

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la
Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno
Regional de Pasco - 2019**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor: Bach. Ronald PANDURO DURAND

Asesor: Dr. José Luis GUERRERO FEBRES

Cerro de Pasco - Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la
Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno
Regional de Pasco - 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA
PRESIDENTE**

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO**

**Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA
MIEMBRO**

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme salud y vida y a la vez a mis padres y hermanos por su constante apoyo que conllevaron al logro de mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceras gratitudes a todos los catedráticos de la Maestría en Gestión Pública y Desarrollo Local, de igual manera un agradecimiento muy especial al asesor de mi tesis, el Dr. José Luis Guerrero Febres, quien con su dedicación y empeño me ha permitido culminar la ejecución del presente estudio de investigación, igualmente a todos los funcionarios y servidores públicos quienes con su predisposición y aporte permitieron la culminación de mi tesis de manera satisfactoria.

RESUMEN

El trabajo de investigación se ejecutó en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente en el periodo 2019, cuya Gerencia es una dependencia ejecutiva del Gobierno Regional de Pasco, asimismo, la actividad investigativa es de enfoque cuantitativo con diseño de tipo correlacional, que tiene como objetivo central determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, basado en 6 dimensiones, como son: selección de personal, capacitación, perfil profesional, así como eficiencia, eficacia y conocimiento del puesto.

Respecto a la obtención y recolección de información se empleó una encuesta referente a la gestión por competencias y el desempeño laboral a 44 servidores civiles entre hombres y mujeres. En cuanto al cuestionario estuvo diseñado en 18 ítems con una escala valorativa organizado en tres categorías (bajo, medio y alto).

La validez del instrumento de investigación fue desarrollado mediante el método de juicio de expertos y la confiabilidad según la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach, y los resultados conseguidos fueron de 0.813 para el cuestionario, en consecuencia el instrumento es fiable para observar el nivel de correlación existente entre gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, usando el coeficiente de Pearson se tiene correlación de cero.

Palabras claves: Gestión por competencias, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research work was carried out in the Management of Natural Resources and Environmental Management in the period 2019, whose Management is an executive unit of the Regional Government of Pasco, likewise, the investigative activity is of a quantitative approach with a correlational type design, which has The main objective is to determine the relationship between management by competencies and job performance, based on 6 dimensions, such as: personnel selection, training, professional profile, as well as efficiency, effectiveness and knowledge of the position. Regarding the obtaining and collection of information, a survey was used regarding management by competencies and job performance to 44 civil servants between men and women. Regarding the questionnaire, it was designed in 18 items with an evaluative scale organized in three categories (low, medium and high).

The validity of the research instrument was developed through the expert judgment method and the reliability according to the Cronbach's Alpha coefficient test, and the results obtained were 0.813 for the questionnaire, consequently the instrument is reliable to observe the level of existing correlation between management by competencies and work performance of the workers of the Management of Natural Resources and Management of the Environment, using the Pearson coefficient, there is a correlation of zero.

Keywords: Management by competencies, job performance.

INTRODUCCIÓN

La gestión por competencias viene a ser un instrumento eficiente que contribuye a la mejora y al cambio positivo de actitudes, mientras que la gestión de recursos humanos alcanza acciones simplificadas de gran importancia en las fases de cambio o mejora organizativa facilitando la evaluación constante del desempeño de manera global, estos dos factores son de suma importancia para el logro de metas, en este caso la investigación está enfocada en los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco, con el objetivo de determinar que existe relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

El trabajo de investigación consta de dos variables, la primera que es gestión por competencias y la segunda desempeño laboral, cada una con dimensiones correspondientes, de la primera variable es selección de personal, capacitación, perfil profesional y de la segunda variable es eficiencia, eficacia y conocimiento del puesto.

El presente trabajo investigativo está dividido de manera secuencial y lógica en 4 capítulos, de acuerdo al orden señalado en el índice.

El primer capítulo que está compuesto por la identificación y determinación del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, problema principal, problemas específicos, formulación de objetivos, objetivo general, objetivos específicos, justificación de la investigación y las limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo está compuesto por los antecedentes de estudio, bases teóricas - científicas, definición de términos básicos, formulación de la hipótesis, hipótesis general, hipótesis específicas, identificación de variables y la definición operacional de variables e indicadores.

El tercer capítulo está constituido por el tipo, métodos y diseño investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas de

procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico, selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y la orientación ética.

El cuarto capítulo está conformado por la descripción del trabajo de campo, presentación, análisis interpretación de resultados, prueba de hipótesis y la discusión de resultados, y por último las respectivas conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo desarrollado.

El Tesista

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema	1
1.2	Delimitación de la investigación	2
1.3	Formulación del problema	3
1.3.1	Problema general	3
1.3.2	Problemas específicos.....	3
1.4	Formulación de objetivos	3
1.4.1	Objetivo general	3
1.4.2	Objetivos específicos.....	4
1.5	Justificación de la investigación	4
1.6	Limitaciones de la investigación.....	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudio	5
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	5
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	8
2.2	Bases teóricas - científicas	11
2.2.1	Gestión por competencias	11
2.2.2	Desempeño laboral.....	19
2.3	Definición de términos básicos	28
2.4	Formulación de hipótesis	30
2.4.1	Hipótesis general.....	30
2.4.2	Hipótesis específicas	30

2.5	Identificación de variables.....	30
2.5.1	Variable 1: Gestión por competencias	30
2.5.2	Variable 2: Desempeño laboral.....	30
2.6	Definición operacional de variables e indicadores.....	32

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación	34
3.2	Nivel de investigación	34
3.3	Métodos de investigación	35
3.4	Diseño de investigación	35
3.5	Población y muestra	36
3.5.1	Población.....	36
3.5.2.	Muestra	36
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5.1	Técnica de recolección de datos.....	37
3.5.2	Instrumento de recolección de datos	37
3.7	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..	37
3.8	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	39
3.9	Tratamiento estadístico.....	39
3.10	Orientación ética filosófica y epistémica.....	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Descripción del trabajo de campo	41
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	41
4.2.1	Datos generales:.....	41
4.2.2	Efectos descriptivos.....	45
4.3	Prueba de hipótesis	56
4.3.1	Hipótesis general.....	56
4.3.2	Hipótesis específica 1	58
4.3.3	Hipótesis específica 2.....	60

4.3.4	Hipótesis específica 3.....	62
4.4	Discusión de resultados.....	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema

(Alles, 2017) el autor menciona que la gestión por competencias son procedimientos para alinear a los colaboradores en pos alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

(Chiavenato, 2000) el autor define desempeño, cómo las acciones o comportamiento observados en los empleados que son relevantes el logro objetivo de la organización, en efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Convivimos en un mundo global, en el que cada día las instituciones están utilizando la gestión por competencias y el desempeño laboral como fortalezas más relevantes por lo tanto es un factor muy clave con la que cuenta hoy en día una organización debe contar para el logro de todas las metas propuestas.

Las entidades valoran el potencial humano, ya que es la clave fundamental y determinante para obtener éxito, es por eso que hoy en día son muy conocidas mundialmente, captan y retienen al personal que posee capacidades conductuales y cognitivas, que pueden desempeñarse

adecuadamente en un puesto determinada y en base a sus capacidades y competencias que contribuyen con el logro de los objetivos de la organización.

En el caso de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco se observa lo contrario, pues no existe un adecuado proceso de selección del personal lo que origina que dicho personal se encuentra en un puesto laboral en la que no es competente ya que no posee el perfil adecuado, lo que significa que no cumple con el perfil para dicho puesto, ya que se enfrenta a diversas dificultades para el logro de las metas y objetivos planteadas.

Mediante la presente investigación buscamos proponer alternativas de solución con respecto a la gestión por competencias y el desempeño laboral, la motivación en los trabajadores en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco, la capacitación constante es muy importante para afrontar diversas tareas de gestión por competencias así lograrán un buen desempeño laboral en diversas tareas encomendadas.

1.2 Delimitación de la investigación

a) Delimitación espacial

El estudio investigativo se ejecutó en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, el cual es una dependencia ejecutiva del Gobierno Regional de Pasco.

b) Delimitación temporal

El estudio investigativo se desarrolló por el periodo de tres meses, que empezó el primer día del mes de octubre del año 2019 y culminó el último día del mes de diciembre del mismo año.

c) Delimitación social

El estudio investigativo ha tenido como población y muestra de estudio a todos los servidores civiles de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

d) Delimitación conceptual

El estudio investigativo estuvo enmarcado en lo que respecta a la concepción, definición y alcances de la gestión por competencias, el desempeño laboral, entre otros términos relacionados es estos.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál de la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la eficiencia de los trabajadores con la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente de Gobierno Regional de Pasco - 2019?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019?

1.4 Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Identificar de qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.
- b) Describir la relación que existe entre la capacitación y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.
- c) Establecer la relación que existe entre el perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

1.5 Justificación de la investigación

El motivo por la que se desarrolla el estudio de gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco, es primeramente para brindarles vitalidad a los sistemas organizativos y segundo porque permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el talento humano.

