stating that there are consequences.

Keywords: Organization, Skills, Competences, performance, correlation, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha producido que las asociaciones requieran de mano de obra seria, cuyas capacidades les permitan distinguir y atender los asuntos cotidianos a los que se enfrentan en sus entornos laborales, razón por la cual las asociaciones buscan a los mejores expertos. En consecuencia, las instituciones públicas necesitan otra metodología que esté conectada con los cambios en las organizaciones y en la preparación del potencial humano que les permita trabajar competitivamente.

Hoy en día, a las asociaciones también les resulta más difícil encontrar a las personas ideales para los puestos adecuados. La falta de capacidad en numerosas regiones del mercado laboral es una realidad; una circunstancia en expansión que mina e influye en la ejecución de los puestos en las instituciones, sobre todo las que tienen un lugar con el área pública.

En este clima de extrema rivalidad, las ventajas seguirán siendo el potencial humano para lograr mejorar el desempeño, sin embargo, en la actualidad comprende el debate de la cuestión en los establecimientos de área pública, particularmente en un área crítica para la sociedad como es la Dirección Provincial de Bienestar Tumbes (DIRESA), que como es sabido se enfrenta muy posiblemente al desempeño ineficaz por parte de sus colaboradores.

En el ámbito internacional, Rubio (2015) comenta que: Las capacidades nos permiten identificar indicadores mediante un perfil medible con objetivos y además cuantificable, implementando un novedoso estilo en la forma de dirección,

gestionando integral y efectivamente al recurso humano, además este procedimiento tiene como objetivo identificar objetivamente las capacidades de cada individuo, que se requieren para los puestos en las áreas de trabajo, estas capacidades se miden objetivamente y son cuantificables.

En Ecuador Correa Jiménez (2016) “comenta que en algunas empresas del sector público, la gestión de competencias no es la adecuada, por eso necesitan aplicar procesos para identificar las competencias para un buen desempeño en la organización.”

Además, en el Perú, esto también se ha constatado con lo que menciona Fiszbein et al. (2016): Donde las empresas de todo nivel reciben capacitación, pero según el tamaño de la empresa, existe variación en el porcentaje de capacitaciones que se realizan (pequeñas 41%, medianas 25%, grande 34%). De este modo se percibe que aún las deficiencias en este aspecto se mantienen, debido a que no se gestiona las competencias de los trabajadores de manera adecuada.

Esta investigación tuvo como problemática las carencias vistas en la DIRESA, respecto al desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento, y en una observación más profunda se pudo visualizar que estas carencias estaban conectadas con la insuficiente administración hecha en la institución, en la cual no considera las capacidades que los colaboradores tienen y deben crear.

El objetivo principal de la presente tesis es determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y el Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022, de esta forma lograr establecer estrategias de solución en lo que respecta a la realidad que pasa institución.

Hoy en día, el progreso de las instituciones depende de la satisfacción constante de los objetivos, a su vez depende también de la capacidad humana que tengan y de la administración que se dé a cada uno. Un método para aprovechar la multitud de capacidades que tienen los trabajadores es mediante una administración adecuada basada de las competencias. A lo largo del tiempo, en todo el mundo, las asociaciones han empezado a destacar la importancia de la gestión por competencia, ya que permite distinguir, pero también aprovechar, las distintas habilidades y capacidades que tiene cada individuo y que se esperan en los distintos puestos de trabajo.

A nivel mundial según Tejada y Navío (2015), en su investigación sobre Gestión de competencias mencionan que: Las organizaciones han visto la necesidad de buscar la capacidad humana progresivamente preparada para afrontar la realidad en la que las organizaciones crean, es decir, se espera que el colaborador muestre su experiencia y límites para que en la toma de decisiones incremente y satisfaga los objetivos jerárquicos. En este sentido, está encontrando falencias, ya que hay un alto ritmo de organizaciones que fracasan a corto o medio plazo; bajo este modelo las instituciones que son eficaces es muy probable que lo sean porque cuentan con un área de RRHH excepcionalmente cualificada, han tenido la opción de vencer los problemas transformando los peligros en valiosas puertas abiertas para la mejora”.

En Perú, según Condori (2020) en su investigación sobre Gestión por competencias y Desempeño Laboral, comenta que: “Las competencias son una peculiaridad esencial, en razón de que la visión de las organizaciones es ser más serias al acecho, en consecuencia, los colaboradores tratan de ajustarse a los nuevos cambios, donde la innovación se convirtió en un plano posterior, y donde lo más valioso es la capacidad mental es decir las habilidades que los colaboradores tienen o pueden crear.”

Dentro de la DIRESA, la mayor parte del personal es desaprovechado en la actividad de sus habilidades laborales, ya que existe una distinción entre lo que sabe y lo que hace, frecuentemente por un comportamiento, habilidades, conducta, práctica de valores, práctica de habilidades que no son socialmente satisfactorias o por ausencia de motivación, así como falta de toma de decisiones y falta de transmisión de datos en el ámbito laboral. Se observan varios caracteres, trabajo autónomo, ausencia de correspondencia, ausencia de simpatía, ausencia de iniciativa. Asimismo, los procesos internos de la institución no se distinguen, y las habilidades de los diversos cargos no son claras, lo que repercute en la ausencia de dispersión y coordinación de las operaciones reglamentarias y el avance de las actividades, haciendo más intrincada la estimación del desempeño y habilidades del talento humano, impidiendo conocer con certeza que el trabajo se realiza con eficacia, en vista de que generalmente repercutirán en la productividad de la organización. Razón por ello, que se ha creído conveniente realizar como problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de incidencia de la Gestión por competencias en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022?. De igual forma se establece los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de incidencia de las Competencias interpersonales en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022?. b) ¿Cuál es el nivel de incidencia de las Competencias personales en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022?. c) ¿Cuál es el nivel de incidencia de las Competencias corporativas en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022?

La tesis se justifica de la siguiente manera: es teórica, dado que aplica modelos, hipótesis e ideas que permitirán decidir la conexión entre la Gestión por competencias y el desempeño Laboral del personal autorizado de la DIRESA - Tumbes. La presente revisión toma como precursores de investigaciones diferentes proposiciones globales, nacionales y locales, para diferenciar los resultados obtenidos. Del mismo modo, las consecuencias de la investigación darán

respuestas claras y exactas, que serán excepcionalmente útiles para los estudiantes que están comprometidos a explorar en su mayor parte en el campo de la administración y se asumirá el compromiso de aportar a los conceptos ya existentes sobre la doctrina administrativa. Esta investigación es legítima de manera práctica, en vista de que a través de ella se pretende dar sentido a asumir que la Gestión por competencias influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la DIRESA - Tumbes, asimismo nos permitirá conocer las variables potenciales de la gestión por competencias de los trabajadores que influyen en su desempeño laboral, lo cual permitirá tomar medidas correctivas de manera efectiva según los lineamientos que se tiene sobre la mejora de las capacidades del recurso humano. La tesis utilizará sistemas, instrumentos, metodología y estrategias que han demostrado su legitimidad en diferentes investigaciones, lo que ayudará a realizar una investigación legítima de la variable de estudio, y los datos se recopilarán a partir de fuentes sólidas. Los resultados de la investigación ayudarán a seguir desarrollando la Gestión por competencias y el desempeño laboral en la institución tomada como objeto de estudio y en diferentes instituciones; además, cuando se compruebe su relación, la investigación podrá ser utilizada en otros trabajos de exploración. De forma social se justifica por cuanto se espera dar sentido a la conexión entre la Gestión por competencias y desempeño laboral, para trabajar en los objetivos y metas propuestos por la organización, dado que es una institución que proporciona bienestar a la sociedad y, al mismo tiempo, el estudio prevé trabajar en las relaciones interpersonales, permitiendo conocer a los clientes internos y ofreciendo servicios fiables, rápidas, ideales y sencillas, de igual forma, a través de los resultados, se prevé contar con personal calificado para la ejecución de las diferentes actividades. El estudio permitirá establecer fines y sugerencias que ayudarán a la institución a mejorar y hacer avanzar sus activos financieros a la luz de los procesos y de la gestión por competencias, logrando así una administración suficiente para dicho establecimiento. Por ello, este trabajo ayudará a los futuros especialistas a decidir el punto de vista financiero en este marco temporal en el que se creará el trabajo por parte del sujeto de la investigación.

