

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión por competencias y desempeño laboral en la gerencia de
desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022**

TESIS
para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Br. Carlos Guadalupe Guerra García

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Gestión por competencias y desempeño laboral en la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Jose Domingo Mogollon Paico (presidente)

Mg. Ruber Dennys Olaya Luna (secretario)

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Gestión por competencias y desempeño laboral en la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma:

Br. Carlos Guadalupe Guerra García (autor)

Dr. Javier Mijahuanca Infante (asesor)
Código Orcid. 0000-0002-5701-3967

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los 28 días del mes de junio del dos mil veinticuatro, siendo las 19 horas y 10 minutos, (**diecinueve horas y 10 minutos**), se reunieron mediante la modalidad (**Presencial en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas-Álvaro Camacho Sánchez de La Universidad Nacional de Tumbes**), los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 534-2022/UNTUMBES-EPG-D, presidido por el Mg. Jose Domingo Mogollon Paico, e integrado por el Mg. Ruber Dennys Olaya Luna (secretario), el Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Vocal), además del Dr. Javier Mijahuanca Infante(asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2022**" presentada por el egresado Carlos Guadalupe Guerra García, para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del (la) sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante **APROBADO**, con el calificativo de **BUENO**.

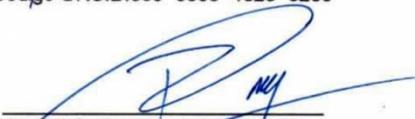
Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 20 horas y 15 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 28 de junio de 2024


Mg. Jose Domingo Mogollon Paico
Presidente
DNI: 00250680
Código ORCID:000-0003-1528-9209


Mg. Ruber Dennys Olaya Luna
Secretario
DNI: 41882294
Código ORCID: 0000-0002-3115-8578


Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
Vocal
DNI: 42734687
Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

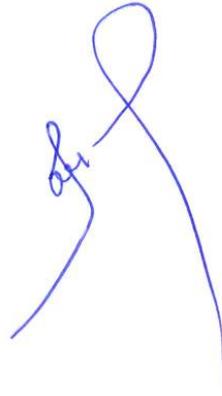

Dr. Javier Mijahuanca Infante
Asesor
DNI 00227398
Código ORCID: 0000-0002-5701-3967

C.c.
Jurado de Tesis (05),
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe de originalidad Turnitin

**Informe final de tesis
Guerra_Correjido-
OK_15_05.docx**

por CARLOS GUADALUPE GUERRA GARCIA

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Guerra Garcia', written in a cursive style.

Fecha de entrega: 21-may-2024 09:25a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2384893713

Nombre del archivo: Informe_final_de_tesis_Guerra_Correjido-OK_15_05.docx (911.03K)

Total de palabras: 12780

Total de caracteres: 68471

Informe final de tesis Guerra_Correjido-OK_15_05.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	1%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	



			<1 %
10	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
12	Karina Ascencios Balbín, Carlos Mario Velarde Bazán. "PROCOMPITE, una estrategia para la competitividad de los pequeños productores rurales en el Perú", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2022 Publicación		<1 %
13	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante		<1 %
14	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet		<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I.....	15
1. INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	17
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
2.1 Antecedentes	17
2.1.1. Internacionales.....	17
2.2 Bases teóricas científicas.....	22
2.2.1 Bases teóricas de la variable gestión por competencias	22
2.2.2 Bases teóricas de la variable desempeño laboral	31
2.3 Definición de términos básicos.....	35
CAPÍTULO III.....	37
3. MATERIALES Y METODOS.....	37
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	37
3.1.1 Tipo de estudio	37
3.1.2 Diseño de investigación	37
3.2 Población, muestra y muestreo	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra.....	38
3.2.3 Muestreo	38
3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.3.1 Métodos.....	38
3.3.2 Técnicas	39
3.3.3 Instrumentos de recolección de datos	39
3.4 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.4.1 Plan de procesamiento	40
3.4.2 Análisis de datos	40
CAPÍTULO IV	41
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
CAPÍTULO V	50
5. CONCLUSIONES.....	50

CAPÍTULO VI	52
6. RECOMENDACIONES.....	52
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
8. ANEXOS.....	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución De Frecuencia Por Niveles De Percepción De La Gestión Por Competencias.....	41
Tabla 2 Distribución De Frecuencia Por Niveles De Percepción Del Desempeño Laboral.....	42
Tabla 3 Correlación Entre Las Variables Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral.....	43
Tabla 4 Distribución De Frecuencia Por Niveles De Percepción De La Integración Estratégica.....	44
Tabla 5 Correlación Entre Las Variables Integración Estratégica Y El Desempeño Laboral.....	45
Tabla 6 Distribución De Frecuencia Por Niveles De Percepción Del Desarrollo Sistémico.	46
Tabla 7 Correlación Entre El Desarrollo Sistémico Y El Desempeño Laboral.	47
Tabla 8 Distribución De Frecuencia Por Niveles De Percepción Del Sistema Interactivo.	48
Tabla 9 Correlación Entre El Sistema Interactivo Y El Desempeño Laboral.	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo del Iceberg Spencer y Spencer	30
Figura 2. Gestión por competencias	41
Figura 3. Desempeño laboral	42
Figura 4. Integración estratégica.....	44
Figura 5. Desarrollo sistémico.....	46
Figura 6 sistema interactivo	48

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento 1: Cuestionario Para Evaluar La Gestión Por Competencias .60	
Anexo 2. Instrumento 2: Cuestionario Para Evaluar El Desempeño Laboral	61
Anexo 3. Matriz De Consistencia	62
Anexo 4. Base De Datos De Cuestionario	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general Determinar la influencia que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, para los resultados correspondientes se tuvo a bien aplicar como herramienta, “un cuestionario con 12 ítem a fin de poder tener conocimiento del nivel en que se encuentra la gestión por competencias dentro de la institución, obteniéndose como resultado que el 56% del total de trabajadores encuestados” (34) lo consideraron en un nivel regular, asimismo y a través de otro cuestionario de 12 ítem, utilizado como instrumento de gestión, el 71% de los trabajadores encuestados expresaron el mismo nivel para la variable desempeño laboral, por cuya se observó que casi nunca las actividades se realizan en base a una planificación y que a veces el personal cuenta con la capacidad para tomar decisiones acertadas, sin embargo, cabe resaltar que el personal que se contrata o nombra en la gerencia de desarrollo económico siempre cumple con el perfil competencial para ocupar el cargo y que está alineado al logro de la misión, visión y objetivos estratégico de la organización. A pesar de lo anteriormente expresado, los trabajadores manifestaron también, que a veces predomina la comunicación horizontal entre los jefes y el personal por cuya razón, a veces el personal que labora en la gerencia de desarrollo económico cuenta con la capacidad para tomar decisiones acertadas.

Palabras claves: Gestión, competencias, gobierno, desempeño laboral, Toma de decisiones.

ABSTRACT

The general “objective of this research work was to determine the influence that exists between management by competencies and the work performance of the workers of the economic development management of the Regional Government of Tumbes, for the corresponding results it was decided to apply it as a tool , a questionnaire with 12 items in order to be able to know the level at which management by competencies is within the institution, resulting in 56% of the total workers surveyed” (34) considering it at a regular level, also and through another 12-item questionnaire, used as a management instrument, 71% of the workers surveyed expressed the same level for the job performance variable, for which it was observed that activities are almost never carried out based on planning and that Sometimes the staff has the capacity to make correct decisions, however, it is worth highlighting that the staff that is hired or appointed in the economic development management always meets the competency profile to occupy the position and that it is aligned with the achievement of the mission, vision and strategic objectives of the organization. Despite what was previously expressed, the workers also stated that sometimes horizontal communication between bosses and staff predominates, for which reason, sometimes the staff who work in the economic development management have the capacity to make correct decisions.

Keywords: Management, competencies, government, job performance, Decision making.

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

El presente “trabajo de investigación enmarcado dentro del campo de la gestión pública tiene como propósito determinar la influencia que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes”, 2022.

En este sentido bajo “un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional transversal se aborda la influencia entre dos variables que tienen un manejo actual dentro de la búsqueda de la calidad de la gestión pública”. La variable gestión por competencias se entiende como la capacidad de las instituciones para atraer, desarrollar y mantener a los mejores trabajadores con el fin de lograr mejores resultados y el fortalecimiento de la institución. En tanto la variable desempeño laboral es la eficacia y eficiencia que el trabajador muestra en la organización en relación al logro de las metas institucionales. El manejo de estas variables es fundamental dentro de la reforma de la gestión pública que ha emprendido nuestro país y del cual espera tener buenos resultados.

En este sentido en presente proyecto de investigación se estructura siguiendo los pasos de método científico:

En primer lugar, se aborda el planteamiento del problema en el cual se describe la situación problemática y se formula el problema. Luego se presenta la justificación y los objetivos general y específicos de la investigación.

En segundo lugar, se trabaja lo que es estado de arte que involucra los antecedentes, las bases teóricas-científicas y la definición de términos. Para luego formular la hipótesis y definir y operacionalizar las variables de estudio.

En tercer lugar, se aborda la metodología que incluye el tipo y diseño de estudio, la población, muestra-muestreo. Luego se definen los métodos, técnicas e

instrumentos de recolección de datos. Y finalmente se determina el plan de procesamiento y análisis de datos.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Santacruz et al. (2019) en su trabajo de investigación *“Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil”* “tuvieron como objetivo revisar y analizar los modelos de gestión por competencias que promueven la competitividad en las organizaciones. La investigación se desarrolló siguiendo el enfoque cualitativo y la metodología de una revisión sistemática para lo cual se revisaron artículos de las bases de datos de Redalyc, Scielo y Scopus. Llegaron a la conclusión de que los modelos de gestión por competencias abordan la integración de procesos relacionados a la selección, evaluación y capacitación del personal, con el propósito de que las organizaciones logren sus objetivos y resultados esperados.