1.6 Limitaciones de la investigación

Fueron de orden económico ya que cuando hubiera querido abarcar un estudio más amplio en la gestión pública, sin embargo, primó el factor económico y colaboradores a ser sometidos a la encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Santamaría Robles, 2020) en su trabajo investigativo titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, tuvo como objetivo establecer los diferentes causales operativos y de comportamiento por las cuales no se han logrado las metas programadas para ese lapso de tiempo según a lo planificado por la empresa, el enfoque fue mixto de diseño no experimental y contó con una población de conjunto finito o infinito, para ello se empleó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, concluyendo de que “se determinó que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo determinó en primera instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables de sus dimensiones, y consolidó esta afirmación las pruebas de inferencia estadística que luego de ser aplicada descartaron por completo la idea de independencia entre las variables indicadas” (p. 103)

(Zeballos Saavedra, 2019) en su estudio investigativo denominado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la

empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre” desarrollado en Bolivia, ha tenido como propósito plantear un modelo de gestión del talento humano para perfeccionar el desempeño laboral de los personales de la empresa objeto de estudio en su investigación, con enfoque mixto de tipo explicativo, el cual contó con una población de 37 personas, para tal fin empleó la técnica de la encuesta mediante instrumento del cuestionario, teniendo como conclusión de que “Al interior de la empresa INCERMAZ S.R.L. se constata la ausencia de una unidad de gestión del talento humano, situación que menoscaba el accionar de sus ejecutivos y de toda la empresa, que al no tener una estructura organizacional ideal o lineamiento precisos a seguir, no favorecen a la oportuna toma de decisiones en favor de la empresa y particularmente de sus trabajadores” (p. 145)

(Hernández, 2019) en su documento de investigación denominado “Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio Santa Rosa”, con el objetivo de plantear estrategias generales centradas en la gestión del talento humano enfocado a los profesores de educación inicial del turno mañana de la Unidad Educativa Colegio Santa Rosa, con el propósito de mejorar su desempeño laboral, fue de tipo no experimental, cuya población de estudio fue de 93 estudiantes y una muestra de estudio de 21 estudiantes, para el cual se usó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, en la cual el investigador concluye que “Mediante la aplicación de la encuesta y análisis, se logró diagnosticar que el del desempeño laboral actual de los docentes de la institución en estudio, ha bajado en el último año un setenta por ciento, dicha situación se originó por que la gerencia actualmente no una estrategias gerenciales que permitan la adecuación selección del personal, la asignación de los cargos, dado que no se llevan una evaluación continua del desempeño de los mismos, donde se tome en cuenta su nivel académico, experiencia,

habilidades y talentos, por lo cual esto ha ocasionado en la población docentes desmotivación y bajo rendimiento, ya que consideran que no están siendo valorados ni tomados en cuenta en la hora aportar ideas en pro de mejora de la organización” (p. 60)

(Yomar Ventura, 2019) en su actividad investigativa denominada “Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la Agencia Central del Banco Mercantil Santa Cruz” tiene el objetivo determinar el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño laboral del área comercial de la agencia central del Banco en mención, desarrollado en Bolivia, fue de tipo correlacional causal y con enfoque cuantitativa de diseño no experimental, contó con una población objetiva de 120 empleados y una muestra 40 sujetos, se empleó la técnica de la encuesta mediante el cuestionario, donde el investigador llegó a la conclusión de que “Al haber efectuado el trabajo necesario para concluir la presente investigación, relacionado a la búsqueda de instrumentos para su aplicación, escoger la población de estudio, el trabajo de campo y el análisis estadístico respectivo, podemos decir que constituye un aporte importante para la psicología organizacional al establecer el efecto entre el clima y la satisfacción laboral en el desempeño puesto que la revisión bibliográfica relacionada al tema de investigación, nos muestra que los estudios en cuanto a la importancia que se le brinda al capital humano en las empresas de nuestro país están comenzando, a abrirse paso en las diferentes áreas en las que trabaja la psicología en sus diferentes disciplinas” (p. 108)

(Pacohuanca Guarachi, 2020) en su investigación denominada “Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de Transporte Rojas y Delviale SRL” desarrollado en Bolivia, tuvo como propósito establecer la relación entre los diferentes niveles de autovaloración y el desempeño laboral de los trabajadores que prestan servicios

dentro de la oficina de recursos humanos de la empresa de transporte Rojas y Delviale SRL, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional de diseño transversal, cuya población y muestra de estudio fue de 9 trabajadores, se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento del cuestionario, llegando a la conclusión siguiente: “La presente investigación ha buscado mostrar la relación que existe entre dos variables de autovaloración y el desempeño laboral a través de la evaluación de competencias, en ella a través del cruce entre los resultados de los dos instrumentos utilizados, el trabajo contemplo un procedimiento de investigación de aplicación desde la familiarización con los empleados de la importadora, la aplicación de la prueba y la sistematización de los datos mediante el coeficiente de correlación de Pearson. A partir de ello se obtuvieron diferentes resultados en función a las competencias que mide al instrumento de autoevaluación, los cuales describen mejor las diferentes interrelaciones” (p. 93)

2.1.2 Antecedentes nacionales

(Bardales Torres, 2019) con su estudio investigativo titulada “La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional de una Institución Educativa del nivel secundario del sector público de la ciudad de Cajamarca” desarrollado en Cajamarca, tuvo como propósito establecer si la gestión por competencias incide en el desempeño de los profesores de una Institución Educativa Pública del nivel secundario de la ciudad antes mencionada, de tipo correlacional o casual con enfoque cuantitativa de método inductivo-deductivo, análisis síntesis con diseño no experimental-transversal contó con una población de 110 docentes en toda la ciudad de Cajamarca y muestra de 68 docentes a nivel secundaria, se empleó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario que tiene como resultado que un 21.1% de los profesores han presentado un nivel de gestión por competencias media y el otro 77.9% de los profesores han presentado un nivel de gestión por

competencia alto, dicha investigación concluye: “Se confirmó la hipótesis de la investigación la gestión por competencias influye positiva y significativamente en el desempeño del sector público de la ciudad de Cajamarca, 2019” (p. 69)

(Capurro Quiroz, 2019) con su actividad investigativa denominada “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”, ha tenido como finalidad establecer la relación que existe entre la gestión por competencias con el desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa objeto de estudio, que tiene como enfoque cuantitativo de tipo correlacional, tuvo como población y muestra de estudio a 53 personales de la misma empresa, se empleó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, donde el investigador concluye de que “Existe correlación positiva media de la gestión por competencias con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la organización, medio a través de la prueba “r” de Pearson, donde el resultado fue de 0.609, con un nivel de significancia < 0.05 . Frente al resultado obtenido, si la empresa en mención aplicaría la gestión por competencias, esto se vería reflejado en el desempeño laboral de sus recursos humanos, y de este modo se aprovecharía todas las aptitudes que tienen los trabajadores de la empresa para el mejoramiento constante en todos sus procesos” (p. 88)

(Rojas Pastor, 2019) en su estudio de investigación “La gestión por competencias en los trabajadores de la Dirección de Administración de Personal de la FAP. Periodo 2017”, tuvo como propósito central reconocer las particularidades de la gestión por competencias de los servidores civiles que presta servicios en la Dirección de Administración de Personal de la FAP, con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental, ha tenido como población objetiva 62 servidores civiles y muestra 20 servidores civiles, se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento del cuestionario,

donde el investigador concluye que “La escogencia del recurso humano influye en la gestión de la dirección de administración de personal de la FAP, ya que así comunican los resultados del 45% convirtiendo de suma importancia los indicadores entrevista y curriculum vitae con relación a la presentación personal y contratación, cuyo resultados indican el 40% que no se cumple y no son adecuados” (p. 80)

(Juarez Zegarra & Palpa Ramos, 2020) en su investigación “Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018”, tuvo como objeto demostrar de cómo el desempeño laboral incide sobre la gestión del área de almacén de la empresa en mención durante el periodo 2018, de enfoque cuantitativa, cuenta con una población objetiva de 21 personas y el tamaño muestral fueron todos los trabajadores del almacén, se usó la técnica de la encuesta a través del instrumento del cuestionario, llegando los investigadores a la conclusión de que “Se demostró que el desempeño laboral de los trabajadores influyó significativamente en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. en el año 2018. De tal manera existe una correlación positiva media de 0.618 lo que permite afirmar que, si aumenta el nivel de desempeño laboral existirá una mejor gestión de almacén. Lo que permite aceptar nuestra hipótesis que el desempeño laboral de los trabajadores si influye en la gestión de almacén de la empresa” (p. 106)

(Falcón Tineo, 2020) con su actividad investigativa denominada “Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora - 2019”, tuvo como propósito establecer de cómo la gestión por competencias incide en el desempeño laboral del personal de una empresa constructora en el periodo 2019, cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo experimental con corte transversal de diseño descriptivo correlacional, teniendo como población objetiva de 126 trabajadores y un

tamaño muestral de 95 trabajadores, dicha investigación concluye “Con respecto a la hipótesis general, se estableció que la gestión por competencias tienen una fuerte relación directamente proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora de Lima Metropolitana” segunda “Se estableció que el reclutamiento tiene una fuerte relación directamente proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, es decir, que cuando se mejoran los niveles de reclutamiento, los niveles de desempeño laboral mejoran” (p. 62)

2.2 Bases teóricas - científicas

2.2.1 Gestión por competencias

Sagi-Vale (2004) expone de manera muy simplificada lo que significa competencias, fundamenta que las competencias vienen a ser la agrupación de sapiencias, destrezas y cualidades, que cuando son puestos en práctica en la prestación de servicios profesionales al interior de la entidad u organización, genera un adecuado desempeño de labores y por consiguiente se obtendrá resultados benéficos.

Para Dalziel, Cubeiro y Fernández (1996) citado por Pereira, Gutierrez, Sardi y Villamil (2008) las competencias son “Un conjunto de destreza, habilidades, conocimiento, características conductuales y otros atributos, los cuales, correctamente combinados frente a una situación de trabajo predicen un desempeño superior, permitiendo distinguir entre rendimientos excepcionales de los normales en la ejecución cotidiana del trabajo” (p. 73)

De otra parte, Mejía (2012) asevera que “Las competencias son características subyacentes en el individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad, y a un desempeño superior en un trabajo o situación. Es una parte profunda de la personalidad, y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Una competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño. En resumen, las

competencias sirven para vincular el desempeño, los recursos humanos, las metas de trabajo y las estrategias de la organización” (p. 43)

Por su parte, Rábago (2010) señala que para definir “gestión por competencias”, en primer lugar, es importante tener una concepción clara de lo que significa o implica cuando se habla de competencias. En esa línea, el autor, menciona que las competencias agrupan un conjunto de conductas, como las destrezas, cualidades, caracteres, sapiencia y otros valores que permiten a los seres humanos realizar de manera eficaz sus obligaciones al interior de la entidad u organización, y con eso lograr los resultados que se esperan.

Teoría de la gestión por competencias

La gestión por competencias ha sido enunciada primigeniamente en el año 1973 por David Mac Clelland, donde menciona que en la actualidad en cada día que pasa crece la importancia de la trascendencia en que se debe procurar el adecuado desempeño.

Agrega que cada entidad u organización tiene sus propias particularidades que las distingue de las otras, así como también diversos causantes que les consienten fijar mecanismos análogos de gestión que deben ser implantados por quienes conforman el equipo de los directivos. No obstante, esta unión o normalización de los sistemas de gestión en la entidad u organización enuncia y despliega mayor preferencia en el mercado mediante la adecuada gestión de sus recursos humanos, al ofrecer un servicio con excelencia.