La presente investigación tiene establecido como objetivo general: Determinar el nivel de incidencia de la Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022. Asimismo, se establece los siguientes objetivos específicos: a) Describir el nivel de incidencia de las Competencias interpersonales en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022. b) Identificar el nivel de incidencia de las Competencias personales en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022. c) Determinar el nivel de incidencia de las Competencias corporativas en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

A nivel Internacional se encuentra las siguientes investigaciones:

Según Vera (2016) en su investigación de “Gestión por competencia y desempeño laboral realizado al Banco Guayaquil Agencia Portoviejo”, “se realizó una investigación cuantitativa, del tipo aplicada, Participativa y Descriptiva, de diseño no experimental, cuyo instrumento de recolección de datos fue la encuesta, la cual fue aplicada a 27 colaboradores.” El autor concluyó que, la gestión por competencias apropiadas en el Banco Guayaquil se centra en un modelo de conducta donde las capacidades se caracterizan a la luz de los representantes con mejor desempeño, reconociendo propiedades, por ejemplo, la iniciativa, la protección frente al cambio y esencialmente la autoridad. El Banco Guayaquil mantiene un gran lugar de trabajo, la visión de los representantes sobre los diseños y ciclos es deficiente, el clima es organizado, las reglas y normas de trabajo son conocidas, los representantes tienen un sentido de obligación hacia su cargo, lo que incide en los niveles de calidad tanto en el ciclo gerencial como en el ciclo productivo.

Según Guerrero (2016) en su investigación Gestión del talento humano basado en competencias aplicado en la Universidad Autónoma de Querétaro, se realizó una investigación cuantitativo, del tipo correlacional y transaccional, de diseño no

experimental, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, la cual fue aplicada a 27 colaboradores. El autor concluyó que la investigación realizada, ha permitido afirmar la especulación propuesta como en el nivel de exigencia y competencias actuales, solicitud de colaboradores, especialistas en individuos, competentes no sólo para diagnosticar los efectos de la variable humana dentro de una asociación, sino también para crear dispositivos para este fin, tener la opción de examinar el lugar de trabajo en curso, no solo en la nación, sino en todo el mundo, así como tener una transformación delicada para cambiar y visión de futuro para ir tras los problemas inmediatos, pero también para pensar en técnicas a largo plazo.

Para Ahmed (2019) en su investigación de desempeño laboral aplicada en una empresa en pakistan, se realizó una investigación cuantitativa, del tipo investigación de Transversal, aplicada y descriptiva, de diseño no experimental, se tomó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una muestra de 147 personas. El autor concluye que el aparato para ver las mejoras y como llegar a la exposición, es la Gestión por competencias, ya que a través de esta evaluación será factible obtener mejoras en la capacidad humana, y de esta forma se cumplirán los objetivos de la organización y se adquirirá un desempeño eficaz en sus colaboradores.

A nivel nacional se encuentra las siguientes investigaciones:

Según Casa (2016) en su investigación “Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En La Municipalidad Distrital De San Jerónimo – 2015”. de la Universidad Nacional José María Arguedas. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra de 42 colaboradores. El autor concluye que

otra idea para los directores y trabajadores como norma, es la prueba que necesitan para ajustarse a las peticiones de la situación cambiante, siendo importante ajustar un arreglo entero de la gestión por competencia buscando la grandeza jerárquica, debido al impacto positivo de esto en el desempeño laboral. De la misma manera, se necesita averiguar cómo mejorar las habilidades y capacidades, este último con respecto a la administración de la innovación aplicada, capacidades con respecto a la colaboración, fomentar el avance de la imaginación y el impulso, capacidades con respecto a la mejora de tareas, para establecer elecciones riesgosas, arreglar suficientemente perspectivas y maneras de comportarse, el acto de cualidades institucionales, preparación por habilidades, etcétera. En definitiva, coordinar sus actividades hacia un marco de Gestión por competencia como metodología para la mejora y el cambio en las municipalidades.

Según Asunción (2018) en su investigación "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. de la Universidad Cesar Vallejo. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra de 100 encuestas. El autor concluye que: obteniendo los resultados actuales sobre los estados de desempeño laboral de los especialistas de la área gerencial de la organización, considerando las capacidades individuales que tienen en actividad directa con los punteros de revisión, por ejemplo, compensación, obligaciones y responsabilidad laboral, es factible ver el valor en una decepción significativa en el reconocimiento de su compensación, ya que esta no cubre sus propias necesidades o supuestos, lo que impacta su capacidad de dar resultados positivos y navegación, previniendo la agilidad de los procesos administrativo al no vigorizar al personal con precisión para el cumplimiento de metas.

Por otra parte, More (2017) en su investigación “Gestión Del Talento Humano Para La Mejora Del Desempeño Laboral En La Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016 de la Universidad Señor de Sipán. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra de 123 encuestas. El autor concluye que: En la determinación de habilidad la junta se ha resuelto que los elementos que influyen en el trabajo son la ausencia de preparación, ya que es escasa y hace excluir a todo el profesorado, además la desafortunada correspondencia dentro de la asociación y la dejadez de la organización, que se refleja en las secuelas de la presentación de los trabajadores a causa de la desafortunada habilidad los directivos. Se resolvió que la gran mayoría de los especialistas están de acuerdo con los ejercicios designados por la organización (71%). En cualquier caso, hay pequeños grupos de trabajadores que muestran carencias en sus resultados en el trabajo diario (29%), debido a la ausencia de información y de preparación para realizar sus ejercicios.

En torno al ámbito local se tiene las siguientes investigaciones:

Según García y Pardo (2019) en su investigación “Gestión por competencias y calidad del servicio en Comité Local de Administración de Salud (CLAS), Distrito La Cruz, Región Tumbes, 2018” de la Universidad Nacional de Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra de 367 encuestas. El autor concluyo que la investigación de la Gestión por competencias es crucial en cualquier asociación, enorme o pequeña; garantiza que las capacidades de representantes están dispuestas a la realización de objetivos institucionales. La habilidad se percibe como el límite genuino y exhibido de un representante en su trabajo. Teniendo en cuenta su orden, se observó que la inspiración de la capacidad, que abarca

las fuerzas motivadoras autoritarias, las compensaciones y los enfoques de avance y reconocimiento, se aborda con un 54,33%, lo que demuestra que los trabajadores no actúan con plena responsabilidad en ese marco mental de sus capacidades establecidas en los informes de la administración.

Para Parra y Tineo (2019) en su investigación Motivación Y Su Implicancia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Agricultura, Tumbes, 2018 de la Universidad Nacional de Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra de 367 encuestas. El autor concluyo que la mitad de los especialistas entrevistados de la Dirección Territorial de Agricultura de Tumbes, respondieron que la Inspiración aborda un nivel medio y las ramificaciones en la Ejecución del Trabajo muestra un nivel decente con el 67,2% de las reacciones al estudio.

2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS

2.2.1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Según (Alles (2015) afirma que: La gestión por competencias tiende a enfocarse en las características de la personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en las tareas que le asigna en su puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos; de esta manera los candidatos que posean los conocimientos excluyentes serían a continuación evaluados en sus capacidades o características más profundas. Las competencias difieren según la especialidad y el nivel de los colaboradores dentro de la organización.

Según Rábago (2015) alega que: Las competencias hacen referencias a las capacidades, habilidades, conocimientos que poseen las personas, y que estas son gestionadas por las empresas para obtener un buen desempeño dentro de la empresa. En el mundo laboral, todos los seres humanos desarrollan distintas capacidades y habilidades que les permiten realizar actividades en las organizaciones, que en un futuro serán medidas según su efectividad. Estas competencias al ser bien gestionadas por las empresas permiten aportar crecimiento en ambas partes, tanto a la rentabilidad de la empresa como al desarrollo de las capacidades de los colaboradores.