Moreira y Murillo (2019) en su trabajo de investigación *“Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales en la dirección financiera - Universidad Técnica de Manabí”*, tuvieron como objetivo implementar planes de mejora mediante un modelo de gestión por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en los trabajadores de la universidad. La investigación fue de tipo descriptivo, contó con una muestra de 23 trabajadores y para el recojo de los datos utilizaron como instrumento un cuestionario. Llegaron a concluir que dentro del modelo de gestión por competencias el talento humano es fundamental por lo que los trabajadores de la universidad deben ser capacitados y se debe evaluar que cumplan con el perfil por competencias requerido para ocupar el cargo.

Falcón (2020) en su investigación *“Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora -2019”* “tuvo como objetivo determinar cómo la gestión por competencias influye en el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo no experimental, contó con un diseño descriptivo correlacional, una población de 126 trabajadores de los cuales 95 conformaron la muestra de estudio, utilizando para el recojo de información dos cuestionarios construidos para mediar cada variable de estudio. Llegó a concluir que la gestión por competencias influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores con un Rho de Spearman=0.884 y $p=0.000<0.05$.

Sosa (2018) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”*, “tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo no experimental, tuvo un diseño descriptivo correlacional, contó con una población de 239 trabajadores de los cuales 54 formaron parte de la muestra de estudio. Llegó a concluir que existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores con un $r=0.824$.

2.1.2. Nacionales

Linares (2021) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias y desempeño laboral en el hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional, contó con una muestra y población de 32 colaboradores y para el recojo de la información utilizó el cuestionario. Llegó a concluir que entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores existe una relación directa, alta y positiva ($r=0.880$ y $p=0.000<0.05$).

Bueno (2020) en su trabajo de investigación *“La gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Hersa SAC”* tuvo como objetivo evaluar la gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación siguió un diseño descriptivo correlacional, trabajó con una población y muestra de 20 trabajadores y para el recojo de datos utilizó como instrumento el cuestionario. Llegó a concluir que la gestión por competencia influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores con un r de Pearson de 0.03.

Condori (2020) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa fabricaciones mecánicas S.A. Ate – 2020”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. La investigación fue aplicada, contó con un diseño descriptivo correlacional de corte trasversal, contó con una población y muestra de 15 trabajadores y para el recojo de datos utilizó como instrumento el cuestionario. Llegó a concluir que existe una correlación positiva alta entre la gestión por competencias y el desempeño docente con un r de Pearson de 0.841.

Pacherrez y Marrufo (2020) en su trabajo de investigación *“Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020”* tuvo como objetivo proponer y validar un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación siguió un diseño descriptivo propositivo, contó con una muestra de 48 trabajadores y para el recojo de datos utilizó como instrumentos la guía de entrevista y el cuestionario. Llegó a concluir que los trabajadores presentan un nivel deficiente de desempeño laboral por lo que se propone un modelo de gestión que desarrolle las competencias, habilidades y actitudes para mejorar la administración, la productividad y el rendimiento de los trabajadores.

Capurro y Noa (2019) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018”* tuvieron como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue de tipo aplicada, siguió un diseño descriptivo correlacional, contó con una muestra de 53 colaboradores y para el recojo de información utilizó como instrumento el cuestionario. Llegó a concluir que entre la variable gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores existe una correlación positiva media (r de Pearson=0.609)

Carhuachín (2018) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco – La Libertad, 2018”*, tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano. La investigación siguió un diseño descriptivo propositivo, conto con una población y muestra de 21 servidores públicos, utilizándose para el recojo de datos como instrumento el cuestionario. Llegó a concluir que en la municipalidad provincial de Otuzco se debe aplicar un modelo de gestión por competencias que evalúe de manera periódica los perfiles profesionales de los trabajadores y que fortalezca sus competencias requeridas para ocupar el puesto y tener un mejor desempeño”

Valiente et al. (2020) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018”*, tuvieron como objetivo determinar el impacto de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras. La investigación fue no experimental, contó con un diseño descriptivo correlacional causal, una muestra de 115 empresas constructoras y par el recojo de los datos se utilizó el cuestionario. Llegaron a concluir que existe un impacto significativo de la gestión por competencias en la mejora del desempeño laboral en las empresas constructoras según la prueba Tau-b de Kendall (τ)= 0,845 y $p < 0.05$.

Ludeña (2019) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, 2019”*, tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión por competencias influye en el desempeño laboral del personal administrativo. La investigación fue de tipo no experimental, siguió un diseño descriptivo de influencia, contó con una población de 279 trabajadores de los cuales 72 conformaron la muestra de estudio, utilizando para la obtención de datos el cuestionario y la entrevista. Llegó a concluir que la gestión por competencias influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo que es necesario que los trabajadores conozcan el marco normativo que orienta sus funciones, se promueva el trabajo en equipo y se realicen procesos de inducción y capacitación permanente.

2.1.3. A nivel local

Cornejo (2023) en su trabajo de investigación *Gestión por competencias y su incidencia en la efectividad institucional en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022* tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión por competencias en la efectividad institucional del Gobierno Regional de Tumbes. La investigación es aplicada, no experimental, cuantitativa, transversal, correlacional con población de 169 trabajadores y una muestra probabilística compuesta por 61 colaboradores, aplicada mediante un cuestionario para cada variable con 27 y 15 preguntas respectivamente en escala de Likert, con cinco alternativas de respuestas. Los resultados muestran que la gestión por competencias tiene un impacto en la efectividad organizacional. El 52,5% de los encuestados respondió la meta general, el 72,1% respondió la meta específica, el 73,8% respondió la segunda meta específica y el 54,1% respondió las tres metas específicas. El estudio concluyó que las variables de gestión basada en competencias influyen en las variables de efectividad organizacional y tienen una alta tasa de respuesta. El coeficiente Rho de Spearman de alto nivel es 0,885, lo que indica que existe una relación positiva significativa entre liderazgo y gestión.

2.2 Bases teóricas científicas

2.2.1 Bases teóricas de la variable gestión por competencias

a. Definición de gestión por competencias

McClellan (1970) La intención de esta competencia laboral implica que la intención de la persona se entienda, y no solamente que se visualice su comportamiento. Utilizaron métodos operantes como entrevistas de incidentes críticos grabadas en audio, a las que llamaron entrevistas de eventos conductuales y simulaciones grabadas en video con diseños de investigación inductivos que comparan a los actores efectivos con los ineficaces o incluso menos efectivos. Este se enfoca principalmente en la "persona", antes que en sus actividades laborales.

Las investigaciones, permitieron apreciar que un trabajador superior en un ambiente laboral, piensa, siente y actúa en su entorno laboral. Esto representa un modelo de brindar el apoyo al compañero laboral, o aspirante a uno, a que pueda desarrollar sus capacidades.

Revelan capacidades que el Individuo debería demostrar para ser eficaz y maximizar su rendimiento en el trabajo y en otras situaciones, tal como ilustra el modelo de contingencia de gestión y teoría del rendimiento de Boyatzis (1982).

Se pueden definir las competencias como “características subyacentes de la persona que brindan o dan lugar a un rendimiento superior o eficaz” (Boyatzis, 1982). Aunque las competencias evaluadas en términos conductuales tienen mayor capacidad de predicción que las tareas o rasgos de la personalidad al explicar el rendimiento eficaz, conocer las competencias que un individuo utiliza con frecuencia e incluso conocer competencias que “posee” (por ejemplo, que ha utilizado en algún momento en el pasado) no proporciona el conocimiento suficiente para predecir el rendimiento

Competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación (Spencer y Spencer, 1993, pág.122)

La gestión por competencias permite el desarrollo del Talento humano para una mejor gestión en la organización, así como también una mejora en los procesos, fortaleciendo la consistencia de los mismos. Además, esto contribuye a percibir estrategias del conjunto de la organización y sus operaciones (Ludeña, 2014, p. 25).

Para Morales (2015) la gestión por competencias representa las características que los trabajadores deben de reflejar como perfil de desempeño, a fin de lograr la optimización del recurso. Este modelo deberá de contemplar las etapas de inserción laboral al igual que las fases de adaptación, junto con el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para lograr eficiencia y eficacia (p.14).

Para Sánchez et al. (2017) la gestión por competencias de nivel gerencial evalúa las cualidades competitivas que un trabajador debe reflejar a fin de poder desarrollarse en la actividad a encargar, asimismo, nos brinda las herramientas necesarias para flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización, del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización.

La gestión por competencias consiste en Seleccionar y fortalecer el recurso humano, teniendo en cuenta su talento, mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos (Mejía, 2012, p.45).

Para Jiménez (2013) la gestión por competencias permite un mejor orden de las actitudes y aptitudes que tiene el individuo que le ofrecen el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, cualidades a fin de desarrollar sus actividades con un eficiente rendimiento.