Este valor agregado reconocido, compuesto por sapiencias, técnicas y destrezas, lo ha de tener ya sus recursos humanos y poder ser distintivo ante los otros en un mercado de mucha competencia, lo que Mac Clelland lo denomina un desempeño superior. Todo ello ha incitado a valorar más el perfeccionamiento de los perfiles de puestos de los recursos humanos, lo que al interior de ellos se conoce como el secreto de un desempeño sobresaliente.

La gestión por competencias se centra en llamar, adiestrar, así como conservar la idoneidad, ya que estos van a agilizar los subsistemas y procedimientos de la gestión de los servidores civiles, en virtud a las aptitudes y resultados solicitados tendientes a un desempeño de mayor competitividad.

Existe siete tipos de competencia, que son:

1) Competencia personal

El contexto de competencia personal viene a ser la solidez que demuestra una persona de que está capacitada para enfrentar los retos o circunstancias que le pueden ir surgiendo durante el trayecto de su vida. Este efecto de calma de saber que, apoyándonos en sapiencias y capacidades se puede sobresalir en adelante, sea cual sea la dificultad que se presente.

2) Competencia para la comunicación

Viene a ser la aptitud para decir y recibir mensajes con claridad y precisión de manera no verbal y verbal en diferentes circunstancias, escenarios o contextos, ya sea dentro o fuera de la entidad u organización.

Esta competencia comprende el conjunto de sapiencias, destrezas y aptitudes para ser empleadas en todas las maneras de transferir, entender y recoger ideas, pensamientos y sentimientos, que pueden ser verbales y no verbales, de manera escrita, de forma auditiva, en versión digital, entre otros, y de este modo transferir e intercambiar información y afectos con los demás. Se puede presumir que esta competitividad sería como el sistema circulatorio de la persona porque alimenta a las demás competencias.

3) Competencia para la diversidad

Esta competencia engloba a las sapiencias, destrezas y aptitudes para apreciar las particularidades singulares que tienen los seres humanos de forma individualizada o en grupo, para aceptar estas peculiaridades en calidad de fundamentos potenciales de fuerza para la entidad y valorar la

singularidad de la persona de manera unitaria. Del mismo modo involucra la técnica para apoyar a los sujetos a realizar labores de manera conjunta y efectiva, pese a que sus antecedentes y expectativas fueran abismalmente desiguales.

4) Competencia ética

Esta competencia viene a ser una competencia transversal internacional fundamental que no solamente se tiene que aprender para saber hacer y ser, sino también estar preparado para poner en práctica en el ejercicio de cualquier profesión de forma adecuada. Esto implica orientarse de manera positiva al bien axiológico de sí mismo, así como para con los demás, preservando dicho bien, también tiene relación con otras competencias como la comunicación internacional, el pensamiento crítico, la responsabilidad, la autonomía, entre otros, cuyos indicadores son la reflexibilidad, la adecuación ética, el comportamiento conducente a la causa usual, la discusión y el contexto normativo (principios y valores).

5) Competencia transcultural

(Asunción Martínez, 2015) en el año 2007 la Asociación de Lenguas Modernas (Modern Language Association) elaboró un documento en el que se desarrollaron los objetivos de los estudios de lengua en las universidades estadounidenses. Podemos resumir dichos objetivos en un resultado de aprendizaje específico: El lograr que los alumnos se conviertan en hablantes educados con una profunda competencia transcultural. Se supone que los estudios de idiomas en la universidad tienen que lograr que los alumnos reflexionen sobre el mundo y sobre ellos mismos a través de la lente de otra lengua y cultura. Asimismo, deben aprender a comprender a los hablantes de la lengua meta como miembro de sociedades extranjeras y entenderse como estadounidenses, es decir, como miembros de una sociedad que a su vez es extranjera a otras.

6) Competencia en equipos

Esta competencia abarca las sapiencias, habilidades y aptitudes para desplegar, ayudar, proporcionar y encabezar grupos de personas de tal manera que se logren los fines de la entidad. Así mismo esta competencia engloba las sapiencias, habilidades y aptitudes estratégicos que posibilitarán ser efectivos para:

- Establecer las situaciones en las cuales se cree apropiado hacer uso del punto de vista en equipo y en caso se utilice uno solo, cuál sería el tipo de equipo que resultare más apropiado.
- Intervenir o dirigir las acciones orientadas a delimitar las responsabilidades y las labores del equipo en su conjunto, así como de cada uno de los integrantes quienes participen.
- Intervenir o dirigir el proceso conducente a fijar planteamientos claros de desenvolvimiento para el grupo.
- Valorar el desenvolvimiento del sujeto, así como del grupo concerniente a los objetivos, lo que abarca la capacidad para emplear medidas correctoras cuando sea necesario.
- Solucionar los problemas individuales y los que están vinculados con las labores que pueden suscitarse entre los integrantes del grupo.

7) Competencias para el cambio

Esta competencia abarca las sapiencias, destrezas y aptitudes estratégicas conducentes a examinar y establecer los acomodos necesarios o para innovaciones absolutamente nuevas de los individuos, las labores, las tácticas, las estructuras o las tecnologías de la dependencia de responsabilidad del individuo.

En lo referente a las fuerzas tecnológicas, particularmente las tecnologías de la información que están relacionados directamente con las

computadoras y las redes informáticas, continúan innovando en el modo de atender a la clientela, la manera de cómo los profesionales están interrelacionados formando redes interconectadas entre ellos y al mismo tiempo con los grupos externos interesados en la tecnología, que pueden ser los clientes, los proveedores, los competidores y las entidades estatales, y el modo de realizar las labores, de constituir las organizaciones, de conducir y gestionar los servidores civiles. La transformación tecnológica puede tener resultados positivos, como productos y servicios de alta calidad y a bajo costo; empero podrían tener impactos negativos, como el deterioro de la intimidad personal, la tensión en el trabajo, así como los problemas relacionados a la salud, como el cansancio de la vista, entre otros. La transformación tecnológica es una fuerza que va ganando impulso y originando el menester de gestionar la transformación de manera activa. (Hellriegel y Slocum, 2009).

En el cuadro que se muestra a continuación se puede ver de cómo ha evolucionado la concepción de competencias a nivel organizativo:

Tabla 1: Evolución de la concepción de competencia

Hayes, 1985	“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos, y por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo”.
Kolb, 1986	“Ajuste efectivo entre los conocimientos y habilidades individuales”.
Arnold y McKenzie, 1992	“Conocimientos, habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada”.
Sperncer, 1993	“Una competencia es una peculiaridad subyacente en la persona que está causalmente relacionada con un criterio referenciado de efectividad y/o desempeño superior en un puesto de trabajo o situación”.

Levy-Leboyer, 1996	“Repertorio de comportamientos que ciertas personas dominan mejor que los otros, lo que las hace eficaces en una situación determinada”.
Olabarrieta, 1998	“Conjunto de conocimientos, habilidades y conductas que contribuyen en input para el funcionamiento de la organización”.

Fuente: (Paloma, M, 2009)

Figura 1: Modelo sobre desarrollo de competencia



Fuente: (Allen, M, 2007)

El prototipo indica el desarrollo de competitividades, el cual se fundamenta en 3 subsistemas: selección, a fin de que a partir de su funcionamiento solo puedan ingresar individuos que ostenten capacidades deseables; desempeño, con la finalidad de conocer los niveles de competencia de cada uno de los integrantes de la entidad u organización; y por último, el más fundamental, el desenvolvimiento de los mismos.

Figura 2: Capacidades en tres planos



Fuente: (Alles, M, 2017)

Las 3 componentes de las capacidades de importancia son:

Conocimientos:

- Matemáticas aplicadas.
- Contabilidad de manera general.
- Estadísticas.
- Normas sobre calidad (ISO).
- Coste.
- Idiomas.
- Softwares definidos.
- Medicina asistencial.
- Mantenimiento de modo preventivo.

De todos los conocimientos antes mencionados algunos necesitan mayor tiempo que los otros para su realización; siendo los idiomas un ejemplo claro.

Destrezas:

- Manejo de computadoras.
- Conducción de unidades vehiculares.
- Comunicación verbalizada (timbre de voz y dirección).
- Escritura o digitación de textos.

- Preparación de alimentos.
- Tenacidad al agotamiento.
- Trabajos con cosas pequeñas.
- Reparación de cosas.
- Trato decente a los animales.
- Resolución de dificultades complejas.

En términos generales las destrezas son fáciles de evaluar, pero no tan desarrollables, de acuerdo como se trata a cada una de ellas. A manera de ejemplo, en la conducción de unidades vehiculares o de las computadoras las destrezas se desarrollan, esencialmente partiendo de numerosas horas de prácticas, mientras tanto la habilidad para laborar con cosas de tamaños pequeños podría enlazarse con cualquiera situación de tipo motriz en correlación con el físico de cada persona.

Competencias:

- Adaptación a los cambios.
- Formación continua.
- Alta adaptabilidad-flexibilidad.
- Autodirección asentada en valores.
- Autonomía.
- Autocontrol.

De las destrezas antes mencionadas, las que tengan correlación directa con los rasgos de personalidad, serán conocidas como competencias.

2.2.2 Desempeño laboral

Según (Robbins & Timothy A. Judge, 2009) define al desempeño como la acción que se realiza en un determinado puesto de trabajo, relaciona el desempeño laboral con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en

el proceso productivo, complementa la determinar que la fijación de metas, activa el comportamiento y mejora el desempeño del trabajador, por que ayuda a enfocar sus esfuerzos sobre ellas, se reconoce 3 tipos principales de conductas: desempeño de tareas, civismo, falta de productividad.

Vallejo (2015) define al desempeño como el comportamiento de los colaboradores y los medios para ponerlo en práctica. El nivel de cumplimiento del individuo en una organización, es un cierto grado de competencia que revela la actividad que realiza la persona, mientras que la habilidad es un recurso significativo toda vez que hace que el sujeto realice sus obligaciones encomendadas de manera eficiente, consintiendo que el empleado sea más competitivo y al mismo tiempo que la entidad quiera mantener al talentoso, esperando que este sea de gran contribución para alcanzar los objetivos trazados.