Para Porret (2016) respecto a la gestión por competencias que es el acto profesional para realizar correctamente las responsabilidades y tareas, dejando atrás, lo pendiente por ejecutar de manera singular y exactamente con lo que está anticipado en las reglas de trabajo. Es una guía de gestión que hace posible que los colaboradores estén alineados con las metas definidas, comprende la selección, evaluación y crecimiento profesional de los colaboradores en base a las competencias que se requieren para el logro de la estrategia organizacional

Desde el punto de vista de Peçanha (2020) Este tipo de gestión organizacional busca alinear los talentos y habilidades de los colaboradores con la visión y el objetivo de la empresa, partiendo de la idea de identificar el perfil perfecto del colaborador para un cargo específico y, en base a ello, crear una dinámica de reclutamiento y capacitación. Sin duda, se trata un punto clave para el éxito de muchas empresas, pues es capaz de identificar las mejores habilidades de un colaborador para después potencializarlas para el beneficio de la organización.

En el enfoque de Beedigital (2022) La gestión por competencias es el proceso sistemático de identificar el tipo de capacidades necesarias para cumplir un papel determinado en una empresa, de modo que sea posible encontrar a la persona

adecuada para ese puesto. El proceso incluye asimismo el desarrollo de las habilidades del empleado y el conseguir que decida quedarse en la empresa.

CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Para Porret (2016, p.116) menciona que la gestión por competencias presenta las siguientes características:

- a. “Es permanente, es decir permanece en la personalidad del colaborador, entendido como el comportamiento de una gran variedad de situaciones en las tareas asignadas al colaborador.”
- b. “Es casualmente relacionada, es decir, la competencia es la causa por el cual el individuo debe tener un mejor rendimiento y ser audaz en su desempeño.”
- c. “Predice quien hará algo bien o mal, es decir, mide los criterios relacionados, como el volumen de las ventas, o la cantidad de clientes que se desean fidelizar”.

Por otro lado, Vela (2014, p.51) da a conocer las siguientes características de la gestión por competencias:

- a. “Es multidimensional, es un comportamiento observable de una determinada competencia es el resultado de la integración de los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a la misma.”

- b. “Reflejan el aporte más que la actividad, las competencias demuestran el aporte que el trabajador genera a la empresa, se considera lo que trae como resultado la participación de sus competencias.”
- c. “Es permanente, las competencias llevan consigo un carácter de permanencia en el tiempo, ya que pueden cambiar los canales aplicados, pero difícilmente cambian las competencias que trae el colaborador.”
- d. “Es aplicada, considera la aplicación de habilidades, actitudes y conocimientos, generan que las competencias tengan validez.”
- e. “Su aplicación es la consecución del logro, la aplicación de las competencias se caracteriza por lograr un resultado óptimo en relación a su desarrollo.”
- f. “La competencia es medible, los colaboradores son evaluados de acuerdo a sus comportamientos y como aplican las competencias en su desempeño.”

Según Vera (2016, p. 35) la gestión por competencias presenta las siguientes características:

- a. “Adecuadas al negocio. - Es necesario identificar las competencias que tengan una influencia directa en el éxito de la empresa, tanto positiva como negativamente. El objetivo es mejorar el desempeño general de la empresa, así que hay que conocer las características de las personas implicadas.”

- b. “Adecuadas a la realidad actual y futura Para considerar las adaptaciones y requerimientos que existirán en un futuro, se deben considerar la situación, las necesidades y las posibles deficiencias de la organización, así como el plan de desarrollo o evolución que tendrá la empresa.”
- c. “Operativas, codificables y manejables Es necesario que cada competencia cuente con una escala de medición que se obtenga de manera clara y sencilla, pues las cualidades no deben ser atributos abstractos. Toda competencia debe tener la facultad de proporcionar una información que pueda ser medida y clasificada.”
- d. “Exhaustiva La definición de las competencias debe tener en cuenta todos los aspectos de la organización y de las personas.”
- e. “Terminología y evaluación Se deben utilizar un lenguaje y unos conceptos estándares en la organización, con el objeto de que todas las personas conozcan lo que se espera de ellos y el sistema con el que serán evaluadas.”
- f. “De fácil identificación Dentro del sistema se debe identificar el nivel o grado de la competencia de una manera fácil, es decir, que no sea necesario realizar un estudio profundo o complicado cada vez que se desea obtener información.”

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Romero (2019; p.144) afirma que la importancia de la Gestión por competencias recae en los siguientes hechos:

- a. “Busca incrementar la contribución de los colaboradores a la generación de valor de la empresa.”
- b. “Es un proceso estratégico en la cual los colaboradores demuestran su eficacia en el desarrollo de sus funciones.”
- c. “Generan posibilidades de mejora en la empresa, logrando que estos se distingan de otras empresas en el mercado.”
- d. “Generan puntos de diferencias con otras empresas.”
- e. “Da a conocer las acciones profesionales y las oportunidades de los colaboradores en las empresas.”

Por otro lado, Alles (2015, p. 245) considera que la gestión por competencias es importante por las siguientes razones:

- a. “Genera el reconocimiento de las diferentes competencias.”
- b. “Implementa los procesos de recursos humanos.”
- c. “Permite capacitar o evaluar al personal de la empresa permitiendo identificar las diferencias de unos con otros.”
- d. “Brinda diferentes caminos o soluciones a los problemas que se generan en la empresa. En este sentido, la importancia de la gestión por competencias se trata de una herramienta valiosa para la administración del talento humano porque es el soporte para lograr los objetivos y

también mejorar los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo, evaluaciones y desempeño.”

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Bedoya (2013, p.11) afirma que una Gestión por competencias tiene los siguientes objetivos:

El objetivo primordial del enfoque de gestión por competencias es implantar un nuevo estilo de dirección en la organización para administrar los recursos humanos integralmente de manera más efectiva. Por medio de la gestión por competencias se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- a. La mejora y simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
- b. La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos.
- c. La coincidencia de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la organización.
- d. La vinculación del directivo en la gestión de sus recursos humanos.
- e. La contribución al desarrollo profesional de las personas y de la organización en un entorno cambiante.
- f. La toma de decisiones de forma objetiva y con criterios homogéneos.

BENEFICIOS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Según Barcelo (2014, p.27) menciona alguno de los beneficios que se obtiene a la hora de aplicar la gestión por competencias:

- a. “Permite que se utilice un lenguaje común accesible para todos los miembros de la organización, puesto que se habla de comportamientos observables con los que se está familiarizado y no de rasgos psicológicos.”
- b. “Contribuye a la predicción del comportamiento futuro de las personas sobre la base de su comportamiento pasado.”
- c. “Facilita la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil competencial de las personas; y focaliza los esfuerzos de todas las personas hacia la consecución de resultados”, alineando objetivos individuales a los organizacionales, favoreciendo una mayor implicación y fortalecimiento de la cultura.”

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Mariño et. al (2019) Son un conjunto de conductas emitidas por una persona en una situación social, que expresa y recibe opiniones, sentimientos y deseos, que conversa, defiende y respeta los derechos de los demás de un modo adecuado, aumentando la probabilidad de reforzamiento y disminuyendo la de generar problemas en las relaciones con los demás.

- a. Capacidad de respuesta: “se refiere a la disposición y a la voluntad, por parte de los empleados, para ayudar a los clientes y para proporcionar un servicio rápido”.
- b. Empatía: “se refiere a la atención individualizada que ofrecen los empleados a sus clientes”.
- c. Liderazgo: “es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas.”

COMPETENCIAS PERSONALES

Sanchis (2022, p.69) Es el conjunto de habilidades que presenta el ser humano, ya manifestadas o como potencialidades a desarrollar, cuyas características concretas van a permitirle desarrollar un proyecto de vida concreto en su trayectoria vital. Son Aspectos que se va desarrollando a lo largo de la vida y que permitirá construir un determinado proyecto personal, familiar, social y profesional de vida.