En tanto Ramos (2012) considera que la gestión por competencias es la solidez laboral en la que sus individuos expresen muestran de disposición y compromiso

a fin de hacer frente y adecuarse a los cambios buscado resultados de calidad que conlleven al desarrollo de la organización (p.23)

En tanto Aliana (2018) manifiesta que “la gestión por competencias involucra motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimiento o capacidades cognoscitivas o de conducta; y cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable.

b. Fines de la gestión por competencias

Para el enfoque de gestión por competencias su fin principal es implantar un nuevo estilo de dirección en la organización para gestionar los recursos humanos integralmente, de una manera más efectiva (Olaz, 2019).

Según Porqueres (2012) por medio de la gestión por competencias, se pretende alcanzar los siguientes fines, a saber:

- i) Alinear la estrategia de recursos humanos con la estrategia general de la organización: El modelo de gestión por competencias ha de establecer un marco de referencias para los empleados que permita dirigir su desempeño hacia los objetivos de la institución, traduciendo en comportamiento de hoy las necesidades organizativas del mañana.
- ii) Mejorar la adecuación persona-puesto: El modelo de gestión por competencias, nos permite gestionar las diferencias en términos de necesidades de formación, posibles movimientos/promociones dentro de la organización estableciendo objetivos de desempeño en el proceso de evaluación.
- iii) Implantar un nuevo estilo de dirección en la institución: El modelo de gestión por competencias permite gestionar los recursos humanos integralmente, de una manera más efectiva en la organización.
- iv) Iniciar un proceso de mejora continua: La gestión por competencias permite mejorar la calidad de los productos, servicios y asignación de los recursos humanos.

v) Lograr un mejor desarrollo profesional de los colaboradores y fortalecer la organización dentro de un entorno cambiante y exigente.

c. Características de la gestión por competencias

La gestión por competencias tiene características distintivas las cuales según Palmar (2014) son:

i) Se alinea a la organización: Se debe de identificar las competencias laborales del personal que contribuyan al éxito de la organización, para invertir en su desarrollo.

ii) Es pertinente a la realidad actual y futura: El desarrollo de competencias debe de responder a la situación actual que enfrenta la organización y a la situación futura adaptándose a los nuevos cambios del entorno.

iii) Es codificable, operativo y manejable: Se refiere a que las competencias laborales identificadas en el personal deben ser medidas de forma sencilla, relevante y precisa.

iv) Es evaluable: Evidencia los niveles y grados del logro progresivo de las competencias laborales.

d. Modelos de gestión por competencias

Se han planteado una gran cantidad de tipos de modelos de gestión por competencias a través de la historia que han tenido su relevancia de acuerdo con su orientación. De manera pertinente a continuación se describen con exactitud los modelos que guardan relación con nuestra investigación:

1. Modelo conductista

Según este modelo se evalúa la conducta personal del empleado para asignarle la realización de una función determinada (Spencer y Spencer, 2003).

2. Modelo funcional

Este modelo basado en la sociología y la administración británica, busca evaluar desde las competencias funcionales el resultado de productividad del trabajador (Mertens, 2006).

3. Modelo constructivista

Este modelo considera que el desarrollo de las competencias involucra cuatro aspectos: el entorno, las personas, la formación y el empleo (Lévy, 2007).

4. Modelo de competencias distintivas

Este modelo fue creado y desarrollado por McClelland, actúa bajo la premisa de que todas las personas tienen características que le ayudan a desempeñarse exitosamente, las cuales se componen de conocimiento técnico, actitudes y habilidades que deben interactuar e integrarse (González, 2010).

5. Modelo de competencias genéricas

Este modelo fue ideado por William Byham, quien afirmó que existe una serie de conductas típicas y generales, las cuales permiten que cualquier persona pueda desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo (Byham y Cox, 2008).

6. Modelo general de gestión por competencias

Este modelo fue establecido por Sidney Fine con orientación hacia los resultados mínimos que una persona debe tener en un puesto determinado de acuerdo con sus competencias (Sidney y Cronshaw, 2005).

7. Modelo de gestión por competencias de Porret

Según este modelo propuesto por Porret (2013) las competencias que debe tener un colaborador para desempeñarse correctamente en una organización son las siguientes:

i) **Competencias sociales:** Son aquellas que permiten llevar de una forma más manejable las relaciones personales como interpersonales, sea con el equipo de trabajo y/o público, lo cual evidencia cierta ventaja para ponerlo en práctica dentro de diversas situaciones que se presentan en las organizaciones. Entre estas competencias destacan la tener iniciativa y responsabilidad, capacidad para el aprendizaje, flexibilidad y dinamismo, capacidad para el trabajo en equipo, capacidad para el liderazgo, autocontrol, capacidad para saber comunicarse y razonamiento analítico.

ii) **Competencias técnicas:** Son aquellos conocimientos, capacidades y habilidades que son adquiridos a lo largo del tiempo por los colaboradores en la organización o en sus centros formativos, en base a la experiencia laboral o práctica. Estas competencias están directamente relacionadas con la producción, el rendimiento o el servicio del colaborador, como en la habilidad para desempeñarse en la ocupación que desarrolla. Estas competencias no son genéricas, es decir no deben tener todos los colaboradores, sino son más específicas en función a las labores que desarrollan cada uno de ellos en su puesto de trabajos o las funciones que realiza.

.iii) **Competencias corporativas:** Son aquellas competencias que surgen de la combinación de las actividades tecnológicas, procesos de producción y las competencias sociales y técnicas. Son entendidas como aquellas características que todos los colaboradores deben desarrollar, de acuerdo a la gestión que se desarrolla en la organización. La finalidad de estas competencias es desarrollar capacidades y habilidades que puedan generar ventajas competitivas a la institución, para mejorar su posicionamiento dentro de la sociedad.

e. Dimensiones de la gestión por competencias

De manera pertinente tomando como fundamento lo propuesto por Sánchez, et al. (2017) se consideran como dimensiones de la variable gestión por competencias las siguientes:

1. Integración estratégica

Esta dimensión integra y relaciona cada actividad con su grado y nivel de demanda y exigencia competencial. Implica la contextualización del perfil laboral lo cual es clave dentro de la gestión y está asociado a dos aspectos fundamentales: Perfil competencial (conocimientos, habilidades/destreza, capacidades y actitudes) y el comportamiento (actitudes, conductas, resultados y evidencias de cambio). A partir de ello se puede alinear estratégicamente las funciones de los trabajadores hacia el logro de las metas de la organización.

2. Desarrollo sistémico

Esta dimensión permite la adopción de un carácter de gestión no solo sistémico sino también sinérgico desde la óptica estricta de verlo como el conjunto integrado de procesos donde las competencias están implicadas para generar inputs u outputs de calidad en los tres procesos de medición claves: prospectivos (planificación y organización), desarrollo (formación, capacitación) para el logro del bienestar y satisfacción del colaborador.

3. Dimensión sistema interactivo

Esta dimensión se refiere a la gestión de las competencias tomando en consideración los factores que crean y hacen futuro, es decir, asociadas a la realización estratégica de la organización en aspectos como: motivación, aprendizaje organizacional, trabajo en equipo, las cuales se enhebran en el desarrollo de planes, proyectos y programas por los cuales el colaborador recibe incentivos y reconocimientos Spencer y Spencer plantean el modelo del iceberg que hace referencia a los factores que influyen en estas conductas y, por lo tanto, en que una persona cuente con cierta competencia.

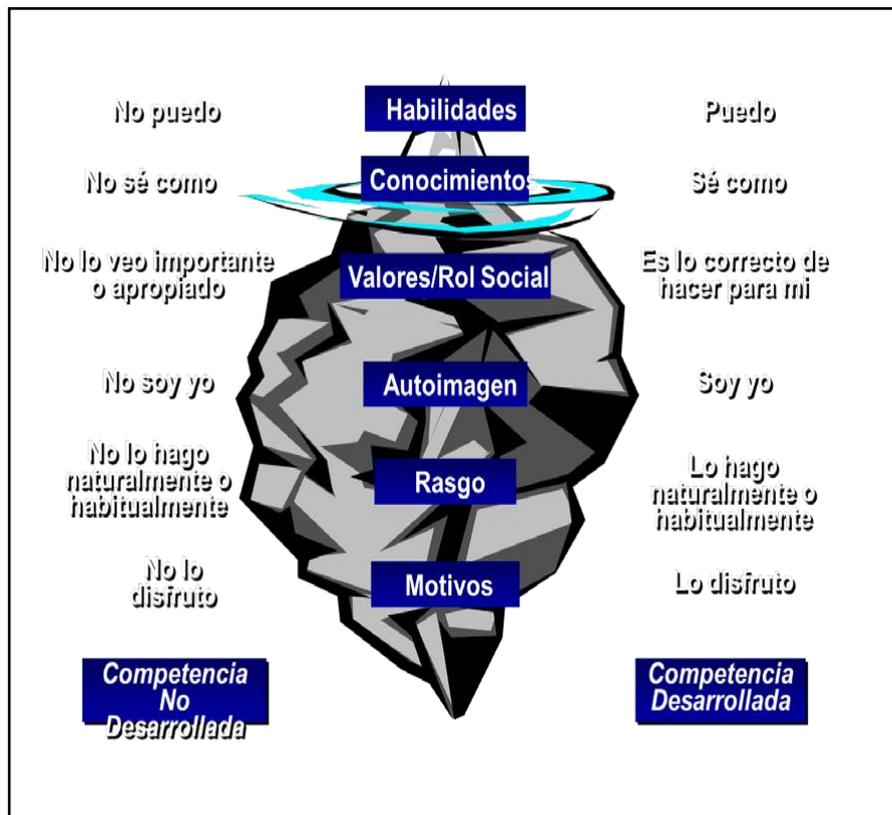
VARIABLES VISIBLES:

1. **Habilidades:** Lo que una persona sabe hacer bien.
2. **Conocimientos:** Lo que una persona sabe de un área particular.