Para Chiavenato (2009) el desempeño de manera excelente favorecerá la materialización de objetivos y por consiguiente el éxito de la empresa”. El autor refiere que el desempeño laboral es el modo de cómo un trabajador se desprende dentro de su centro laboral y la manera de efectuar sus respectivas obligaciones. Las entidades se interesan en que sus trabajadores cumplan sus funciones de manera eficiente.

2.2.2.1 Factores que intervienen en el desempeño laboral

Satisfacción del trabajador

Robbins (1996), define que la satisfacción en el trabajo distingue la cualidad de manera general de la persona hacia su trabajo, cuya satisfacción que es originada por las causas intrínsecas, Herzberg (1989); incide claramente al desenvolvimiento del personal y a la atención que ofrece a los administrados.

(Iturralde Torres, 2011) la satisfacción laboral de los servidores se puede considerar como un fin en sí misma, que incumbe tanto a los

trabajadores como a la entidad u organización; que aparte de generar ventajas a los profesionales contribuyéndoles a conservar una buena salud mental, podría favorecer a incrementar la productividad de la propia entidad y en consecuencia mayor utilidad; toda vez que un servidor que esté motivado y satisfecho está en óptimas condiciones para realizar labores apropiados, en comparación a otro que no tenga esa condición.

Autoestima

Mckay y Fanning, (1991) define que la autoestima se refiere a lo que nos induce hacia la libertad, examinando de manera objetiva nuestras creencias primordiales, transformando paso a paso los aspectos negativos y circunstancias, así de una prisión autoimpuesta conducente a una vida mucho más libre y agradable.

(Iturralde Torres, 2011) define a la autoestima como un conglomerado de apreciaciones, pensamientos, estimaciones, emociones y propensiones de conducta encaminadas hacia uno mismo, hacia nuestro modo de ser y de nuestro comportamiento y hacia las peculiaridades de nuestro cuerpo y nuestro temperamento. En síntesis, es la apreciación valorativa de la misma persona. La trascendencia de autoestima radica en que incumbe a nuestro ser, a nuestra forma de ser y al sentido de nuestro mérito personalísimo.

Trabajo en equipo

Landy y Conte (2005) determina que el trabajo en equipo comprende la agrupación de dos o más personas que se interrelacionan, son interdependientes y que se juntan para alcanzar objetivos específicos en común, en la cual los grupos de trabajo que existen deben de pasar por una evaluación o una secuencia básica denominada modelos, varios de estos modelos de equipos deben efectuar trabajos específicos en un periodo determinado, empero muchos otros persiguen

un bosquejo disímil acorde a la seguridad, afiliación, estatus, poder, autoestima y obtención de metas.

(Iturralde Torres, 2011) señala que el trabajo en equipo es un grupo de individuos que se constituyen de manera definida para alcanzar objetivos de modo colectivo. Mantiene una estrecha interrelación con la disposición natural del ser humano a su convivencia en armonía dentro de la sociedad. Bajo la concepción de equipo se debe entender a las personas de diferentes profesiones que constituyen pequeños grupos de trabajo para efectuar ciertas labores.

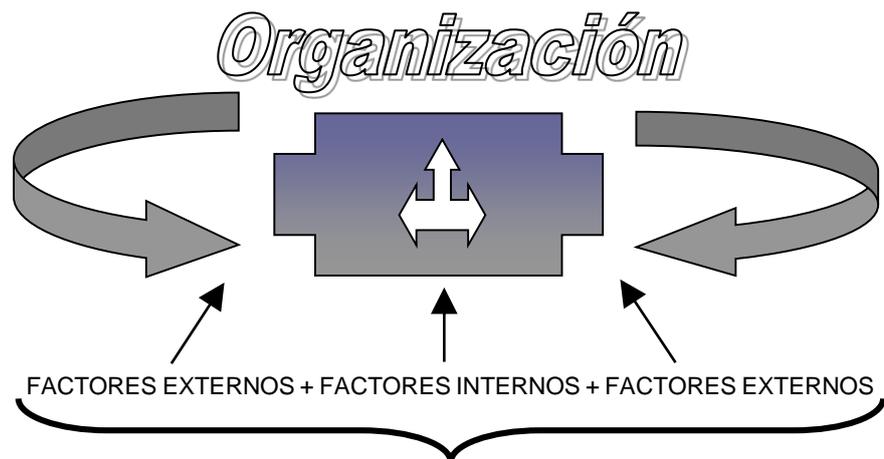
El trabajador

(Iturralde Torres, 2011) señala que ciertas organizaciones con más prácticas democráticas consienten que la misma persona debe responder por su rendimiento y realizar su propia autoevaluación. En estas entidades el servidor de manera individual autoevalúa su rendimiento, eficacia, eficiencia, teniendo en consideración parámetros determinados por el funcionario que conduce la entidad.

Capacitación del trabajador

La capacitación se entiende como el conjunto de acciones didácticas, conducentes a aumentar los sapiencias, destrezas y capacidades de los trabajadores que presta servicios en una entidad u organización. La capacitación permite a que los servidores puedan tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, aptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Esta es vista como un proceso educativo a corto plazo, emplea técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa obtendrá conocimientos y habilidades necesarias para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

Figura 3: Factores que forman el clima organizacional



Fuente: (Robbins, S, 2009)

2.2.2.2 Evaluación del desempeño laboral

Al respecto, Chiavenato (2006) considera que “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa” (p. 356)

Admite efectuar nuevas políticas con el pensamiento de la mejora al desempeño, apoya a la toma de iniciativas de ascensos o de localización, así mismo consiente valorar si hay la obligación de tornar a capacitar, encontrar deficiencias en el diseño del puesto laboral y apoya a que se observen si existen dificultades personales que afectan a los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. (Chiavenato, 2006, p. 365)

(Iturralde Torres, 2011) define a la evaluación de desempeño laboral como un proceso técnico mediante el cual, de manera holística, sistemática y perenne efectúa por parte de los inmediatos superiores, se evalúan el conjunto del cargo que ostenta y la observancia de sus obligaciones, en términos de oportunidades, cantidad y calidad de prestación de servicios. La evaluación de los trabajadores, es un proceso orientado a establecer e informar a los servidores el modo en que se

están desarrollando en su centro de labores y en principio a formular planes de mejora.

2.2.2.3 Importancia de la evaluación del desempeño

(Iturralde Torres, 2011) señala que el mundo actual está rodeado en una mezcla de cambios perennes en organización de conducción y ejecución del proceso de calidad en la cual prima el control institucional y métodos e indicadores que miden el proceso de valuación del comportamiento institucional del hombre.

Permite establecer nuevas políticas de compensación, perfecciona el desenvolvimiento, ayuda a tomar determinaciones de ascenso o de localización, admite establecer si existe la obligación de regresar a capacitar, descubrir deficiencias en la traza del puesto laboral y ayuda a examinar si existen inconvenientes personales que repercuten negativamente en el trabajador para el cumplimiento de sus obligaciones. (Iturralde Torres, 2011, p. 17)

2.2.2.4 Objetivo de la evaluación del desempeño

(Iturralde Torres, 2011) señala que la evaluación del desempeño no se puede restringir a un simple juicio ligero y personal del inmediato superior respecto de la conducta funcional del trabajador subordinado; es obligatorio descender de manera profunda, ubicar los motivos e instaurar puntos de vistas de acuerdo común con la persona evaluada. En caso se desea modificar el desempeño, el primer interesado en saber debe ser el evaluado, y no debe solamente tener conocimiento de la modificación, sino también del por qué y cómo se debería hacerse si es que realmente se debe hacer.

2.2.2.5 Usos de la evaluación del desempeño

Esta evaluación no tiene una finalidad propiamente dicha, sino que es un instrumento, un medio o una herramienta para aumentar los

logros de los trabajadores que prestan servicios en la organización. Para lograr el objeto primordial y optimizar los logros del personal que labora en la entidad, la evaluación busca conseguir estos diferentes propósitos intermedios:

- La vinculación del servidor en el puesto.
- Promociones.
- Entrenamiento.
- Mejoramiento de las interrelaciones laborales entre los trabajadores.
- Estímulos por el buen desenvolvimiento.
- Informaciones primordiales para la investigación del personal.
- Auto perfeccionamiento de los profesionales.
- Apreciación del potencial de desenvolvimiento de los trabajadores.
- Oportunidad de sapiencia respecto a los patrones de desenvolvimiento de la organización.
- Estímulos a los que producen más.
- Retroacción con la información del mismo trabajador evaluado.
- Otras acciones de recursos humanos como gastos, transferencias, entre otras.

2.2.2.6 Beneficios de la evaluación del desempeño

El objeto primordial de la evaluación del desempeño puede ser mostrado en 3 etapas:

- 1) Admitir situaciones de medidas del potencial de recursos humanos en la línea de establecer una correcta ejecución.
- 2) Admitir la atención de los trabajadores con recursos esenciales de la organización y cuyo rendimiento podría ser realizada de manera indefinida, el cual dependerá por supuesto en la forma como se administre la entidad.

- 3) Proveer opciones sobre incremento, así como situaciones de participación efectiva a todos los integrantes de la entidad, siendo presentes por una parte los objetivos institucionales y por la otra, los objetivos individuales.

(Iturralde Torres, 2011) señala que para que el programa de evaluación del desempeño proporcione beneficios en el corto, mediano y largo plazo, tiene que haber sido bien planteado, coordinado y desarrollado. Es así que en términos generales los principales beneficios son el servidor civil, el gerente, la entidad y la comunidad.

Beneficios para la persona

- Comprende los rasgos de conducta y desenvolvimiento que la entidad más valora en sus servidores.
- Comprende cuáles serían las decisiones que tomaría en cuenta el inmediato superior para mejorar su desenvolvimiento (programas de adiestramiento, talleres, entre otras) y las que el personal evaluado debe optar por cuenta propia (adiestramiento, autocorrección, cuidado, escrupulosidad, entre otras).
- Comprende cuáles serían las perspectivas de su inmediato superior en relación al desempeño de sí mismo, de acuerdo a sus fortalezas y debilidades.
- Incita la práctica del trabajo en equipo y encamina el desarrollo de las acciones oportunas para propiciar al individuo y lograr identificarse con los objetos de la entidad.
- Posee pertinencia para autoevaluarse y autocriticarse, así como para autodesarrollarse y autocontrolarse.