- a. Proactividad. “Es la libertad de escoger nuestra actitud frente a las diferentes situaciones que debemos enfrentar en nuestra vida”.
- b. Adaptabilidad: “Es la capacidad de responder adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis.”
- c. Motivación: “Es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un

comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa.”

COMPETENCIAS CORPORATIVAS:

Tobón (2019) Son todas aquellas cualidades, conocimientos, actitudes, atributos o características que definen el perfil del colaborador y que se relacionan con los principios y valores, además; reflejan con claridad los comportamientos coherentes con la cultura organizacional.”

- a. Creatividad: “Es el resultado de una combinación de procesos o atributos que son nuevos para el creador.”
- b. Innovación: “La innovación supone la adopción de una idea que es nueva para la organización que la adopta.”
- c. Toma de decisiones: “La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción.”
- d. Línea de Carrera: “Es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización.”

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Según Alles (2015): El desempeño laboral es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos, y resultados de un colaborador en un determinado periodo el resultado de un conjunto de factores los cuales son el conocimiento que son aprendidos a través de estudios formales como informales, la experiencia práctica y las competencias.

Para Chiavenato (2011): El desempeño es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. O de seres vivos, maquinas, equipos, productos o sistemas, en comparación, normas o expectativas previamente definidos. Es el acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular. El desempeño es un estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota salud mental (sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con respecto a los demás)

Comenta Tejedor y García (2015) Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Según Vera (2016): Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores. Como proceso administrativo, la gestión donde se vuelve administración del desempeño tiene un efecto importante en la capacidad de la organización para atraer y retener trabajadores de máxima idoneidad, mejorar la eficiencia y eficacia de su funcionamiento y prestar servicios de la mejor calidad a los clientes internos y externos de la organización.

CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Chiavenato (2017, p.144) menciona que el desempeño laboral, posee las siguientes características:

- a. Busca el cambio que toda organización necesita, para adecuarse a las nuevas tendencias empresariales.
- b. Busca corregir y mejorar acciones relacionadas con las funciones que realiza cada colaborador.
- c. Busca el trabajo en equipo orientados a la solución de los problemas.
- d. Busca aprovechar mejor las oportunidades que se le presenten tanto al colaborador como a la organización.
- e. Busca mejorar el compromiso del personal con la organización.
- f. Busca orientar mejor el desempeño de los colaboradores con la consecución de los objetivos fijados con la empresa.
- g. Buscar optimizar el rendimiento de las áreas de trabajo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según Dessler y Varela (2011): Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo, la dirección de otros empleados debe evaluar

el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son: - La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la empresa. - Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo. - El sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores. - El papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras. Dessler y Varela (2011)

IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según los autores Werther y Davis (2015) afirman que la importancia del desempeño radica en lo siguiente: El capital humano se ha convertido en un factor relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es el valor agregado que cada trabajador aporta a la empresa. En este sentido, es necesario que cada organización cuente con un sistema de evaluación del desempeño, donde cada supervisor revise el avance, logros y dificultades de cada empleado.

Por otra parte, la autora (Alles, 2015) comenta: Evaluar el desempeño es una herramienta que permite alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, si su diseño responde a las buenas prácticas podrá ser, al mismo tiempo, un valioso instrumento para jefes y colaboradores de desempeño cotidiano.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

TRABAJO EN EQUIPO

Chiavenato (2011) El trabajo en equipo también es llamado trabajo cooperativo, incluye las labores que se realizan de manera conjunta, compartida y organizada, dentro del cual cada integrante asume sus partes en el logro de un mismo objetivo común. Es decir, se trata de una forma de organización que se basa en la cooperación y el compañerismo.

HABILIDADES Y CAPACIDADES

Chiavenato (2011) Las capacidades son entendidas como el conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, generalmente intelectuales, que permiten el desarrollo de aptitudes para el cumplimiento de las funciones en el cargo que desempeña una persona. Por otro lado, la capacidad son las cualidades que tiene una persona para hacer una cosa correctamente y con cierta facilidad.

COMPROMISO EN EL TRABAJO

Chiavenato (2011) El compromiso en el trabajo es entendido como el compromiso laboral que hace que los colaboradores se involucren con su trabajo, con los objetivos y con los valores de la empresa. Los directivos deben preocuparse por lograr el compromiso de sus colaboradores, porque un colaborador comprometido con su trabajo es alguien apasionado que demostrará una mayor labor y mejor resultado en el desarrollo de sus funciones.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

a) HIPOTESIS ALTERNATIVA

Existe un nivel de incidencia positivo entre Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022.

b) HIPOTESIS NULA

No existe un nivel de incidencia positivo entre Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Tumbes, 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a. Existe un nivel de incidencia positivo entre las Competencias interpersonales en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022.
- b. Existe un nivel de incidencia positivo entre las Competencias personales en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022.

- c. Existe un nivel de incidencia positivo entre las Competencias corporativas en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – 2022.

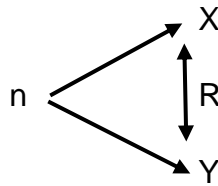
3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es Basica, descriptiva, correlacional y cuantitativa, porque depende de los conocimientos obtenidos de la investigación básica, para propósitos prácticos inmediatos, es decir, sirve para transformar o solucionar problemas prácticos que ocurren en la vida laboral o empresarial. Asimismo, se busca establecer el nivel de relación entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral, para proponer acciones que ayuden a mejorar las deficiencias que pueda presentar una de ellas. Carrasco (2019, p.117) “Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector o realidad.”

Tamayo (2015, p.52) La presente tesis es descriptiva dado que se utiliza para registrar, describir, interpretar y analizar el proceso de los fenómenos, las conclusiones se basan en el objeto de estudio, ya sea, personas, familias, cosas, siempre se detalla de manera presente.

La investigación es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Hernández et ál. (2014, p.352) En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.



Donde:

n = Muestra constituida por trabajadores administrativos de la DIRESA.

X= Gestión por competencias

Y= Desempeño Laboral

R= Es la correlación entre las variables

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación presenta un diseño no experimental, porque no se manipulará deliberadamente ninguna de las dos variables, ya que se analizarán los hechos de la realidad tal como se encuentran desarrollándose. Al respecto, Hernández et al (2014) mencionan: “Un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas.”

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN

Hernández et ál. (2014, p.368) “Un aspecto importante es definir clara y específicamente la población objetivo de la investigación. Para ello se deben determinar las características de los elementos que permitan identificar si pertenecen o no a la población”.

La presente investigación tendrá como población a 215 colaboradores administrativos de la DIRESA Tumbes.

MUESTRA

La muestra de colaboradores se obtendrá mediante la fórmula para variables cuantitativas, teniendo como dato que la población es de 215 colaboradores administrativos.

Según Arias (2016) define que, muestra es un “fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”.

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$
$$n = \frac{215 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (215 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$N = 138$$

Donde:

$N =$ Total de la población = 215

$Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

$p =$ proporción esperada (en este caso 50% = 0.50)

$q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.50 = 0.50$)

$d =$ Error de estimación (en su investigación use un 5%).

Aplicando la formula el resultado nos da que $n = 138$

Se aplicará la encuesta a 138 colaboradores de la DIRESA Tumbes.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- a) Personas mayores de 18 años y menores de 65 años.
- b) Personas que acepten realizar las encuestas.
- c) Colaboradores que tienen más de 3 años trabajando en la DIRESA
- d) Colaboradores que estén nombrados.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- a) Personas que sean menores de 18 años y mayores de 65 años.
- b) Personas que no accedan a responder las encuestas.
- c) Personas que tienen habilidades diferentes.
- d) Colaboradores que no se encuentren dentro de la institución.
- e) Colaboradores que estes por contrato CAS

MUESTREO

El muestreo utilizará criterios de inclusión y exclusión, lo cual facilitará la investigación. El resultado de la investigación será de 40 personas de 138 en nuestra muestra.

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MÉTODOS.