VARIABLES NO VISIBLES

1. **Valores/Roles sociales:** La imagen que una persona proyecta a otros, lo que refleja que cree como importante de hacer o ser.
2. **Autoimagen:** La manera en que una persona se ve a sí misma.
3. **Rasgo:** Un patrón de conducta habitual.
4. **Motivos:** Pensamientos y preferencias naturales y consistentes que dirigen y mueven la conducta de una persona. (Fundación Chile, 2004)

Figura 1. Modelo del Iceberg Spencer y Spencer



Fuente: Fundación Chile, 2004.

2.2.2 Bases teóricas de la variable desempeño laboral

a. Definición de desempeño laboral

Chiavenato (2007) define al desempeño laboral como la eficacia y eficiencia del trabajo mostrado en una organización para el logro de sus objetivos y metas (p. 111).

El desempeño laboral es el grado en el cual un trabajador opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos (Bedoya, 2006, p.25).

Navarro (2012) define al desempeño laboral, como la conducta o el comportamiento de los colaboradores de una institución, en el orden personal y profesional para el logro de las metas de una organización.

Para Bohlander y Sherman (2013) el desempeño laboral es el conjunto de actividades y acciones positivas o negativas, realizadas voluntariamente a favor o en contra de los legítimos intereses de la organización. Algunas de estas acciones serían: La asistencia al trabajo y uso eficiente del material y equipo proporcionado, el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral y el uso adecuado de todas las herramientas que les sean proporcionadas para desempeñar de una forma óptima su trabajo (p.34).

El desempeño laboral son aquellas acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización y pueden medirse en términos del rendimiento del trabajador” (Landy y Conte, 2005, p. 47).

Según Serpa (2004) el desempeño laboral son los hechos y resultados que muestra el trabajador, bajo la influencia de múltiples condiciones del ambiente, en el cumplimiento de sus funciones para lo cual utiliza de la mejor manera sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Werther y Davis (2008) definen al desempeño laboral como el desenvolvimiento que ejecuta cada colaborador en su trabajo en correspondencia a su jornada laboral, al cumplimiento de determinadas tareas y al logro de los objetivos de la organización (p. 45).

Keith y John (2010) manifiesta que el desempeño laboral es la forma de ejecutar una labor por parte del trabajador para el logro de los objetivos de su institución, de tal manera que se pueden observar y medir las tareas.

Para Robbins y Judge (2009) el desempeño laboral es el rendimiento de los trabajadores y su influencia de estos en el logro de los objetivos de la institución. Asimismo, comprende la competencia de los trabajadores, lo cual permite saber el eficiente desempeño de las funciones que realizan.

En este sentido, se puede decir que el desempeño laboral es la evaluación de la eficacia de la labor, es la calidad del trabajo que realiza el trabajador para el logro de las metas u objetivos establecidos en la institución.

b. Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Quintero, Africano y Faria (2008) entre los factores que influyen en el desempeño laboral tenemos:

1. La satisfacción laboral

Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales, la cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: Equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. En consecuencia, el nivel de satisfacción va a influir en el desempeño laboral.

2. La autoestima del trabajador

La autoestima es un elemento motivador ya que es un sistema de necesidades del individuo que busca lograr una mejor situación en la organización, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. Cuando esto ocurre genera en el individuo mayor confianza de manera que le va a permitir mejorar su desempeño laboral.

3. Trabajo en equipo

El equipo de trabajo se convierte en una estructura en la cual se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros lo cual va a influir en el desempeño laboral del trabajador.

4. Capacitación del trabajador

Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos en una institución con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.

c. Evaluación del desempeño laboral

Para Chiavenato (2009) la evaluación de desempeño “es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe de alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo”

La evaluación del desempeño es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace a la organización. Es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que, en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa (Rodríguez, 2007).

d. Fines de la evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2007) la evaluación del desempeño laboral presenta los siguientes fines:

- i) Busca el cambio que toda organización necesita, para adecuarse a las nuevas tendencias empresariales.
- ii) Busca corregir y mejorar acciones relacionadas con las funciones que realiza cada colaborador.

- iii) Busca el trabajo en equipo orientados a la solución de los problemas.
- iv) Busca aprovechar mejor las oportunidades que se le presenten tanto al colaborador como a la organización.
- v) Busca mejorar el compromiso del personal con la organización”
- vi) Busca orientar mejor el desempeño de los colaboradores con la consecución de los objetivos fijados con la organización.
- vii) Buscar optimizar el rendimiento de las áreas de trabajo.

e. Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo al desarrollo de la investigación y tomando como fundamento lo propuesto por Robbins y Judge (2009) se considera como dimensiones del desempeño laboral a las siguientes:

1. Eficacia

Dependiendo del sentido y enfoque, la eficacia es el grado de obtención de los resultados proyectados a través de un plan de actividades, también puede entenderse como el logro de los objetivos que fueron diseñados con anterioridad, cumpliendo la misión de la organización a cabalidad.

2. Eficiencia

La eficiencia es la relación existente entre los recursos de que se compone una tarea y los objetivos alcanzados en la realización de la misma, de tal forma que la consecución de resultados se dé de tal forma que se utilicen el menor número de recursos y el menor tiempo posible, lo que se traduce en un máximo rendimiento con un menor costo.

Para Chiavenato (2009) la eficiencia está orientada a la mejor manera de ejecutar o realizar una actividad utilizando de forma más racional los recursos de la institución. Es la relación de lo que se consigue y lo que

puede conseguirse logrando así mejorar la productividad, es decir a mayor eficiencia mayor productividad.

3. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son un factor muy importante en el ámbito laboral en el cual el trabajo en equipo es fundamental para lograr las metas de trabajo.

Por lo que para que un trabajador evidencie tener buenas relaciones interpersonales en el trabajo es importante que tenga una comunicación asertiva, sepa manejar conflictos, sea solidario y sepa trabajar en equipo.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1. Gestión

Término que hace referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. Para ello uno o más individuos dirigen la organización buscando lograr los mejores resultados (Bedoya, 2006, p.21).

2.3.2. Competencia

Capacidad de un sujeto para desarrollar una actividad profesional o laboral, a base a sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos (González, p. 47).

2.3.3. Gestión por competencias

Es un sistema estratégico que permite que el capital humano de una organización aumente de forma significativa su compromiso, desempeño y satisfacción mediante un trabajo eficiente en el cual pone en práctica sus conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes (Alles, 2008, p 20).

2.3.4. Desempeño laboral

Es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo, lo cual permite demostrar su idoneidad (Robbins y Judge 2009, p. 36)

2.3.5. Evaluación del desempeño laboral

Es un instrumento de gran importancia en las organizaciones que permite dirigir, gerenciar y supervisar al capital humano, tiene como objetivo principal capacitar y mejorar el desarrollo personal y profesionalmente de los colaboradores (Werther y Davis, 2008, p. 13).

CAPÍTULO III

3. MATERIALES Y METODOS

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de estudio

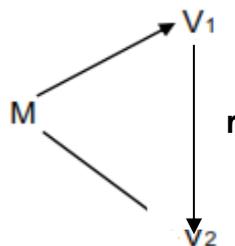
Por su finalidad la investigación fue aplicada porque utilizó el conocimiento científico para contribuir a la solución de un problema (Ñaupas et al., 2017).

Según su enfoque, la investigación corresponde al tipo cuantitativa porque va a recolectar datos para probar hipótesis, empleando medición numérica y análisis estadístico (Hernández et al. 2016).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo correlacional de influencia y de corte transversal. Los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación que exista entre dos o más variables en una muestra (Ñaupas et al. 2017).

Presenta el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

V₁: Gestión de competencias

V₂: Desempeño laboral

r: Relación de influencia

3.2 Población, muestra y muestreo

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 34 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes.

3.2.2 Muestra

El trabajo de investigación se centró, solamente, en la Gerencia de Desarrollo Económico, razón por lo cual se solicitó información a la unidad de recursos humanos a fin de que nos brinde la información del personal registrado en planillas, obteniendo que figuran 9 trabajadores nombrados, no habiendo trabajadores contratados por CAS, lo que implicó que los 25 trabajadores restantes, eran por terceros, distribuidos en los diferentes proyectos de la gerencia en estudio del Gobierno Regional de Tumbes .

3.2.3 Muestreo

El tipo de muestreo para la elección de la muestra es el no probabilístico de tipo intencional en el cual el investigador selecciona la muestra según sus criterios propios y su buen juicio (Ñaupas et al., 2017).

3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Métodos

Deductivo-Inductivo

Estos métodos se utilizaron para la descripción de la realidad problemática y en la construcción del marco teórico.

Analítico-Sintético

El método analítico “se utilizó para la operacionalización de las variables y el método sintético se utilizará para la elaboración de conclusiones y recomendaciones”.

Estadístico

Este método se utilizó para procesar la información en tablas y figuras y contrastar la hipótesis.

3.3.2 Técnicas

De acuerdo a las características de la presente investigación y a los enfoques desarrollados la técnica que se utilizó para la recolección de los datos fue la encuesta

3.3.3 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como instrumentos dos cuestionarios para medir el nivel de las variables de estudio según sus dimensiones e indicadores.