- Incita a los servidores para que ofrezcan a la entidad sus mejores empeños y esmeros para que esa fidelidad y dedicación a su trabajo sean retribuidas de manera correcta.
- Conserva una interrelación de justicia y equidad con todo el personal.
- Escucha con premura las dificultades y disconformidades, y si es preciso toma las acciones disciplinarias que corresponden.
- Incita programas de capacitación entre las personas evaluadas y los preparativos para las promociones.

Beneficios para el jefe

El jefe tiene como pertinencia la de:

- Estimar de la mejor manera el desenvolvimiento y la conducta de los dependientes, en base a variables y criterios de evaluación y primordialmente contando con un sistema de medida capacitado para contrarrestar subjetividades.
- Conseguir una óptima intercomunicación con las personas a fin de hacerles entender los mecanismos de evaluación del desenvolvimiento como un propósito y la manera de qué cómo éste de viene desarrollando.
- Adoptar acciones con la finalidad de perfeccionar la conducta de las personas.
- Planear y ordenar las labores, de tal manera que pueda ordenar su organización de tal manera que este funcione como una especie de enlace.

Beneficios para la institución

La entidad tiene la opción de evaluar sus recursos humanos en el corto, mediano y largo plazo, así como precisar la aportación de cada persona:

- Puede intensificar su política sobre gestión del talento humano, brindando opciones a las personas (no solo de promociones, sino primordialmente de crecimiento y desarrollo individual), premiar la producción y perfeccionar las interrelaciones laborales.
- Puede reconocer a las personas quienes necesiten reforzamiento en ciertas áreas de la entidad, así como seleccionar a las personas que tienen cualidades de promoción o transferencias.
- Programa las acciones y actividades de la organización, conduce y vigila las labores del personal y determina los procedimientos y normas que conllevan a su realización.
- Señala de manera clara a los individuos, sus deberes y lo que espera de las personas.
- Insta a los servidores civiles a que participen en la solución de las dificultades y recoge sus apreciaciones antes de proceder a ejecutar cualquier cambio.

2.3 Definición de términos básicos

Gestión de competencias

“Es impulsar a la excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer”. (Vallejo, 2015, p. 29)

Desempeño laboral

“Es la manera en que la persona cumple sus funciones, actividades y obligaciones. Las personas mejoran sus desempeños para alcanzar los resultados deseados. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor”. (Chiavenato 2009)

Habilidades

“La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficina”. (Corcino, 2013)

Relevancia

Los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados como datos relevantes y significativos, para la definición de objetivos operativos y la identificación de indicadores que reflejen confiablemente los cambios producidos y el aporte de los funcionarios y servidores de la institución.

Clima

El clima dentro de las regiones humana, hemos considerado como el ambiente a la atmosfera que se da entre un grupo de personas que se relacionan entre sí, el cual está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

Clima organizacional

El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de personas ante un escenario. Por eso depende haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o “salubridad”.

Cultura organizacional

Es un conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que comparten los miembros de una entidad y que influyen en la toma de decisiones y de otras actividades y acciones. Asimismo, crea el ambiente humano en que

los empleados realizan su trabajo. De esta manera, una cultura puede existir en una entidad entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre los procesos de selección de personal y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.
- b) Existe relación directa entre la capacitación y eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.
- c) Existe relación directa entre perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

2.5 Identificación de variables

2.5.1 Variable 1: Gestión por competencias

Es un proceso que nos permite identificar las actividades de las personas que se requieren en cada puesto laboral a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. (McClelland, 2015)

2.5.2 Variable 2: Desempeño laboral

Es calidad del servicio o del trabajo que realiza el servidor dentro de la entidad. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus

habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la entidad. (Edilberto, 2016, p. 19)

2.6 Definición operacional de variables e indicadores

Operacionalización de la variable 1: Gestión por competencias

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Gestión por competencias	Es un proceso que nos admite reconocer las acciones de las personas que se necesita en cada puesto de trabajo mediante perfil de puesto cuantificable y medible con objetividad. McClelland (2015)	La gestión por competencias es una sucesión que nos accede reconocer las aptitudes de las personas en cada puesto laboral mediante las siguientes características como son: selección de personal, capacitación, perfil profesional.	Selección de personal	Actitudes y conductas positivas	¿Considera que los trabajadores tienen actitudes y conductas positivas en la Gerencia?	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
				Iniciativa de los colaboradores para realizar sus actividades	¿Cree usted que existe iniciativa por parte de los colaboradores al efectuar actividades de su puesto de labor?	
				Proactividad perceptible de los colaboradores	¿La proactividad es perceptible en los colaboradores de la organización?	
			Capacitación	Capacitación pertinente a la función que cumple en su puesto	¿Cree usted que le brindan capacitación pertinente a la función que cumplen en su puesto de labor?	
				Motivación en la institución	¿Percibe motivación en la institución que labora?	
				Autonomía al tomar decisiones	¿Tiene usted autonomía al momento de tomar decisiones?	
			Perfil profesional	A gusto con las actividades de desarrollo	¿Se siente usted a gusto con las actividades de desarrollo?	
				Comprende las actividades	¿Conoce y comprende las actividades a desarrollar en su área de labor?	
				Satisfacción por las actividades	¿Siente usted satisfacción por las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?	

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Es la calidad del servicio o de labores que efectúa el servidor al interior de una entidad. En esto entran en acción desde sus aptitudes profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que influye de manera directa en los resultados de la entidad. Edilberto Chiavenato. (2016)	El desempeño laboral se define como aquellas actividades o conductas observadas en los trabajadores que son notables para lograr los propósitos de la entidad; las cuales son: la eficiencia, eficacia y el conocimiento del puesto.	Eficiencia	Responsabilidad en las actividades	¿Existe responsabilidad, en las actividades que desarrollan sus compañeros de trabajos?	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
				Colaboradores cumplen sus funciones	¿Cree usted que los demás colaboradores, cumplen sus funciones en su área de labro?	
				Planifica y organiza las acciones	¿Cree usted que se planifica y organiza las acciones a efectuar durante su labor?	
			Eficacia	Cumplen las metas	¿Cree usted que se cumplen las metas en su área de labor?	
				Posibilidad de proponer nuevas ideas	¿Tiene usted la posibilidad de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en su área de labor?	
				Colaboradores se centran en cumplir los objetivos	¿Cree usted que los colaboradores se centran en cumplir los objetivos institucionales?	
			Conocimiento del puesto	Cumple adecuadamente con sus actividades	¿Considera usted que cumple adecuadamente con sus actividades encomendadas?	
				Optimiza su tiempo en la ejecución	¿Considera usted que optimiza su tiempo en la ejecución de sus actividades?	
				Deja actividades independientes	¿Considera usted que deja actividades pendientes para realizarlo al siguiente día?	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El estudio presenta las características de una investigación aplicada, como consecuencia del estudio referente a las actividades de gestión en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco.

(Murillo, 2008) “La investigación aplicada recibe el de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza por que busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar otros, después de implementar y sistematizas la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad”.

3.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional.

3.3 Métodos de investigación

Método científico

“Un método es un procedimiento para tratar un conjunto de problema. Cada clase de problemas requiere un conjunto de métodos o técnicas específicas especiales. Los problemas del conocimiento, a diferencia de los lenguajes o los de la acción, requieren la investigación o la aplicación de procedimientos especiales adecuados para los varios estadios del tratamiento de los problemas, desde el mero anuncio de estos hasta el control de las soluciones propuestas” (Bunge, 2008, p. 24).

Hipótesis deductiva

(Mejía Mejía E. J., 2016) “El método que más ha influido en el desarrollo científico tecnológico de la humanidad es el hipotético deductivo que, según Popper, constituye un proceso lógico de pensar que conduce las tareas que cumplen la investigación” (p. 15)

3.4 Diseño de investigación

No experimental

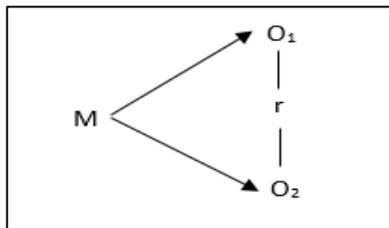
Hernandez, (2017) “El diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son:

Diseños Transaccional, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado, y el diseño longitudinal, donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencia respecto al cambio, sus determinantes y sus consecuencias”.

Descriptivo correlacional

Según (Abanto Vélez, 2014) “Se examinan los efectos de las variables, asumiendo que las variables independientes han ocurrido señalando efectos sobre la variable dependiente”.

Esquema



Donde:

O₁: Variable 1: Gestión por competencias

O₂: Variable 2: Desempeño laboral

r: Correlación entre las variables

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

Mejía (2008) “Es un sub conjunto de la población. Para ser un sector de la población sea considerada como muestra es necesario que todos los elementos de ella pertenezcan a la población. Por eso se dice que una muestra debe ser representado de la población, es decir, debe tener la misma característica generales de la población. No se considera muestra si algunos sujetos de la supuesta muestra no pertenecen a la población. El estudio de la muestra se realiza empleando la técnica del muestreo” (p. 170)

La población de estudio en esta actividad investigativa, estuvo constituido por el número total de los servidores administrativos de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, siendo un total de 44 servidores.

3.5.2. Muestra

Por muestra se entiende Rodríguez, (2016) a una parte o un sub conjunto representativo de la población y el proceso de conseguir la muestra se llama muestreo. La selección y el estudio de la muestra tienen por objetivo la extracción de conclusiones que sean válidas para la población de la cual se obtuvo dicha muestra” (p. 23)

Montero, (2011), refiere que “Ante el escaso número de sujetos no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”.

Por lo cual, la muestra está conformada por el total de personal del personal de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Muestra = 44.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnica de recolección de datos

Encuesta

Según Rodríguez, (2016) la encuesta son procedimientos conducentes al logro de información de manera estructurada según criterios previos de sistematización que se realiza con un propósito específico en la población o en sector de ella. (p. 22)

3.5.2 Instrumento de recolección de datos

Para conseguir de manera objetiva los datos e información en este trabajo investigativo se empleó instrumentos como el cuestionario, guía de análisis documental, guía de observación.