Los métodos a utilizar en la presente investigación es la siguiente:

El desarrollo de la investigación se basa en el método inductivo - deductivo porque se observará el fenómeno a estudiar, se revisará exhaustivamente la teoría, se formularon las hipótesis, se observará la relación entre las variables y se comprobará los enunciados deducidos propuestos.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para el presente trabajo se utilizará la siguiente técnica:

Encuesta: En esta investigación se aplicará con técnica principal las encuestas para poder recoger la información de los sujetos que conforman la muestra, dicha información permitirá establecer la relación entre las variables y su nivel de relación entre ellas. Será aplicada a los colaboradores de la muestra resultante de la formula anteriormente realizada en este caso 138 colaboradores, de igual forma, se tendrá el apoyo de las autoridades de turno y del docente asesor para poder aplicarlas satisfactoriamente. El tiempo máximo para la aplicación serán de 20 minutos respectivamente.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario: Se diseñará un cuestionario por variable y las preguntas corresponderán a sus propios indicadores con diferentes alternativas en escala de Likert que será aplicado a los trabajadores determinados en la muestra.

Tabla 1: Ponderación del cuestionario

Baja (B)	Media (M)	Alta (A)
[20-46]	[47-73]	[74-100]

Fuente: Elaboración propia

3.5. RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos serán obtenidos por el investigador personalmente, los cuales también serán relacionados con la información de la literatura, obtenida de la documentación bibliográfica rescatada de Internet, con la intención de realizar una óptima investigación.

PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el tratamiento de los datos se utilizará el programa estadístico SPSS V25, presentando los resultados en una tabla de frecuencias y cifras. Para el análisis de los resultados de esta investigación, se utilizará la estadística descriptiva para interpretar y analizar los datos en tablas, figuras y/o medidas de resumen. A partir de esta información, la discusión se basará en el marco teórico y los antecedentes que permitirán responder al problema, contrastar las hipótesis formuladas y los objetivos.

Tabla 2: Niveles de correlación del Coeficiente Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Montes et al. (2021)

3.6. VARIABLES

Variable Independiente: Gestión por competencias

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

La matriz de consistencia se puede observar en el Anexo 01

3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión por competencias

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Según Beedigital (2022) comenta que: La gestión por competencias es el proceso sistemático de identificar el tipo de capacidades necesarias para cumplir

un papel determinado en una empresa, de modo que sea posible encontrar a la persona adecuada para ese puesto. El proceso incluye asimismo el desarrollo de las habilidades del empleado y el conseguir que decida quedarse en la empresa.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

La Gestión por competencias se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 10 Colaboradores Administrativos de la DIRESA - Tumbes.

Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión por competencias

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias interpersonales	Capacidad de respuesta	1,2,3,4
	Empatía	
Competencias personales	Liderazgo	5,6,7
	Proactividad	
	Adaptabilidad	
	Motivación	
Competencias corporativas	Creatividad e innovación	8,9,10
	Toma de decisiones	
	Línea de carrera	

Fuente: Cuestionario

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Según Alles (2015) El desempeño laboral es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos, y resultados de un colaborador en un determinado periodo el resultado de un conjunto de factores los cuales son el conocimiento que son aprendidos a través de estudios formales como informales, la experiencia práctica y las competencias.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

El desempeño Laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 10 Colaboradores Administrativos de la DIRESA - Tumbes.

Tabla 4: Dimensiones e indicadores de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Trabajo en equipo	Cumplimiento de metas	1,2,3,4
	Organización eficaz	
	Eficiencia en el trabajo	
Habilidades y capacidades	Toma de decisiones	5,6,7
	Muestra iniciativa	
	Resolución de problemas	
Compromiso en el trabajo	Identificación laboral	8,9,10
	Involucramiento con la empresa.	
	Establece metas	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 5: Nivel de Gestión por Competencias

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,5%
Medio	22	55,0%
Alto	17	42,5%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 5, muestra que 22 Colaboradores de la DIRESA mencionan que existe un Nivel Medio de Gestión por Competencias, el cual representa el 55,5% del total. Por otra parte, 17 colaboradores mencionan que existe un nivel alto, el cual está representado con 42,5%, asimismo solo 1 persona menciona que la Gestión por Competencias es bajo y esto es representado por el 2,5% del total.

Tabla 6: Nivel de Competencias Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5%
Medio	17	42,5%
Alto	20	50,0%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 6, muestra que 20 colaboradores de la DIRESA mencionan que existe un Nivel Alto de Competencias Interpersonales, el cual representa el 50,0% del total. Por otra parte, 17 colaboradores mencionan que existe un nivel Medio, el cual está representado con 42,5%, de igual forma solo 3 personas menciona que las competencias interpersonales son bajo y esto es representado por el 7,5% del total.

Tabla 7: Nivel de Competencias personales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15,0%
Medio	17	42,5%
Alto	17	42,5%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 7, muestra que 17 colaboradores de la DIRESA que menciona que existe un nivel Alto de Competencias Personales, el cual representa el 42,5% del total, de igual manera 17 colaboradores hacen saber que las competencias personales están en un nivel Medio con un porcentaje de 42,5%. Por otra parte, solo 6 personas mencionan las competencias personales es bajo y esto es representado por el 15,0% del total.

Tabla 8: Nivel de Competencias Corporativas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,0%
Medio	28	70,0%
Alto	10	25,0%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 8, muestra que 28 colaboradores de la DIRESA, afirma que existe un Nivel Medio de Competencias Corporativas, el cual representa el 70,0%. Por otra parte, 10 colaboradores de la DIRESA hacen comentario que las competencias corporativas, está en un nivel Alto con un porcentaje de 25,0% y solo 2 personas mencionan que las competencias corporativas son bajo y esto es representado por el 5,0% del total.

Tabla 9: Nivel de Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	7	17,5%
Alto	33	82,5%
Total	40	100,0

Descripción:

El Tabla 9, muestra que 33 colaboradores de la DIRESA comentan que existe un nivel Alto de Desempeño Laboral, el cual representa el 82,5%. Por otra parte, 7 colaboradores de la DIRESA mencionan que el Desempeño Laboral está en un nivel Medio con un porcentaje de 17,5%.

Tabla 10: Nivel de Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,0%
Medio	10	25,0%
Alto	28	70,0%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 10, muestra que 28 colaboradores de la DIRESA mencionan que existe un nivel Alto de Trabajo en equipo, el cual representa el 70,0%. Por otra parte, 10 colaboradores hacen comentario que el trabajo en equipo está en un nivel Alto con un porcentaje de 25,0% y solo 2 personas mencionan que el trabajo en equipo es bajo y esto es representado por el 5,0% del total.

Tabla 11: Nivel de Habilidades y Capacidades

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	17	42,5%
Alto	23	57,5%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 11, muestra que 23 colaboradores de la DIRESA comentan que existe un nivel de alto de Habilidades y capacidades, el cual representa el 57,5%. Por otra parte, 17 colaboradores mencionan que las Habilidades y Capacidades está en un nivel Medio con un porcentaje de 42,5%.

Tabla 12: Nivel de Compromiso en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	21	52,5%
Alto	19	47,5%
Total	40	100,0%

Descripción:

El Tabla 12, muestra que 21 colaboradores de la DIRESA mencionan que existe un nivel Medio de Compromiso con el trabajo, el cual representa el 52,5%. Por otra parte, 19 colaboradores hacen comentario que el compromiso con el trabajo está en un nivel Alto con un porcentaje de 47,5%.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD Y CORRELACIÓN

Tabla 13: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Gestión por competencias, Desempeño Laboral y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,958	40	,138
Competencias Interpersonales	,914	40	,005
Competencias Personales	,904	40	,002
Competencias Corporativas	,961	40	,180
Trabajo en equipo	,770	40	,000
Habilidades y capacidades	,914	40	,005
Compromiso con el trabajo	,944	40	,048
Desempeño Laboral	,907	40	,003

Descripción:

El Tabla 13, demuestra que hay valores de $P > 0,05$ en donde si siguen una distribución normal para lo cual se utilizará para la prueba de hipótesis, la prueba Rho de Spearman para muestras relacionadas, de igual forma existe valores donde $P < 0,05$, por lo que se entiende que no sigue una distribución normal, por ende, se contrastará las hipótesis planteadas con la prueba de relación RHO de Spearman,

Para la presente investigación se estará utilizando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, dado que la población del estudio es menor a 50 personas (Pob. < 50), en este caso son solo 40 colaboradores administrativos de la DIRESA.