Cuestionario para evaluar la gestión por competencias

Constó “de 12 ítems referidos a la variable gestión por competencias, correspondiendo a las dimensiones: Integración estratégica (ítems 1, 2, 3, 4), desarrollo sistémico (ítems 5, 6, 7, 8) y sistema interactivo (ítems 9, 10, 11 y 12). Se utilizará escala ordinal de Likert de siempre (2), a veces (1) y nunca (0)”. “Los niveles que se determinaron fueron tres: Excelente, regular, deficiente. La administración fue individual y indirecta mediante medios impresos”.

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Constó “de 12 ítems referidos a las variables desempeño laboral, correspondiendo a las dimensiones: Eficacia (ítems 1, 2, 3, 4), eficiencia (ítems 5, 6, 7, 8) y relaciones interpersonales (ítems 9, 10, 11 y 12). Se utilizará escala ordinal de Likert de siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Los niveles que se determinarán serán tres: Excelente, regular y deficiente, la administración fue individual y directa mediante medios impresos”.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de los instrumentos se realizó mediante la prueba de juicio de expertos quienes determinaron la aplicabilidad de los cuestionarios en base a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

La confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante una prueba piloto y por el alfa de Cronbach.

3.4 Plan de procesamiento y análisis de datos

3.4.1 Plan de procesamiento

El desarrollo del plan de procesamiento contó con las siguientes acciones:

1. Se solicitó el permiso y autorización al gerente de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes para la aplicación de los instrumentos
2. Se coordinó con los trabajadores para solicitarse firmar un consentimiento informado para participar en la investigación.
3. Los trabajadores respondieron los cuestionarios los cuales han sido sometidos a las pruebas de validez y confiabilidad.
4. Los resultados de los cuestionarios fueron sometidos a un procesamiento en el cual se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

3.4.2 Análisis de datos

Para el “análisis de datos se utilizó las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial”. “Estadística descriptiva: Se elaboró la matriz de datos, las tablas y figuras de frecuencias y porcentajes en Excel, estadística inferencial: Para la contratación de la hipótesis se utilizó el software de estadística para ciencias sociales (SPSS) versión 26 y la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo General.

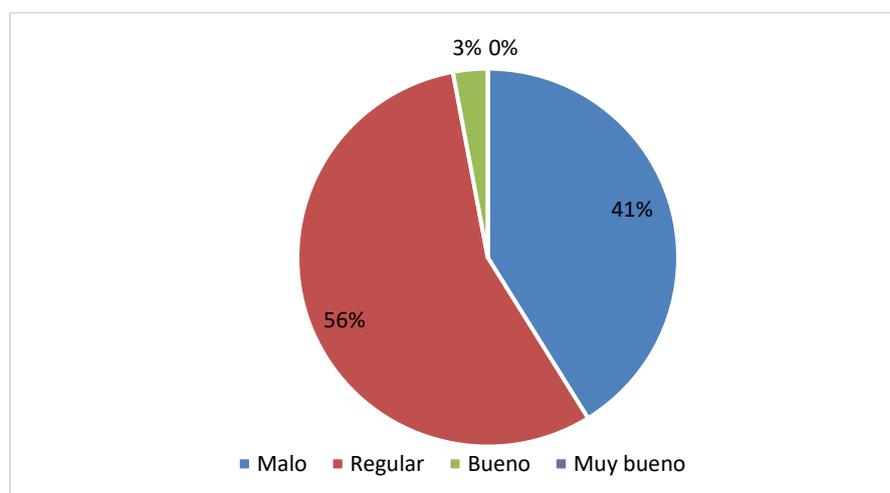
Determinar la influencia que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

Tabla 1

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la Gestión por competencias.

Escala	rango	frecuencia	porcentaje
Malo	12 - 24	14	41%
Regular	25 - 36	19	56%
Bueno	37 - 48	1	3%
Muy bueno	49 - 60	0	0%
Total		34	100%”

Figura 2. Gestión por competencias..



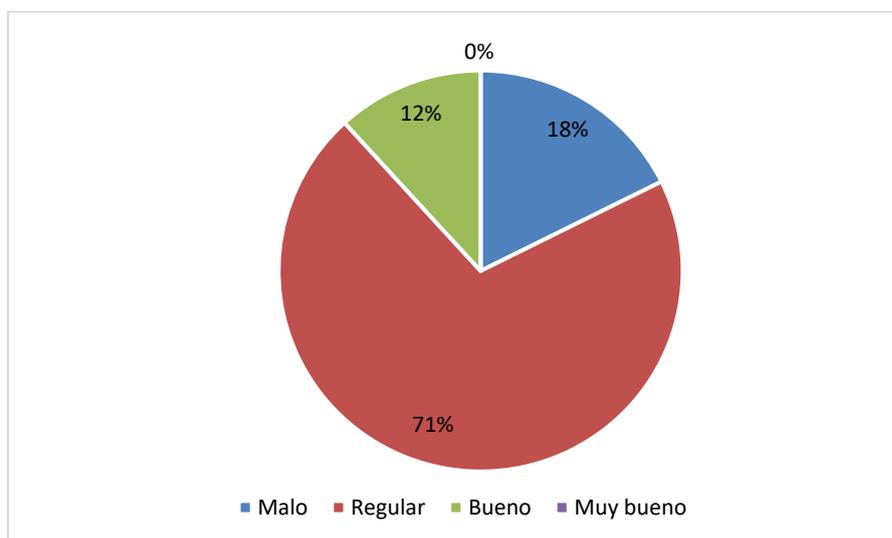
En la tabla 1, “se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la Gestión por competencias de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional - Tumbes, en la que se puede mostrar que, de los 34 trabajadores encuestados, el 41% perciben la Gestión por competencias como malo, el 56% regular, el 3% lo percibe como bueno.

Tabla 2

Distribución de frecuencia por niveles de percepción del Desempeño laboral.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 8	6	18%
Regular	9 - 12	24	71%
Bueno	13 - 16	4	12%
Muy bueno	17 - 20	0	0%
Total		34	100%”

Figura 3. Desempeño laboral



En la tabla 2, “se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional - Tumbes, en la que se puede mostrar que, de los 34 trabajadores encuestados, el 18% perciben la eficiencia laboral como malo, el 71% que es regular y el 12% percibe que es buena.

Tabla 3

Correlación entre las variables Gestión por competencias y Desempeño laboral.

		Gestión por competencias	Desempeño laboral.
Gestión por competencias	Coefficiente Pearson	1	,857
	Significancia (bilateral)”		,009
	Muestra (N)	34	34
Desempeño laboral.	Coefficiente Pearson	, 857	1
	Significancia. (bilateral)”	,009	
	Muestra (N)	34	34

Descripción: en la “tabla 3, se muestra la correlación entre las variables Gestión por competencias y Desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0, 857 y es significativa (Sig. 0,009 < 0,05)”.

Prueba de hipótesis:

“Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,009<0,05, pudiéndose determinar que, si existe relación entre la Gestión por competencias y Desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa”.

Objetivo específico 1.

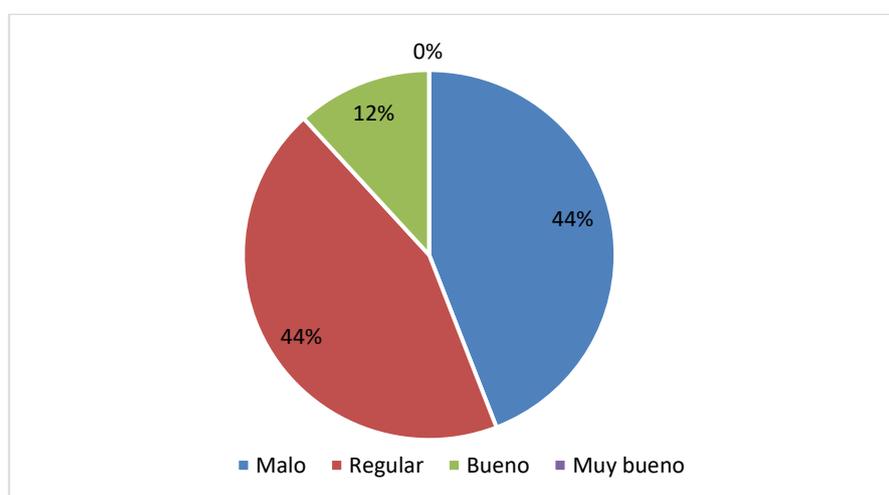
“Establecer la influencia que existe entre la dimensión integración estratégica de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Tabla 4

Distribución de frecuencia por niveles de percepción de la integración estratégica.

Escala	rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12 -24	15	44%
Regular	25 - 36	15	44%
Bueno	37 - 48	4	12%
Muy bueno	47 - 60	0	0%
TOTAL		34	100%”

Figura 4. Integración estratégica



En la tabla 4, “se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de la integración estratégica de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022, en la que se puede mostrar que de los 34 encuestados, el 44% perciben que la influencia de la integración estratégica es mala, el 44% que es regular, el 12% es buena.

Tabla 5

Correlación entre las variables integración estratégica y el desempeño laboral.

		integración estratégica	Desempeño laboral.
integración estratégica	Coeficiente Pearson	1	,570
	Significancia (bilateral)”		,002
	Muestra (N)	34	34
Desempeño laboral.	Coeficiente Pearson	, 570	1
	Significancia. (bilateral)”	,002	
	Muestra (N)	34	34

Descripción: en la tabla 5, se muestra la correlación entre las variables integración estratégica y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación moderada positiva debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0, 570 y es significativa (Sig. 0,002 < 0,05).

Prueba de hipótesis:

“Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,002<0,05, pudiéndose determinar que, si existe relación de la integración estratégica y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis alternativa”.