Hernández, Fernández, Baptista, (2014) señala que el instrumento es un recurso que emplea el investigador, en el cual plasma la información o los datos de las variables que tiene en mente. (p.11)

3.7 Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación fueron validados mediante el método de juicio de expertos, y para ello se ha distribuido estos instrumentos a 3 profesionales, uno de la especialidad, un metodólogo y a un estadístico, quienes formularon y presentaron su opinión favorable sobre el contenido de forma y fondo del cuestionario proporcionado, y al mismo tiempo también señalaron que el cuestionario es aplicable en el presente estudio de investigación, toda vez que la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento de investigación se ha

hecho con la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach. De manera general, el resultado de fiabilidad del instrumento de investigación de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, para el cuestionario, dio un valor total de ,813, como se muestra en la siguiente Tabla 3; en consecuencia, el cuestionario es fiable y consistente.

Tabla 2: Resumen de procedimiento de casos

	N°	%
Casos válidos	44	100,0
Excluidos	0	,0
Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

Fuente: Elaborado por el autor.

De acuerdo al método de Kuder-Richardson, citado por (Mejía, 1994), el resultado de confiabilidad se sitúa dentro del intervalo de 0,72 a 0.99, siendo de “excelente confiabilidad” la utilización del cuestionario, la tabla propuesta por Kuder-Richardson se describe a continuación:

Tabla 4: Tabla de Richardson

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,53 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad

1,00

Perfecta confiabilidad

Fuente: Kuder-Richardson.

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Terminado las labores realizadas en campo, se dio inicio a la elaboración de una base de datos para seguidamente realizar los análisis estadísticos en el programa estadístico SPSS versión 27.0 efectuando los siguientes:

- a) Recabación de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b) Elaboración de tablas por cada percepción de acuerdo a los entrevistados.
- c) Construcción de gráficos según la percepción analizada para la exhibición de resultados.
- d) Realización del análisis inferencial de comparación de proporciones independientes con el uso de la prueba de Chi-Cuadrado.

3.9 Tratamiento estadístico

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva, ya que está se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Para el procesamiento de nuestro dado a nivel descriptivo se utilizó tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesos con el programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficientes de Pearson) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS 27.

Posteriormente, se realizó el análisis e interpretación y descripción de los resultados.

3.10 Orientación ética filosófica y epistémica

Estuvo basado en estricta observancia de los parámetros establecidos para la ejecución del trabajo de investigación, cumpliendo con citar a los autores

relacionados al tema materia de estudio y normas APA para la presentación del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción del trabajo de campo

Para la generación de los resultados de esta investigación se ha tenido presente el correspondiente MODELO DE DATOS, de la misma manera los protocolos del correspondiente instrumento de evaluación (rangos varemos, medias, relaciones de influencia), para lo cual se ha utilizado los elementos e las técnicas de la estadísticas descriptivas, como gráfico de barras, cuadro de resumen simple, diagrama de sectores, medidas de precisión y medidas de tendencia central, de igual forma la estadística inferencial para la contratación de la hipótesis, a través del estadístico de prueba de medidas de "T" de Student; la prueba de independencia Chi Cuadrado al Nivel de 0,05 de significancia.

4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1 Datos generales:

a) Género

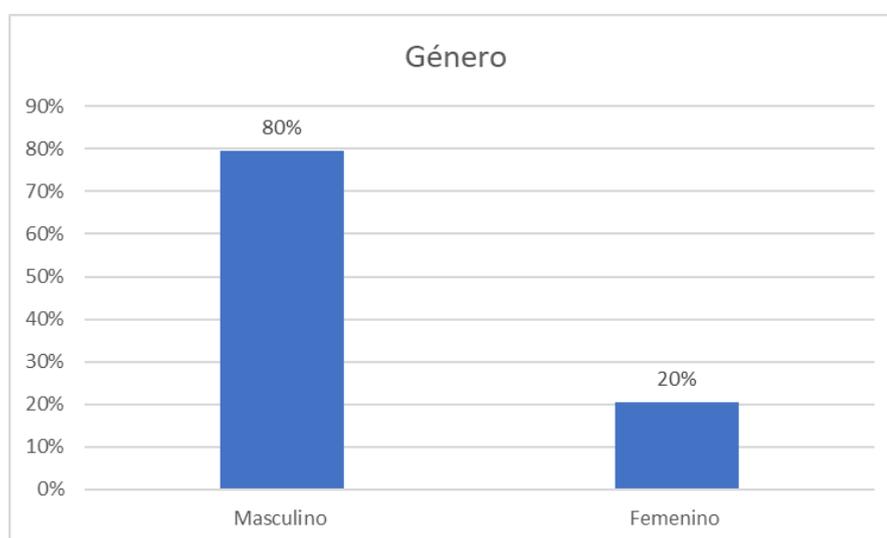
Tabla 5: Género

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Masculino	35	0.7955	80%
Femenino	9	0.2045	20%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Encuesta a los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Figura 4: Género



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la Tabla 5 se puede observar que del total de trabajadores encuestados, el 80% que equivale a 35 trabajadores son de sexo masculino, mientras que el 20% que equivale a 9 trabajadores son de sexo femenino.

b) Edad

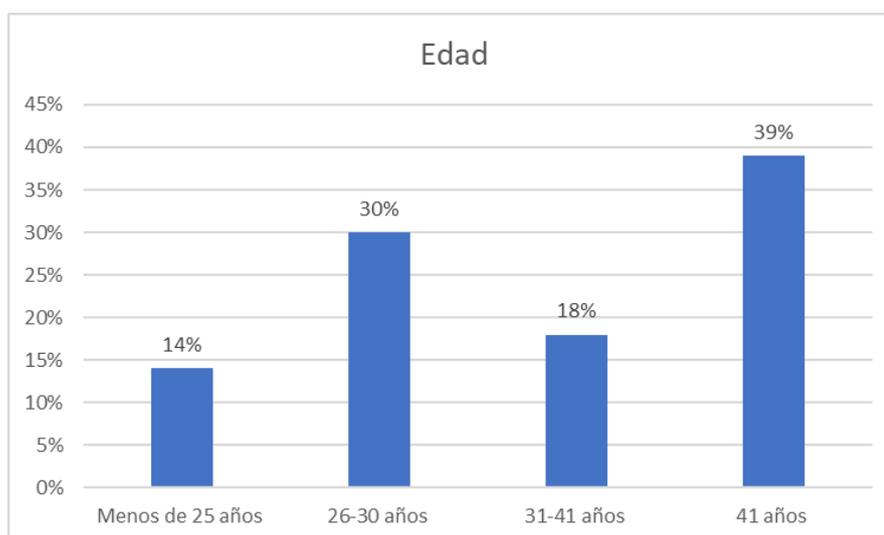
Tabla 6: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Menos de 25 años	6	0.1364	14%
26-30 años	13	0.2955	30%
31-41 años	8	0.1818	18%
41 años	17	0.3864	39%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Encuesta a los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Figura 5: Edad



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la Tabla 6 se puede observar que del total de trabajadores encuestados, el 14% que equivale a 6 trabajadores son menores de 25 años de edad, el 30% que equivale a 13 trabajadores están en el intervalo de 26 a 30 años, el 18% que equivale a 8 trabajadores están en el intervalo de 31 a 41 años, y el 39% que equivale a 17 trabajadores son mayores de 41 años.

c) Nivel de instrucción

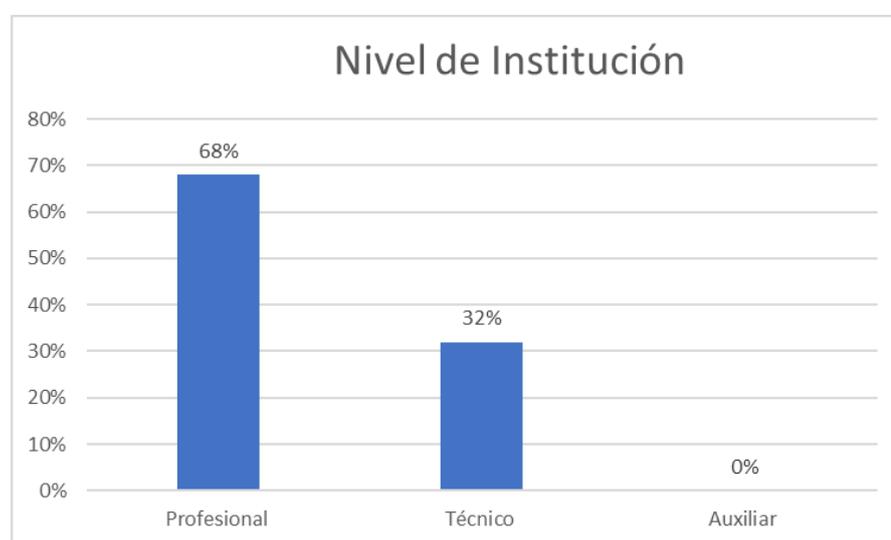
Tabla 7: Nivel de instrucción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Profesional	30	0.6818	68%
Técnico	14	0.3182	32%
Auxiliar	0	0	0%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Encuesta a los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Figura 6: Nivel de instrucción



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la Tabla 7 se puede observar que del total de trabajadores encuestados, el 68% que equivale a 30 trabajadores pertenecen grupo ocupacional "profesionales", mientras que el 32% que equivale a 14 trabajadores pertenecen del grupo ocupacional "técnicos".

d) Tiempo de servicio

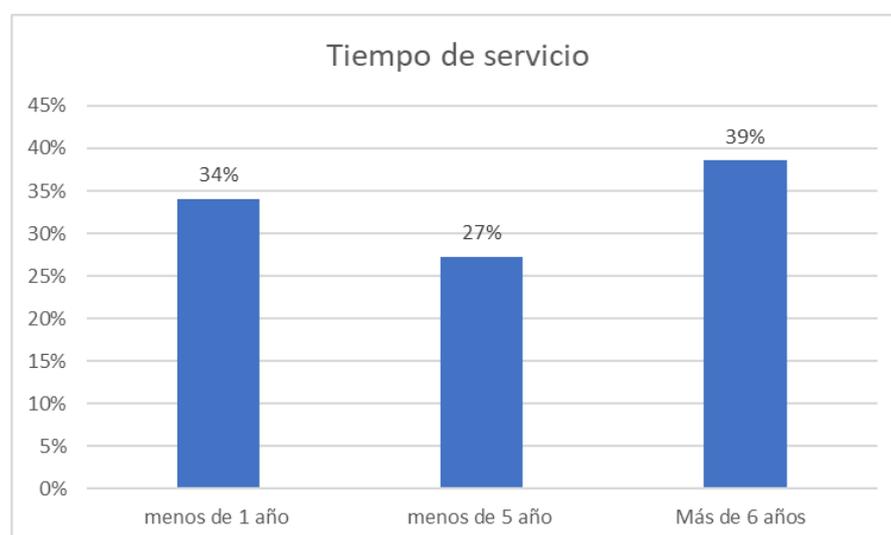
Tabla 8: Tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Menos de 1 año	15	0.3409	34%
Menos de 5 año	12	0.2727	27%
Más de 6 años	17	0.3864	39%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Encuesta a los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Figura 7: Tiempo de servicio



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

En la Tabla 8 se puede observar que del total de trabajadores encuestados, el 34% que equivale a 15 trabajadores tienen menos de un año de servicio en la entidad, el 27% que equivale a 12 trabajadores tienen 5 años de servicios, y el 39% que equivale a 17 trabajadores tienen más de 6 años de servicios.