Tabla 14: Prueba de Correlación entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Gestión por competencias	Correlación de R de spearman	,704
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción:

En el Tabla 14, se puede apreciar el resultado comparativo de hipótesis sobre la relación entre la Gestión por competencias y Desempeño Laboral, para ello, utilizando la prueba Rho de Spearman para muestras relacionadas, se puede percibir que la estadística aplicada da evidencia que se acepta la relación positiva entre el Gestión por competencias y Desempeño Laboral, rechazando la Hipótesis nula. Cuando se observa el valor de Rs de 0,704, el cual se encuentra en el nivel Alto de Correlación ($P=0,000 < 0,01$) es decir que la gestión por competencias da conocer sobre las necesidades que tiene cada empresa y sobre todo cada persona entorno al ambiente de trabajo, y de esta forma ayuda a establecer estrategias que permitan mejorar puntos claves del desempeño laboral.

Tabla 15: Prueba de correlación de Competencias Interpersonales y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Competencias Interpersonales	Correlación de Spearman	0,601
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción:

En el Tabla 15, se puede apreciar en los resultados comparativos de hipótesis la existencia de la relación entre las Competencias Interpersonales y Desempeño Laboral., se puede evidenciar estadísticamente el rechazo de la hipótesis nula y

se acepta la hipótesis afirmativa, donde demuestra que existe relación positiva entre la Competencias Interpersonales y Desempeño Laboral. Cuando se observa un valor de rs de 0,601, encontrándose en un nivel Moderado de Correlación ($p=0,000 < 0,01$). Es decir, que las competencias interpersonales que posee cada integrante de la institución permite que exista unión y armonía dentro del ambiente laboral.

Tabla 16: Prueba de Correlación entre Competencias Personales y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Competencias Personales	Correlación de Spearman	0,563
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción:

En el Tabla 16 se logra evidenciar los resultados comparativos de hipótesis, la relación que existe entre Competencias Personales y Desempeño Laboral. Se puede observar que existe suficiente evidencia estadística que logra rechazar la Hipótesis nula y acepta que existe relación positiva entre Competencias Personales y Desempeño Laboral. Cuando se aprecia un valor de rs de 0,563, encontrándose en el nivel Moderado de correlación ($P = 0,000 < 0,01$). Los colaboradores poseen habilidades y elementos que aplican en sus actividades diarias, indistintamente de las funciones o atribuciones profesionales que requiera la empresa.

Tabla 17: Prueba de correlación de Competencias corporativas y Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral
Competencias corporativas	Correlación de Spearman	0,445
	Sig. (bilateral)	,004
	N	40

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

Descripción:

En el Tabla 17, se demuestra los resultados comparativos de las hipótesis sobre la relación entre Competencias corporativas y Desempeño Laboral, aplicando la prueba de hipótesis Rho de Spearman se puede encontrar que existe evidencia estadística de que si existe una relación positiva entre Competencias corporativas y Desempeño Laboral. Cuando se observa un valor de significancia = 0,445 y $P > 0,01$. Lo que evidencia una correlación Moderada. Son las actitudes y características personales que se manifiestan en el comportamiento de los empleados, requieren el desempeño de ciertos deberes laborales

4.3. DISCUSIÓN

Procediendo a la interpretación de la discusión del presente estudio que es a partir de la comparación de investigaciones previas plasmadas en tesis, antecedentes y artículos científicos respecto al tema de Gestión Por Competencias y Desempeño Laboral, y logrando a través del proceso de la información obtenido por la muestra con ayuda del software SPSS V25, y mediante la estadística descriptiva se pudo obtener los resultados de contraste de hipótesis tanto general como específicas, corroborando si las hipótesis se rechaza o se aceptan.

OBEJTIVO GENERAL: En el Tabla 14 se puede observar que mediante la prueba R de Spearman para muestras relacionadas, un nivel de significancia ($p=0,000 < 0,01$), y un $r_s = 0,704$, por lo que se puede afirmar que existe correlación positiva de forma estadística con un nivel alto entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral , este resultado concuerda con el estudio realizado por (Condori Quispe, 2020) donde concluye que existe correlación positiva y alta ($r = 0.841$) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A. Ate - 2020, a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que los colaboradores de dicha área deben ser más competentes en aspectos personales, interpersonales, técnicas y corporativas que impulsen un mejor y eficaz actuar

profesional en el desempeño de sus funciones. Respecto a la Gestión por competencias cuya apreciación según la muestra tomada de los colaboradores administrativos de la DIRESA nos comenta que está en un Nivel Medio (22 Colaboradores de la DIRESA) y 17 dice que está en un nivel Alto, así mismo, 1 persona expresa que la gestión por competencias aplicado dentro de la DIRESA es bajo, por otra parte, respecto al desempeño Laboral, los colaboradores expresan que está Nivel Alto (17 Trabajadores), mientras que 20 colaboradores comentan que están en un nivel Medio, de igual manera 3 colaboradores expresan que está en un nivel bajo.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01: En el Tabla 15 nos muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un nivel de significancia ($p=0,000<0,01$), con un valor de $r_s = 0,601$ por lo tanto si existe correlación positiva estadísticamente en un nivel Moderada entre Competencias interpersonales y Desempeño Laboral, estos datos de investigación concuerdan con la investigación realizada por (Vásquez Jara, 2015) donde concluye que existe asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales 2015, obteniéndose un el valor de 11.97 para el X^2 calculado, con un margen de error de 0.05 y con 04 grados de libertad, frente a X^2 tabular de 9.49; lo que indica que ambas variables están relacionadas. Respecto a las competencias interpersonales cuya apreciación según los colaboradores nos dice que está en un Nivel Alto (20 colaboradores de la DIRESA) y que 17 colaboradores mencionan que está en un nivel Medio, mientras que solo 3 personas hacen énfasis que la presente dimensión está en un nivel Bajo.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 02: En la Tabla 16 nos muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un nivel de significancia ($p=0,000<,01$), con un valor de $r_s = ,563$ por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente en un nivel moderado entre Competencias Personales y Desempeño laboral, estos datos de investigación concuerdan con la investigación realizada por Giron y Janamp (2022) donde concluyen que si existe un relación significativa positivamente moderada de 0.533 de correlación

entre las competencias personales y desempeño laboral, los resultados de la presente, muestran que los trabajadores utilizan y portan con conocimientos, valores, actitudes de manera regular, con respecto a lo necesario para la realización de sus funciones, también se nota la falta de utilización de sus habilidades, de manera completa y óptima para el cumplimiento de sus tareas, permitiendo el surgimiento de la demora y el estancado del desarrollo de sus competencias personales dentro de la municipalidad provincial de Oyón. Respecto a las competencias personales cuya apreciación nos dice que está en un Nivel Medio (17 colaboradores de la DIRESA) y 17 dice que está en un nivel Alto, por otro lado solo 6 personas hace mención que hay un nivel bajo de competencias personales.