Objetivo específico 2

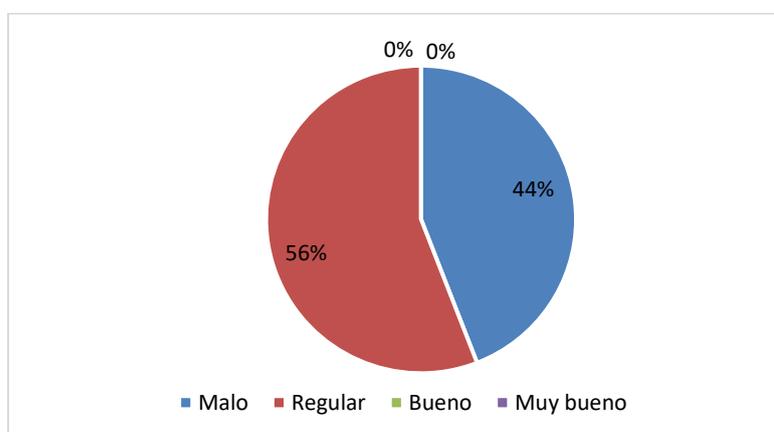
“Establecer la influencia que existe entre la dimensión desarrollo sistémico de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021.

Tabla 6

Distribución de frecuencia por niveles de percepción del Desarrollo sistémico.

Escala	rango	frecuencia	porcentaje
Malo	4 - 8	15	44%
Regular	9 - 12	19	56%
Bueno	13 - 16	0	0%
Muy bueno	17 - 20	0	0%
TOTAL		34	100%

Figura 5. Desarrollo sistémico.



“En la tabla 6, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción del Desarrollo sistémico de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, en la que se puede mostrar que de los 34 encuestados, el 44% perciben que la influencia del Desarrollo sistémico es mala, el 56% que es regular.

Tabla 7***Correlación entre el Desarrollo sistémico y el desempeño laboral.***

		Desarrollo sistémico	Desempeño laboral.
Desarrollo sistémico	Coeficiente Pearson	1	,588
	Significancia (bilateral)”		,000
	Muestra (N)	34	34
Desempeño laboral.	Coeficiente Pearson	, 588	1
	Significancia. (bilateral)”	,000	
	Muestra (N)	34	34

Descripción: en la tabla 7, se muestra la correlación entre Desarrollo sistémico y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación directa moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,588 y es significativa (Sig. 0,05 > 0,00)”.

Prueba de hipótesis:

“Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,05>0,00, pudiéndose determinar que existe relación entre el Desarrollo sistémico y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, aceptando la hipótesis alternativa”.

Objetivo específico 3

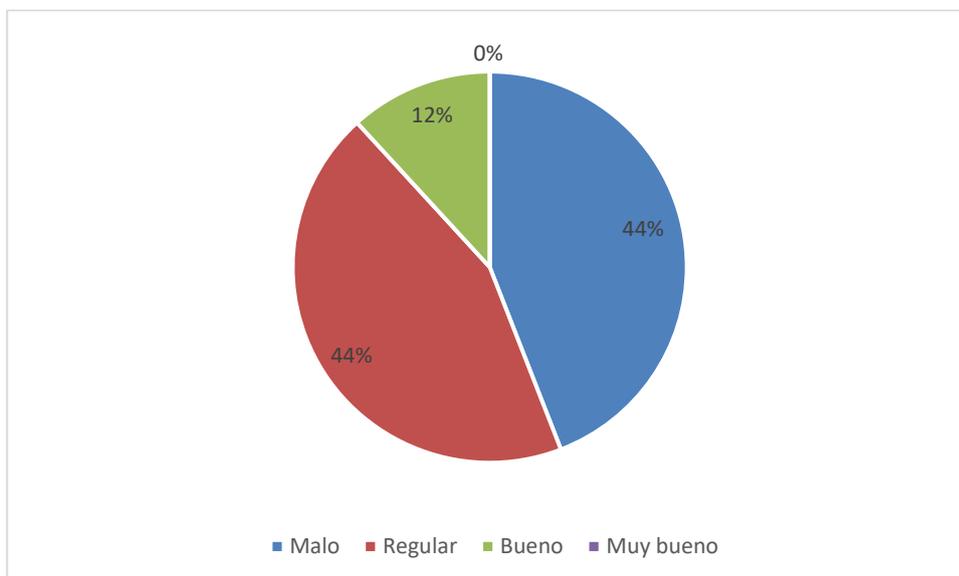
“Establecer la influencia que existe entre la dimensión sistema interactivo de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022”

Tabla 8

Distribución de frecuencia por niveles de percepción del sistema interactivo.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 8	15	44%
Regular	9 - 12	15	44%
Bueno	13 - 16	4	12%
Muy bueno	17 - 20	0	0%
Total		34	100%

Figura 6 sistema interactivo



“En la tabla 8, se muestra la distribución de frecuencia por niveles de la percepción de sistema interactivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, en la que se puede mostrar que de los 34 encuestados, el 44% perciben que el sistema interactivo es mala, el 44% que es regular y el 12% es buena”

Tabla 9***Correlación entre el sistema interactivo y el desempeño laboral.***

		sistema interactivo	Desempeño laboral.
sistema interactivo	Coeficiente Pearson	1	,506
	Significancia (bilateral)”		,000
	Muestra (N)	34	34
Desempeño laboral.	Coeficiente Pearson	, 506	1
	Significancia. (bilateral)”	,000	
	Muestra (N)	34	34

Descripción: en la tabla 9, se muestra la correlación entre el sistema interactivo y el desempeño laboral en la que puede determinar que existe una correlación directa moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,506 y es significativa (Sig. 0,05 > 0,00).

Prueba de hipótesis:

“Producto de la correlación de Pearson se observa que el Pvalor es 0,05>0,00, pudiéndose determinar que existe relación entre el sistema interactivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, aceptando la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa alta y significativa entre las variables Gestión por competencias y Desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,857 con un Pvalor de 0,009 menor al nivel de significancia establecido (0,05); Asimismo el 56% calificaron al Gestión por competencias en un nivel regular asimismo el 71% calificaron al desempeño laboral en un nivel regular. Así también los trabajadores manifestaron que casi nunca las actividades se realizan en base a una planificación y que a veces el personal que labora en la gerencia de desarrollo económico cuenta con la capacidad para tomar decisiones acertadas”
2. Existe relación directa moderada entre la integración estratégica y el desempeño laboral, en la que puede determinar que existe una correlación positiva baja debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0, 570 con un Pvalor de 0,002 menor al nivel de significancia establecido (0,05), asimismo los encuestados expresaron que el personal que se contrata o nombra en la gerencia de desarrollo económico siempre cumple con el perfil competencial para ocupar el cargo y que está alineado al logro de la misión, visión y objetivos estratégico de la organización pero que a veces tienen la capacidad para adaptarse a los cambios y exigencias de la organización”.
3. Existe relación directa moderada del con el Desarrollo sistémico de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,588 y es significativa 0,00 menor al nivel de significancia establecido (0,05). Así mismo los trabajadores manifestaron que a veces las actividades se realizan en base a una planificación, organización y que se promueve el desarrollo de las competencias del personal”.

4. Existe relación directa baja entre el sistema interactivo y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,506 y es significativa (Sig. 0,05 > 0,00). Así mismo los trabajadores manifestaron que a veces o nunca predomina la comunicación horizontal entre los jefes y el personal y que a veces el personal que labora en la gerencia de desarrollo económico cuenta con la capacidad para tomar decisiones acertadas”.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. En la Gerencia Regional de Desarrollo Económico, se deben ejecutar talleres como: gestión del clima laboral, desempeño por competencias, a fin de lograr un mejor desempeño laboral que contribuya al desarrollo y la imagen de la institución.
2. Realizar la planificación de las actividades se debe hacer una mejor selección de acuerdo a los perfiles que exige la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional; a fin de que el personal debidamente elegido tenga la capacidad para adaptarse a los cambios, exigencias para el logro de la misión, visión y objetivos estratégico de la organización.
3. Teniendo en cuenta la relación que existe entre el Desarrollo sistémico “y el desempeño laboral de los recursos humanos de la Gerencia regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Tumbes se recomienda a la autoridad competente promueva el desarrollo de las competencias del personal a fin de lograr la misión y visión de la institución. Con comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo etc.
4. La Gerencia Regional de Desarrollo Económico debe generar confianza permanente entre su personal, a través de la comunicación horizontal lo cual conlleve a una estrecha relación entre los jefes y todo el personal, con la finalidad de tomar decisiones acertadas y lograr de esta manera los objetivos de la planificación de la oficina, así como la misión y visión de la institución. Con reconocimiento a los trabajadores, conocer más el recurso humano con clara comunicación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliana, R. (2018). *Tendencias para gestionar el talento humano*. <https://elcomercio.pe/suplementos/comercial/educacion-diplomados/estas-sontendencias-gestionar-talento-humano-1003341>.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*. Editorial Granica.
- Bedoya, E. (2006). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas* (3 ed). Editorial San Marcos
- Bello, E. (2021). *Qué es la gestión por competencias y cómo afecta en la productividad*. <https://www.iebschool.com/blog/gestion-por-competencias-rrhh-2-0/>
- Bohlander, G., y Sherman, A. (2012). *Administración de los Recursos Humanos* (4° ed.). Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Bueno, E. (2020). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Hersa SAC* (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Lima. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24952/Bueno%20Guevara%2c%20Edward%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Byham, W. C., & Cox, J. (2008). *The lightning of empowerment : how to improve productivity, quality, and employee satisfaction*. Editorial Ballantine Pub. Group
- Capurro, A. y Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018* (tesis de licenciatura). Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Ariadna%20Capurro_Katya%20Noa_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf

- Carhuachín, F. (2018) en su trabajo de investigación *“Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la municipalidad provincial de Otuzco – La Libertad, 2018* (tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimental. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5371/Carhuach%C3%ADn%20Ib%C3%A1%C3%B1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8 ed). Editorial Mc Graw Hill. <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3° ed.). Editorial McGraw-Hill
- Condori, R. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa fabricaciones mecánicas S.A. Ate – 2020* (tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1094/1/Condori%20Valdivia%2c%20Ronald%20Juvenal.pdf>
- Falcón, D. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora -2019* (tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3621/ADM-T030_47553356_T%20DIEGO%20MART%c3%8dN%20FALC%c3%93N%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gobierno Regional de Tumbes (2019). *Plan Estratégico Institucional [PEI] 2019-2022*. <https://regiontumbes.gob.pe/piloto/documentos/Planes/Plan%20Estrategico%20Institucional%202019-2022/Plan%20Estrategico%20Institucional%202019-2022.pdf>
- González, M. (2010). De la gestión por competencias a la gestión por competencias personales, hacia un nuevo modelo de gestión de personas en la era del conocimiento. *Revista Ciencia y Sociedad*, 35 - 61. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87011348002.pdf>

- Helieregel, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Digital Oriente S.A.
- Hernández Sampieri, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.
- Jiménez, A. (2013). *Competencias en el mundo laboral*. Editorial Trillas
- Keith, D., y John, N. (2010). *Comportamiento Humano del Trabajo* (10° ed). Editorial Mc Graw Hill.
- Landy, F., y Conte, J. (2005). *Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Editorial Mc Graw Hill.
- Lévy, L. (2007). Gestión de las competencias, cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. <https://www.biblio.uade.edu.ar/client/>
- Linares, D. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020* (tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7899/Linares%20Carmona%20Daniel%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ludeña, A. (2014). *La Formación por Competencias Laborales*. Editorial San Marcos.
- Ludeña, C. (2019). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, 2019* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37353/lude%C3%B1a_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McClelland, D.C. (1978). Thematic analysis: An empirically derived measure of the effects of liberal arts education. *Journal of Educational Psychology*, 70, 8–16. doi:10.1037/0022-0663.70.1.8
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Editorial de la Universidad Rafael Saldívar de Guatemala.

- Mertens, L. (2006). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*.
<https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3627>
- Morales, O. (2008). *Gestión por competencias*. Editorial McGraw-Hill.
- Moreira, B. y Murillo, M. (2019). Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales en la dirección financiera - Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales, Ecuador [en línea]*.
<https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Analisis%20conceptual.....pdf>
- Nápoles, A y Marrero, C. (2020). *Exploración de las dimensiones y variables que favorecen la reducción de los riesgos en la gestión de los recursos humanos por competencias*. <https://www.eumed.net/rev/rilco/06/gestion-recursos-humanos.pdf>
- Navarro, F. L. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2017). *Metodología de la investigación. 4th ed.* Editorial San Marcos.
- Olaz, A. J. (2019). *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales*.
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=5885818>.
- Pacherrez, J. y Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Revista Ciencia Latina*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/231>
- Palmar, R. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. *Revista Espacios públicos* 17(39).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Porqueres, C. (2012). *Competencias laborales en la Administración Pública* (3 ed.) Editorial McGraw-Hill.
- Porret, M. (2013). *Gestión de personas* (5ª ed.). Editorial ESIC.

- Presidencia del Consejo de Ministros (2021). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>
- Quintero, N. Africano, N. y Faria, E. (2008). *Clima Laboral y desempeño laboral del personal* (2° ed.). Editorial Trillas
- Ramos, P. (2012). *Gestión por Competencia* (2 ed.). <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/105619>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (7ª ed.). Editorial Pearson.
- Rodríguez J. (2007). Administración moderna de personal (7° ed.) Editorial Trillas
- Salazar, L., Carrasco, T., Correa, W., Carrillo, J. y Velastegui, E. (2019). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Revista Ciencia digital*,2(1), 8-18.doi: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>
- Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos. *Rev. Innovar Journal*, 27(66), 169-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v27n66/0121-5051-inno-27-66-00169.pdf>
- Santacruz, L, López, L. y Morales, A. (2019). Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil. *Revista de la Universidad CES, Medellín, Colombia Vol.2*. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4036/1003139951_2019.pdf;jsessionid=71339A7FA82E19DCF052C6566E88E8F1?sequence=6
- Sidney, F., & Cronshaw, S. (2005). Functional Job Analysis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sosa, P. (2018) *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Spencer, L. y Spencer, S. (2003). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. https://carises916.firebaseio.com/aa_164/competence-at-work-models-forsuperior-performance-by-spencer-lylem-spencer-signem-1st-edition-1993-hardcover-by-lyle-m-spencer-signem-spencer-b010ik6q04.pdf

Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*, New York, John Wiley and Sons.

Valiente Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., Carruitero, R. y Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 16(1): 45-50. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>

Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

8. ANEXOS

Anexo 1. Instrumento 1: Cuestionario para evaluar la gestión por competencias

Estimado trabajador de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes.

Agradezco anticipadamente por su colaboración

INSTRUCCIONES: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

- Si no ocurre, marca la alternativa **Nunca**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A veces**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **Siempre**

N.º	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión integración estratégica				
1	¿"El personal que se contrata o nombra en la gerencia de desarrollo económico cumple con el perfil competencial para ocupar el cargo"?			
2	¿"El personal que labora en la gerencia de desarrollo económico está alineado al logro de la misión, visión y objetivos estratégico de la organización"?			
3	¿"El personal que labora en la gerencia de desarrollo económico tiene la capacidad para adaptarse a los cambios y exigencias de la organización"?			
4	¿"El personal que labora en en la gerencia de desarrollo económico se compromete y logra cumplir con las metas de la organización"?			
Dimensión desarrollo sistémico				
5	¿"En la gerencia de desarrollo económico las actividades se realizan en base a una planificación y organización"?			
6	¿"En la gerencia de desarrollo económico se realizan procesos de formación y capacitación"?			
7	¿"En la gerencia de desarrollo económico se promueve el desarrollo de las competencias del personal"?			
8	¿"En la gerencia de desarrollo económico hay un ambiente de bienestar y satisfacción por parte del personal"?			
Dimensión sistema interactivo				
9	¿"En la gerencia de desarrollo económico predomina la comunicación horizontal la cual permite un entendimiento entre los jefes y el personal"?			
10	¿"El personal que labora en la gerencia de desarrollo económico cuenta con la capacidad para desarrollar un aprendizaje organizacional"?			
11	¿" "El personal que labora en la gerencia de desarrollo económico cuenta con la capacidad para desarrollar un trabajo en equipo exitoso"?			
12	¿"El personal que labora en la gerencia de desarrollo económico cuenta la capacidad para tomar decisiones acertadas"?			

Anexo 2. Instrumento 2: cuestionario para evaluar el desempeño Laboral

Estimado trabajador de la gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Tumbes.

Agradezco anticipadamente por su colaboración

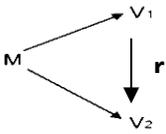
INSTRUCCIONES: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

- "Si no ocurre, marca la alternativa **Nunca**"
- "Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A veces**"
- "Si ocurre continuamente, marca la alternativa **Siempre**"

N.º	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión eficacia				
1	¿En el desempeño de tus funciones muestras iniciativa para darle solución a los problemas imprevistos que se presentan?			
2	¿Tienes un fuerte compromiso laboral con la organización lo cual lo evidencias en el correcto cumplimiento de tus funciones?			
3	¿Asumes con responsabilidad el cumplimiento de los planes y compromisos asumidos con la organización?			
4	¿En el trabajo que realizas evidencias el cumplimiento de las metas de la institución?			
Dimensión eficiencia				
5	¿Muestra proactividad en el desarrollo de tus labores buscando siempre la mejora continua?			
6	¿Planificas las tareas que vas a realizar proponiéndote retos?			
7	¿En el desarrollo de tus labores utilizas el tiempo de manera adecuada?			
8	¿En el desarrollo de tus labores utilizas los recursos de manera adecuada?			
Dimensión relaciones interpersonales				
9	¿Estableces una comunicación adecuada con tus jefes y compañeros de trabajo en el cumplimiento de tus funciones?			
10	¿Manejas adecuadamente los conflictos y problemas que se presentan con tus jefes y compañeros de trabajo?			
11	¿Tienes la capacidad para lograr un buen trabajo en equipo?			
12	¿Asumes el liderazgo de tu equipo de trabajo y logras buenos resultados?			