4.2.2 Efectos descriptivos

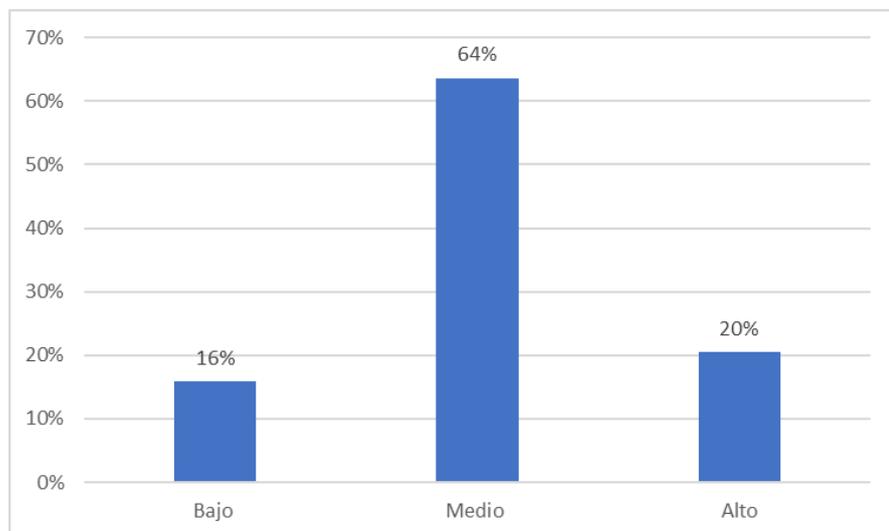
- a) **Resultados de la relación entre la variable gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.**

Tabla 9: La gestión por competencias de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	7	0.1591	16%
Medio	28	0.6364	64%
Alto	9	0.2045	20%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 8: La gestión por competencias de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 9 y Figura 8 en lo referente a la gestión por competencias de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 16% que equivale a 7 servidores públicos se ubican en el nivel bajo, el 64% que equivale a 28 servidores públicos

se ubican en el nivel medio, y el 20% que equivale a 9 servidores públicos se encuentran en el nivel alto.

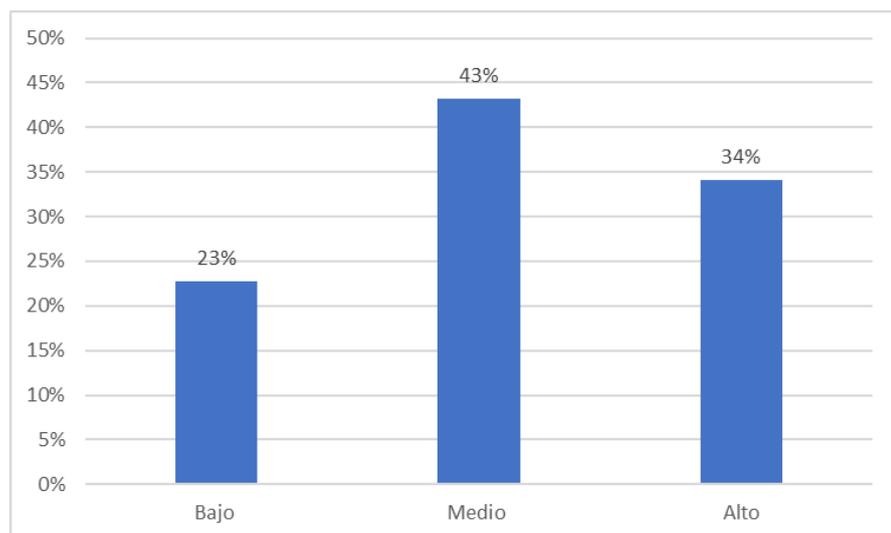
Los trabajadores encuestados señalan que la gestión por competencias se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 10: La gestión por competencias en su dimensión selección de personal de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	10	0.2273	23%
Medio	19	0.4318	43%
Alto	15	0.3409	34%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 9: La gestión por competencias en su dimensión selección de personal de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 9 en lo concerniente a la gestión por competencias en su dimensión selección de personal de la Gerencia de Recursos Naturales, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 23% que equivale a 10 servidores públicos se hallan en el nivel bajo, el 43% que equivale a 19 servidores públicos se hallan en el nivel medio, y el 34% que equivale a 15 trabajadores se encuentran en el nivel alto.

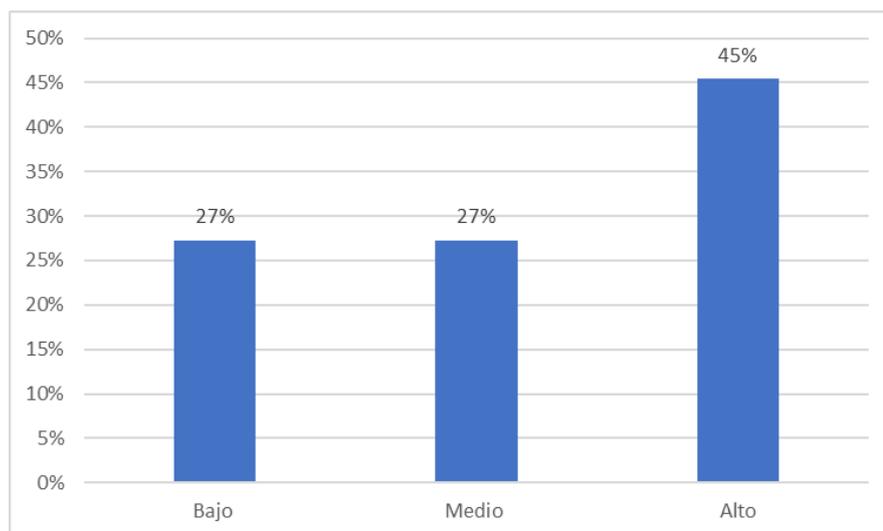
Los trabajadores encuestados señalan que la gestión por competencias en su dimensión selección de personal se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 11: La gestión por competencias en su dimensión capacitación de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	12	0.2727	27%
Medio	12	0.2727	27%
Alto	20	0.4545	45%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 10: La gestión por competencias en su dimensión capacitación de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: *Elaborado por el autor.*

Interpretación

En la Tabla 11 y Figura 10 en lo concerniente a la gestión por competencias en su dimensión capacitación de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 27% que equivale a 12 servidores civiles se sitúan en el nivel bajo, el 27% que también equivale a 12 servidores civiles se sitúan en el nivel medio, y el 45% que equivale a 20 trabajadores se encuentran en el nivel alto.

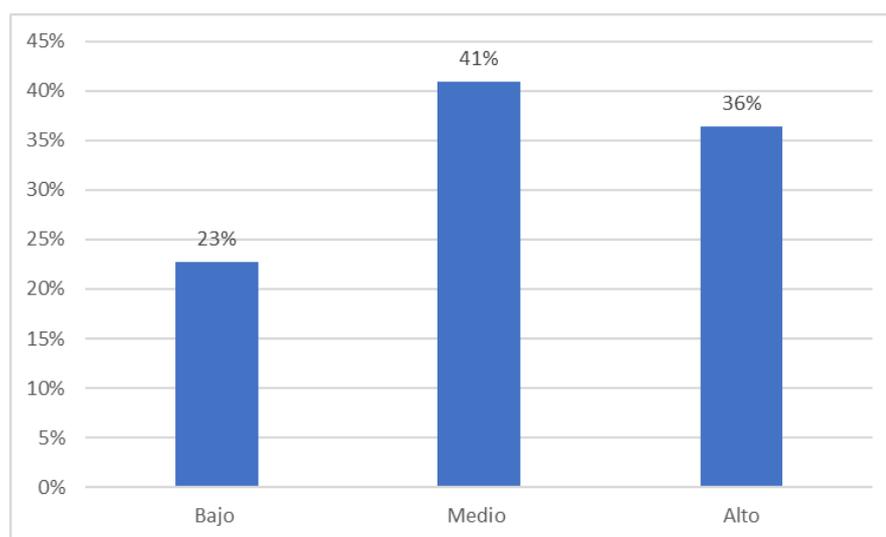
Los trabajadores encuestados señalan que la gestión por competencias en su dimensión capacitación se encuentra en el nivel alto, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 12: La gestión por competencias en su dimensión perfil profesional de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	10	0.2273	23%
Medio	18	0.4091	41%
Alto	16	0.3636	36%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 11: La gestión por competencias en su dimensión perfil profesional de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 12 y Figura 11 en lo referente a la gestión por competencias en su dimensión perfil profesional de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 23% que equivale a 10 trabajadores se encuentran en el nivel bajo, el 41% que

también equivale a 18 trabajadores se encuentran en el nivel medio, y el 36% que equivale a 16 trabajadores se encuentran en el nivel alto.