OBJETIVOS ESPECIFICO N° 03: En el Tabla 17 nos muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un nivel de significancia ($p=0,004 < 0,01$), con un valor de $r_s = 0,445$ por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre competencias corporativas y desempeño Laboral, estos datos de investigación concuerdan con el estudio realizado por Giron y Janampa (2022) donde concluye que sí existe una relación positiva y alta de 0.786, entre las competencias corporativas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón, los trabajadores consideran que la gestión permite la orientación a resultados, existe una visión estratégica con conciencia organizacional, y logran el desarrollo organizacional de la institución, el desarrollo de la población e individual de los trabajadores como su desarrollo profesional de manera positiva mejorando la calidad del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón. Respecto a las competencias corporativas cuya apreciación nos dice que está en un Nivel Medio (28 Colaboradores de la DIRESA) y 10 dice que está en un nivel Alto, mientras que solo 2 personas comentan que está en un nivel bajo.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se determinó que, si existe relación entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral en los colaboradores de la DIRESA. Utilizando la prueba de hipótesis R de Spearman, obteniendo el valor de ($p=0,000<0,01$), con un $t_s = 0,704$ en un nivel alto de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación general formulada.
- 5.2.** Se analizó que, si existe relación entre Competencias Interpersonales y Desempeño Laboral en los colaboradores de la DIRESA. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,000<0,01$), con un $r_s = 0,601$ en un nivel Moderado de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.
- 5.3.** Se explicó que, si existe relación entre Competencias Personales y Desempeño Laboral en los colaboradores de la DIRESA. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,000>0,01$), con un $r_s = 0,563$, en un nivel bajo de relación logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.
- 5.4.** Se describió que, si existe relación entre Competencias Corporativas y Desempeño Laboral en los colaboradores de la DIRESA. Utilizando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor ($p=0,004<,01$), con un $r_s = 0,445$, en un nivel moderado de relación, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación específica formulada.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Los directivos de la Diresa, deberían estructurar planes y elaborar productos que incluyan elementos relacionados con las relaciones interpersonales generando mayor comunicación, cambio de actitudes y prácticas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de los Colaboradores de la DIRESA. De esta manera impulsar pensamientos y conductas que direccionen a un mejor desarrollo organizacional.

- 6.2.** La alta dirección de la DIRESA debe tomar en cuenta el optimizar la gestión por competencias con mejoras constantes mediante las competencias personales, interpersonales y corporativas; conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores, para desarrollar competencias y capacidades determinantes para el desarrollo de tareas, así como el crecimiento profesional de cada trabajador.

- 6.3.** Los directivos de la DIRESA deben generar un ambiente de trabajo sano y pacífico para la fomentación de las relaciones entre trabajadores, como la comunicación, integración a equipos de trabajo, motivación para entablar el respeto y empatía; a fin de que los trabajadores estén libres de brindar sus opiniones, necesidades y propongan soluciones e innovación, que sean consideradas por la parte supervisora enfocada a la mejora del desempeño del personal.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Ahmed Siddiqui, D. (2019). Impacto de la motivación en el desempeño de los empleados en Pakistán. *Tesis de Maestría*. Universidad de Karachi, Pakistan.
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edición*. Caracas: Episteme.
- Asunción Ramón, L. T. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Pasco.
- Barcelo, J. C. (2014). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Bedoya, E. (2013). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Lima: IBSN.
- Beedigital. (01 de Junio de 2021). *Qué es la gestión del talento humano por competencias*. Obtenido de Beedigital: <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/que-es-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson Educación .
- Blanco, M., & Villalpando, P. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. España: Dykinson.
- Carrasco Diaz, S. (2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos .
- Casa Carrasco, M. (2016). Gestión por competencias y Desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jeronimo - 2015. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacioal José María Arguedas, Andahuaylas.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Condori Quispe, L. A. (2020). Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa fabricaciones mecanicas S.A Ate - 2020. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Autonoma del Perú, Lima.
- Correa Jiménez, S. E. (2016). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA*, 88 - 98.
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Prentice Hall.
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina*. Argentina: Inter-American Dialogue.
- García Fiestas, S. K., & Pardo Zapata, F. B. (2019). Gestión por competencias y calidad del servicio en Comité Local de Administración de Salud (CLAS), Distrito La Cruz, Región Tumbes, 2018. *(Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Giron Cardenas, E. J., & Janampa Hermitaño, D. T. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón 2021. *(Tesis de Licenciatura)*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho.
- Guerrero, S. (2016). Gestión del talento humano basado en competencias. *(Tesis de Maestría)*. Universidad Autónoma de Querétaro, Mexico.
- Hernandez, S., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Mariño-Mesías, R., Rubio-Andrada, L., & Rodríguez-Antón, J. M. (2019). *ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES Y VARIABLES QUE CONFIGURAN LA CALIDAD DE SERVICIO ASOCIADA AL FACTOR HUMANO. UNA APLICACIÓN AL SECTOR BANCARIO ANDORRANO*. Universidad de Andorra, España.

- Mejia Jervis, T. (12 de diciembre de 2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Mesa, J. (28 de Julio de 2020). *Habilidades interpersonales: ¿Qué son y como detectarlas*. Obtenido de P&A Group: <https://grupo-pya.com/habilidades-interpersonales-candidatos-evaluarlas/>
- Montes Díaz, A., Ochoa Celis, J., Juarez Hernández, B., Vazquez Mendoza, M., & Díaz Leon, C. (2021). Aplicacion del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *CAPE*, 1 - 4.
- More Mayanga, L. L. (2017). Gestión del Talento Humano para la mejora del Desempeño Laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Señor de Sipan, Pimentel.
- Ñaupas, Mejia, & Villagomez. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa - Cuantitativa y redacción de tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Ñaura Paitán, H., Vilela, P., Joseía, J., Romero Delgado, H. E., & Valdivia Dueñas, M. R. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de tesis*. Bogota : Ediciones de la U.
- Parra Montalvo, E. Y., & Tineo Cordova, Y. S. (2019). Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes, 2018. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Peçanha, V. (20 de Marzo de 2020). *Conoce el modelo de gestión por competencias y cómo colabora para aumentar la productividad en las empresas*. Obtenido de RockContent: <https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/>
- Porret Gelabert, M. (2016). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Rábago López, E. (2015). *Gestión por competencias: Un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial*. España: CyNG.

- Romero, J. (2019). *La aplicabilidad de las herramientas de medición laboral*. Madrid: Grao.
- Rubio, T. (18 de 08 de 2015). *Gestion por competencias*. Obtenido de La Vanguardia:
<https://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/qu>
- Sanchis, S. (18 de Enero de 2022). *Qué son las competencias personales y ejemplos*. Obtenido de Psicología Online: <https://www.psicologia-online.com/que-son-las-competencias-personales-y-ejemplos-6073.html>
- Tamayo Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Tejada Fernandez, J., & Navío Gámez, A. (2015). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. Londres: Iberoamericana de Educación.
- Tejedor Tejedor, F. J., & García Valcárcel, M. (2015). Evaluación de procesos de innovación escolar basados en el uso de las TIC desarrollados en la Comunidad de Castilla y León. *de Educación*, 125 - 147.
- Tobón Uribe, P. (01 de Diciembre de 2019). *Competencia Corporativa*. Obtenido de El hospital con alma: <https://www.elempleo.com/sitios-empresariales/colombia/hospital-pablo-tobon-uribe/competencias.asp#:~:text=Competencias%3A%20Son%20todas%20aquellas%20habilidades,pueden%20ser%20medidas%20y%20controladas>.
- Vásquez Jara, L. I. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Vela Grande, L. S. (2014). *Gestión por competencias: El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC.
- Vera Vera, E. P. (2016). La gestión por competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del talento humano del banco Guayaquil Agencia

Portoviejo. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo.

Werther, W., & Davis, K. (2015). *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas*. Mexico: McGraw.