Anexo 3. Matriz de Consistencia

Gestión por competencias y desempeño laboral en la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿ “Cuál es la influencia que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021”?	<p>General: “Determinar la influencia que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021”.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Establecer la influencia que existe entre la dimensión integración estratégica de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021”. • “Establecer la influencia que existe entre la dimensión desarrollo sistémico de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021”. • “Establecer la influencia que existe entre la dimensión sistema interactivo de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021”. 	“Existe una influencia significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes, 2021”.	<p>Variable 1: Gestión por competencias</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>TIPO: Según su finalidad aplicada</p> <p>ALCANCE: rabajadores “de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes”</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: “Descriptivo correlacional de influencia de corte transversal”</p>  <p>“Donde: M: Muestra V₁: Gestión por competencias V₂: Desempeño laboral r: Relación de influencia entre variables”</p>	<p>“La población estará conformada por 34 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes”.</p> <p>“La muestra será censal por lo que estará conformada por los 34 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico del Gobierno Regional de Tumbes”.</p>

Anexo 4. Base de datos de cuestionario

N°	Gestión por competencias																			
	integración estratégica						Desarrollo sistémico					sistema interactivo								
	1	2	3	4	PT	NIVEL	5	6	7	8	PT	NIVEL	9	10	11	12	PT	NIVEL	PT	NIVEL
1	3	3	3	2	11	Malo	1	2	1	1	5	Regular	3	2	3	2	10	Regular	26	Regular
2	1	2	3	2	8	Bueno	2	2	3	2	9	Regular	2	2	2	3	9	Bueno	26	Regular
3	3	2	2	3	10	Regular	3	2	2	3	10	Malo	2	2	2	2	8	malo	28	Regular
4	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Malo	3	1	3	2	9	Regular	29	Regular
7	3	3	3	2	11	Malo	1	1	1	1	4	Regular	2	2	2	2	8	Regular	23	Malo
8	2	1	2	2	7	Regular	1	1	2	2	6	Regular	1	1	2	2	6	malo	19	Malo
9	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	1	1	6	malo	24	Malo
10	3	3	3	2	11	Regular	1	2	1	2	6	Regular	2	2	1	2	7	malo	24	Malo
11	2	3	3	2	10	Regular	3	3	2	2	10	Regular	1	1	2	2	6	malo	26	Regular
12	3	2	2	3	10	Regular	1	2	1	1	5	Malo	1	1	1	1	4	malo	19	Malo
13	3	3	2	3	11	Malo	1	1	1	2	5	Malo	2	2	3	2	9	Regular	25	Regular
14	1	1	2	2	6	Malo	1	2	2	1	6	Regular	2	1	1	2	6	malo	18	Malo
15	2	3	3	2	10	Regular	1	1	2	1	5	Regular	1	3	2	2	8	malo	23	Malo
16	3	2	2	2	9	Regular	1	2	2	2	7	Malo	2	2	1	1	6	malo	22	Malo
17	2	3	3	3	11	Bueno	1	1	2	1	5	Regular	2	2	3	2	9	Bueno	25	Regular
18	1	2	2	3	8	Malo	2	2	2	3	9	Regular	3	2	3	3	11	Regular	28	Regular
19	2	3	3	3	11	Malo	1	1	1	2	5	Malo	3	2	3	2	10	Regular	26	Regular
20	3	3	2	3	11	Malo	2	1	2	2	7	Regular	3	3	2	2	10	Regular	28	Regular
21	2	3	3	2	10	Regular	3	3	2	2	10	Regular	3	3	3	2	11	malo	31	Regular
22	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	1	6	Malo	2	1	1	1	5	malo	21	Malo
23	3	2	2	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Malo	2	3	2	3	10	Regular	31	Regular
24	2	3	3	3	11	Regular	1	2	1	1	5	Regular	2	3	2	2	9	Regular	25	Regular
25	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	36	Bueno
26	3	2	3	2	10	Malo	2	3	2	2	9	Malo	3	2	3	2	10	Regular	29	Regular
27	3	3	2	3	11	Malo	2	2	1	2	7	Regular	3	3	2	2	10	Regular	28	Regular
28	3	3	3	3	12	Malo	3	3	2	2	10	Regular	1	1	2	2	6	malo	28	Regular
29	3	2	2	3	10	Malo	1	2	2	1	6	Malo	2	2	1	1	6	malo	22	Malo
30	2	2	2	2	8	Malo	1	1	1	2	5	Malo	3	2	3	2	10	Regular	23	Malo
31	3	3	2	3	11	Malo	1	1	2	2	6	Regular	3	3	2	2	10	Regular	27	Regular
32	3	3	3	3	12	Bueno	1	1	1	1	4	Regular	2	3	2	3	10	Bueno	26	Regular
33	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	2	2	8	malo	26	Regular
34	2	3	3	3	11	Regular	1	2	1	1	5	Regular	2	1	2	2	7	Regular	23	Malo
35	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	1	6	Malo	2	1	1	1	5	malo	21	Malo
36	3	2	2	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Malo	2	3	2	3	10	Regular	31	Regular

Gestión por competencias		
Malo	13	38.24%
Regular	20	58.82%
Bueno	1	2.94%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

RANGO	
12 - 24	MALO
25 - 36	REGULAR
37 - 48	BUENO
49 - 60	MUY BUENO

RANGO	
4 - 8	MALO
9 - 12	REGULAR
13 - 16	BUENO
17 - 20	MUY BUENO

integración estratégica		
Malo	13	38.24%
Regular	17	50.00%
Bueno	4	11.76%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

Desarrollo sistémico		
Malo	15	44.12%
Regular	19	55.88%
Bueno	0	0.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

sistema interactivo		
Malo	15	44.12%
Regular	15	44.12%
Bueno	4	11.76%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

NIVEL	1		2		3		4		5		6	
1	3	8.82%	2	5.88%	0	0.00%	0	0.00%	21	61.76%	10	29.41%
2	10	29.41%	14	41.18%	18	52.94%	12	35.29%	6	17.65%	18	52.94%
3	21	61.76%	18	52.94%	16	47.06%	22	64.71%	7	20.59%	6	17.65%
	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

7		8		9		10		11		12	
12	35.29%	12	35.29%	5	14.71%	9	26.47%	8	23.53%	6	17.65%
18	52.94%	14	41.18%	18	52.94%	15	44.12%	16	47.06%	22	64.71%
4	11.76%	8	23.53%	11	32.35%	10	29.41%	10	29.41%	6	17.65%
34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

N°	Dsempeño laboral																			
	eficacia						eficiencia						relaciones interpersonales							
	1	2	3	4	PT	NIVEL	5	6	7	8	PT	NIVEL	9	10	11	12	PT	NIVEL	PT	NIVEL
1	3	2	3	3	11	Regular	2	3	2	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	33	Regular
2	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	36	Bueno
3	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	2	2	8	Malo	26	Regular
4	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	32	Regular
5	3	3	3	2	11	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	34	Regular
6	2	3	3	3	11	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	34	Regular
7	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	2	2	8	Malo	26	Regular
8	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	29	Regular
9	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	3	3	2	11	Bueno	31	Regular
10	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	1	1	6	Malo	24	Malo
11	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	2	3	2	10	Regular	30	Regular
12	1	1	2	2	6	Malo	3	3	2	2	10	Regular	3	3	3	2	11	Regular	27	Regular
13	2	3	3	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular	34	Regular
14	3	2	2	2	9	Regular	1	2	2	2	7	Malo	2	2	1	1	6	Malo	22	Malo
15	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	36	Bueno
16	3	3	2	2	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	2	2	2	9	Regular	29	Regular
17	2	3	3	3	11	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	34	Regular
18	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	3	3	3	3	12	Bueno	30	Regular
19	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	29	Regular
20	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	1	1	6	Malo	24	Malo
21	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	29	Regular
22	2	3	3	3	11	Regular	2	3	2	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	33	Regular
23	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	36	Bueno
24	2	2	2	2	8	Malo	1	1	1	2	5	Malo	2	2	3	2	9	Regular	22	Malo
25	3	3	2	2	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	2	2	2	9	Regular	29	Regular
26	2	3	3	3	11	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	34	Regular
27	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	1	1	6	Malo	24	Malo
28	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	29	Regular
29	3	2	3	3	11	Regular	2	3	2	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	33	Regular
30	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	36	Bueno
31	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	2	2	2	2	8	Malo	26	Regular
32	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	32	Regular
33	3	2	2	3	10	Regular	1	2	2	3	8	Malo	3	3	3	3	12	Bueno	30	Regular
34	2	3	3	3	11	Regular	2	3	1	3	9	Regular	3	1	3	2	9	Regular	29	Regular

DESEPEÑO LABORAL		
Malo	5	14.71%
Regular	25	73.53%
Bueno	4	11.76%
	34	100.00%

RANGO	
12 - 24	MALO
25 - 36	REGULAR
37 - 48	BUENO
49 - 60	MUY BUENO

RANGO	
4 - 8	MALO
9 - 12	REGULAR
13 - 16	BUENO
17 - 20	MUY BUENO

Cumplimiento		
Malo	2	5.88%
Regular	28	82.35%
Bueno	4	11.76%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

Cooperación		
Malo	10	29.41%
Regular	24	70.59%
Bueno	0	0.00%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

Disciplina laboral		
Malo	7	20.59%
Regular	12	35.29%
Bueno	15	44.12%
Muy Bueno	0	0.00%
	34	100.00%

NIVEL	1		2		3		4		5		6	
1	1	2.94%	1	2.94%	0	0.00%	0	0.00%	10	29.41%	1	2.94%
2	15	44.12%	12	35.29%	13	38.24%	6	17.65%	12	35.29%	14	41.18%
3	18	52.94%	21	61.76%	21	61.76%	28	82.35%	12	35.29%	19	55.88%
	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

7		8		9		10		11		12	
10	29.41%	0	0.00%	0	0.00%	5	14.71%	4	11.76%	4	11.76%
16	47.06%	3	8.82%	8	23.53%	11	32.35%	6	17.65%	14	41.18%
8	23.53%	31	91.18%	26	76.47%	18	52.94%	24	70.59%	16	47.06%
34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%