XIII. ANEXOS

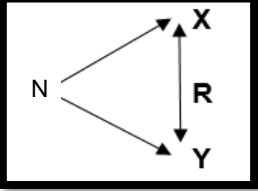
ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente Gestión por competencias	Beedigital (2022) La gestión por competencias es el proceso sistemático de identificar el tipo de capacidades necesarias para cumplir un papel determinado en una empresa, de modo que sea posible encontrar a la persona adecuada para ese puesto. El proceso incluye asimismo el desarrollo de las habilidades del empleado y el conseguir que decida quedarse en la empresa	La Gestión por competencias se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 Colaboradores Administrativos de la DIRESA - Tumbes.	Competencias interpersonales	Capacidad de respuesta	1,2,3,4
				Empatía	
				Liderazgo	
			Competencias personales	Proactividad	5,6,7
				Adaptabilidad	
				Motivación	
			Competencias corporativas	Creatividad e innovación	8,9,10
				Toma de decisiones	
				Línea de carrera	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Según Alles (2015) El desempeño laboral es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos, y resultados de un colaborador en un determinado periodo el resultado de un conjunto de factores los cuales son el conocimiento que son aprendidos a través de estudios formales como informales, la experiencia práctica y las competencias.	El desempeño Laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 Colaboradores Administrativos de la DIRESA - Tumbes.	Trabajo en equipo	Cumplimiento de metas	1,2,3,4
				Organización eficaz	
				Eficiencia en el trabajo	
			Habilidades y capacidades	Toma de decisiones	5,6,7
				Muestra iniciativa	
				Resolución de problemas	
			Compromiso en el trabajo	Identificación laboral	8,9,10
				Involucramiento con la empresa	
				Establece metas	

ANEXO 2: Matriz de consistencia: Gestión por competencias y Desempeño Laboral en los colaboradores Administrativos DIRESA 202.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Gestión por competencias				
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala
¿Cuál es el nivel de incidencia de la Gestión por competencias en el desempeño Laboral en el personal administrativo de la DIRESA– 2022?	Determinar el nivel de incidencia de la Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA – Tumbes, 2022.	H1: Existe un nivel de incidencia positivo entre Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA – Tumbes, 2022.	Competencias interpersonales	Capacidad de respuesta	Encuesta aplicada	1,2,3	Likert
				Empatía			
				Liderazgo			
			Competencias personales	Proactividad		5,6,7	
				Adaptabilidad			
				Motivación			
			Competencias corporativas	Creatividad e innovación		8,9,10	
				Toma de decisiones			
				Línea de carrera			
Variable 2: Desempeño Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala
			Trabajo en equipo	Cumplimiento de metas	Encuesta aplicada	1,2,3,4	Likert
				Organización eficaz			
				Eficiencia en el trabajo			
			Habilidades y capacidades	Toma de decisiones		5,6,7	
				Muestra iniciativa			
				Resolución de problemas			
			Compromiso en el trabajo	Identificación laboral		8,9,10	
				Involucramiento con la empresa.			
				Establece metas			

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS												
<p>Tipo de estudio:</p> <p>La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, Descriptivo y Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>La investigación es de diseño No experimental, tiene como finalidad medir la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2</p> <p>Método de investigación Inductivo - deductivo</p> <p>Grafica</p>  <p>Donde: N = Muestra constituida por colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES. X= Variable Independiente: Gestión por competencias Y= Variable dependiente: Desempeño Laboral R= Relación entre las variables</p>	<p>Población:</p> <p>Para la elaboración de esta investigación, se ha tomado en cuenta los colaboradores administrativos de la DIRESA – Tumbes</p> <table border="1" data-bbox="779 312 1146 421"> <thead> <tr> <th>Población</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboradores Administrativos</td> <td>215</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra:</p> <p>La muestra será igual a la población de usuarios y trabajadores, dado que es una población menor a 50, caracterizándose como muestra intencional o censal.</p> <table border="1" data-bbox="779 671 1146 812"> <thead> <tr> <th>Población</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboradores Administrativos</td> <td>138</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">MUESTREO</td> </tr> <tr> <td>Colaboradores</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	Población	Cantidad	Colaboradores Administrativos	215	Población	Cantidad	Colaboradores Administrativos	138	MUESTREO		Colaboradores	40	<p>Para esta investigación se plantea como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario</p> <p>CUESTIONARIO: Aplicado a la muestra de 40 colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES</p> <p>Administración: Se aplicará el cuestionario a cada uno de los colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES tomado como Muestra</p> <p>Duración: Es variable, aproximadamente 20 minutos.</p> <p>Ámbito de aplicación: DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD</p> <p>Finalidad: Determinar el nivel de incidencia de la Gestión por competencias en el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA – Tumbes, 2022.</p> <p>Características: El cuestionario consta de 20 ítems, el cual está ligado a las variables de estudio</p> <p>Confiability: El cuestionario ha sido elaborado teniendo en cuenta una escala de rango y a la escala de likert. Asimismo, se ha parafraseado a un lenguaje más sencillo para su mejor comprensión.</p> <p>Validez confiabilidad: El instrumento será validada por un “juicio de expertos” especializado en la materia.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Para el método de análisis de datos, la información de los resultados del cuestionario, se trabaja en una tabla matriz de datos en el aplicativo Excel, teniendo en cuenta el orden las variables, dimensiones e indicadores. El procesamiento de la información se elaborarán tablas y Tablas estadísticas para una mejor y mayor comprensión e interpretación de los resultados, de acuerdo a los objetivos de la investigación. Asimismo, para la comprobación de hipótesis se aplicará la prueba estadística “r” de Spearman con el aplicativo SPSS Versión 25, que determinará si se acepta o se rechaza la hipótesis de investigación o se acepta la nula. Finalmente, de acuerdo al análisis de los resultados se elaboran las conclusiones que darán respuestas a los objetivos y preguntas de la investigación.</p>	<p>Luego de aplicadas las pruebas se procederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados a través del método estadístico del Coeficiente de Spearman en el programa SPSS versión 25 y el programa Microsoft Excel 2019</p>
Población	Cantidad														
Colaboradores Administrativos	215														
Población	Cantidad														
Colaboradores Administrativos	138														
MUESTREO															
Colaboradores	40														

ANEXO 3: Cuestionario para evaluar la influencia de la Gestión por competencias en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la DIRESA . TUMBES.

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral por parte de los colaboradores administrativos de la DIRESA – TUMBES.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta facultad de ciencias económicas.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

I. Gestión por competencias

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Competencias interpersonales						
1	¿Los colaboradores administrativos poseen habilidades de capacidad de repuesta ante un problema?					
2	¿Dentro de la institución existe la empatia entre su personal?					
3	¿Son notables las personas que demuestran liderazgo dentro de las instalaciones?					
4	¿La empresa promueve talleres de liderazgo con el personal administrativo?					
Competencias personales						
5	¿Los colaboradores son proactiavos en la realización de las actividades?					
6	¿Al momento de ingresar a lobrar dentro de las instalaciones fue facil adaptarse?					

7	¿Son motivados constantemente por parte de la institución?					
Competencias corporativas						
8	¿La institución promueve entre sus colaboradores la innovación y la creatividad?					
9	¿La toma de decisiones por parte de los altos mandos, se realizan de forma objetiva?					
10	¿La institución brinda oportunidades para hacer línea de carrera?					

II. Desempeño Laboral

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
1	¿Se cumplen las metas a cabalidad en todas las áreas de la institución?					
2	¿Las funciones están establecidas correctamente para cada área?					
3	¿A menudo se presentan evaluaciones de desempeño, las cuales miden la eficiencia de su trabajo?					
Habilidades y capacidades						
5	¿Las decisiones que se toman dentro de un área, están establecidas de forma concisa?					
6	¿Los colaboradores poseen voluntad a la hora de realizar sus funciones?					
7	¿Los colaboradores de la institución suelen mostrar a menudo iniciativa a la hora de proponer algo?					
8	¿En temas de solución de problemas, los trabajadores están capacitados correctamente para saber actuar de la mejor forma?					
Compromiso en el trabajo						
8	¿Los colaboradores se sienten identificados con la institución?					
9	¿Los colaboradores se encuentran involucrados en lo que hacen frecuentemente?					
10	¿Suele trazarse metas personales para la realización de sus funciones?					

ANEXO 4: Análisis de Confiabilidad

Variable Independiente Gestión por competencias

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0,804	10

A través de la prueba de confiabilidad mediante el método de valor de Alfa de Cronbach se puede demostrar que la variable Gestión por competencias, tiene un valor estimado de 0,804 por lo que es alto, y puede ser utilizado para continuar con la investigación.

Variable dependiente Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0,754	10

A través de la prueba de confiabilidad mediante el método de valor de Alfa de Cronbach se puede demostrar que la variable Desempeño Laboral, tiene un valor estimado de 0,754 por lo que es alto, y puede ser utilizado para continuar con la investigación