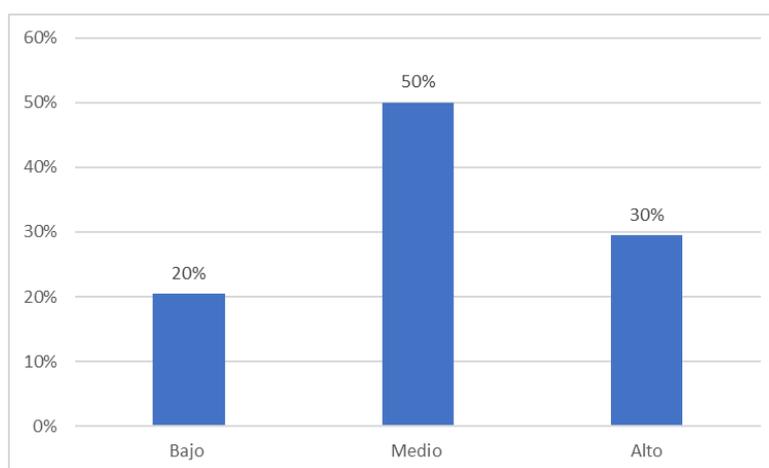
Los trabajadores encuestados señalan que la gestión por competencias en su dimensión perfil profesional se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 13: El desempeño laboral de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	9	0.2045	20%
Medio	22	0.5	50%
Alto	13	0.2955	30%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 12: El desempeño laboral de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 13 y Figura 12 en lo concerniente al desempeño laboral de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se

consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 20% que equivale a 9 trabajadores se encuentran en el nivel bajo, el 50% que equivale a 22 trabajadores se encuentran en el nivel medio, y el 30% que equivale a 13 trabajadores se encuentran en el nivel alto.

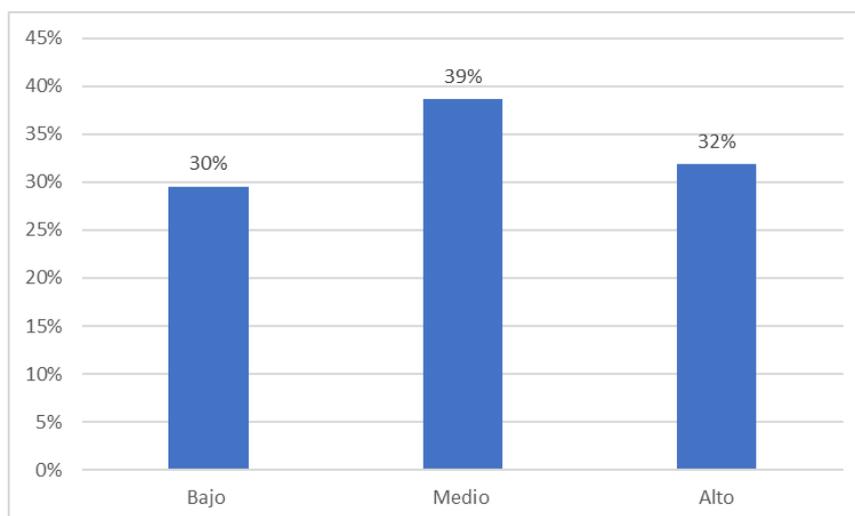
Los trabajadores encuestados señalan que el desempeño laboral se sitúa en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 14: El desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	13	0.2955	30%
Medio	17	0.3864	39%
Alto	14	0.3182	32%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 13: El desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 14 y Figura 13 en lo referente al desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 30% que equivale a 13 servidores civiles se hallan en el nivel bajo, el 39% que equivale a 17 servidores civiles se encuentran en el nivel medio, y el 32% que equivale a 14 servidores civiles se encuentran en el nivel alto.

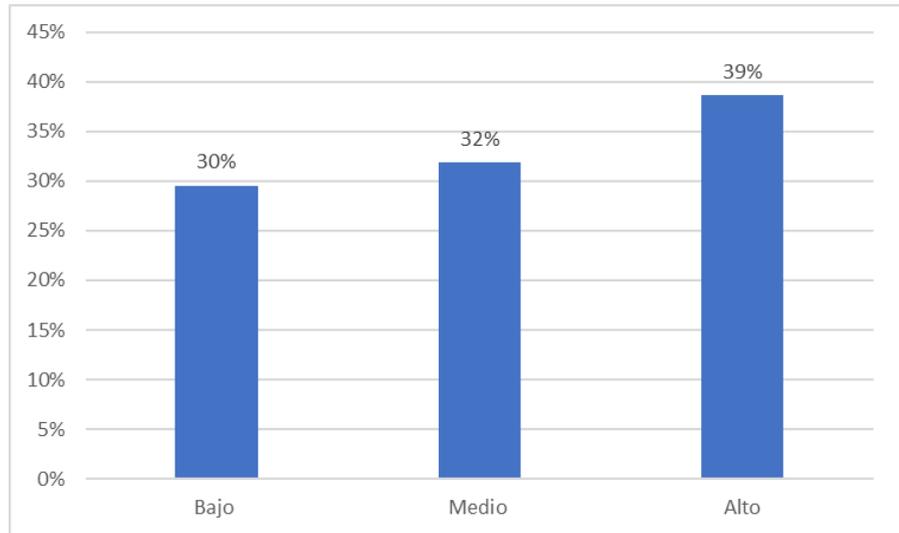
Los trabajadores encuestados señalan que el desempeño laboral en su dimensión eficiencia se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 15: El desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	13	0.2955	30%
Medio	14	0.3182	32%
Alto	17	0.3864	39%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 14: El desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 15 y Figura 14 en lo referente al desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 30% que equivale a 13 trabajadores se encuentran en el nivel bajo, el 32% que equivale a 14 trabajadores se encuentran en el nivel medio, y el 39% que equivale a 17 servidores públicos se sitúan en el nivel alto.

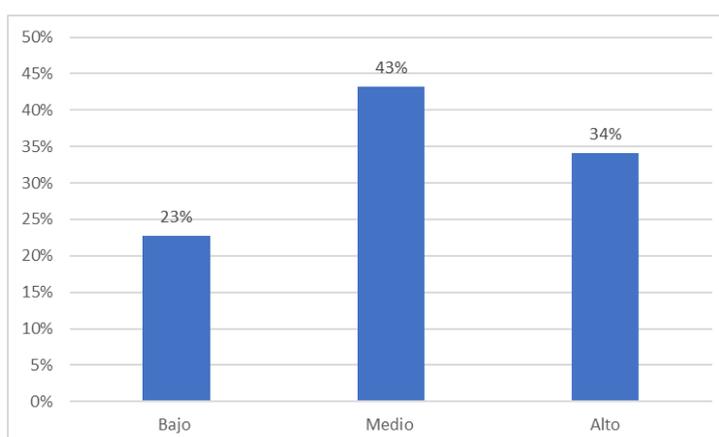
Los trabajadores encuestados señalan que el desempeño laboral en su dimensión eficacia se encuentra en el nivel alto, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Tabla 16: El desempeño laboral en su dimensión conocimiento del puesto de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Nivel	fi	hi	hi%
Bajo	10	0.2273	23%
Medio	19	0.4318	43%
Alto	15	0.3409	34%
total	44	1	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 15: El desempeño laboral en su dimensión conocimiento del puesto de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.



Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación

En la Tabla 16 y Figura 15 en lo referente al desempeño laboral en su dimensión conocimiento del puesto de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados que se mencionan; del total de trabajadores encuestados, el 23% que equivale a 10 servidores se encuentran en el nivel bajo, el 43% que equivale a 19 trabajadores se encuentran en el nivel medio, y el 34% que equivale a 15 trabajadores se encuentran en el nivel alto.

Los trabajadores encuestados señalan que el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del puesto se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

La gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 1: Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

H1: Existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alpha = 0,05

Paso 3: Estadística de prueba

En esta prueba de hipótesis se usó como medida el coeficiente de correlación de Spearman porque el instrumento fue de tipo escala de Likert de tres valores y dicha investigación también se consideró transversal, por esta razón se empleó dicho estadístico.

Paso 4: Cálculo de la correlación

Tabla 17: Correlación en la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los servidores civiles de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Correlaciones			Gestión por Competencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión por Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: Elaborado por el autor.

Paso 5: Decisión

Como se puede ver, el valor de P es algo conceptualmente sencillo una simple medida de la probabilidad de que la diferencia de los resultados se deba alzar. Una $P < 0,005$ significa que la hipótesis nula es verdadera: Siempre nos movemos en el terreno de la probabilidad. En la investigación el valor de la probabilidad es menor que la significación, es decir ($P\text{-Value} = 0.000$) es menor que ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Teniendo como resultados, existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 6: Conclusión

Existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, con $\text{Alpha} = 0,05$ $P\text{-Value} = 0,000$ donde la variable gestión por

competencias se encuentra explicado en 44% por la variable desempeño laboral.

4.3.2 Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre los procesos de selección de personal y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 1: Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación positiva entre existe relación directa entre los procesos de selección de personal y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

H1: Existe una relación positiva entre existe relación directa entre los procesos de selección y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alpha = 0,05

Paso 3: Estadística de prueba

En esta prueba de hipótesis se empleó como medida el coeficiente de correlación de Spearman por que el instrumento fue de tipo escala de Likert de tres valores y dicha investigación también se consideró transversal, por esta razón se empleó dicho estadístico.

Paso 4: Cálculo de la correlación

Tabla 18: Correlación en existe relación directa entre los procesos de selección de personal y la eficiencia de los servidores civiles de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Correlaciones				
			Selección de Personal	Eficiencia
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: Elaborado por el autor.

Paso 5: Decisión

Como se puede ver, el valor de P es algo conceptualmente sencillo una simple medida de la probabilidad de que la diferencia de los resultados se deba alzar. Una $P < 0,005$ significa que la hipótesis nula es verdadera: Siempre nos movemos en el terreno de la probabilidad. En la investigación el valor de la probabilidad es menor que la significación, es decir ($P\text{-Value} = 0.000$) es menor que ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Teniendo como resultados, existe relación directa entre los procesos de selección de personal y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 6: Conclusión

Existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, con $\text{Alpha} = 0,05$ $P\text{-Value} = 0,000$ donde la variable gestión por competencias se encuentra explicado en 44% por la variable desempeño laboral.

4.3.3 Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre la capacitación y eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 1: Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación positiva entre existe relación directa entre la capacitación y eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

H1: Existe una relación positiva entre existe relación directa entre la capacitación y eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alpha = 0,05

Paso 3: Estadística de prueba

En esta prueba de hipótesis se empleó como medida el coeficiente de correlación de Spearman por que el instrumento fue de tipo escala de Likert de tres valores y dicha investigación también se consideró transversal, por esta razón se empleó dicho estadístico.

Paso 4: Cálculo de la correlación

Tabla 19: Correlación en existe relación directa entre la capacitación y eficacia de los servidores civiles de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Correlaciones			Capacitación	Eficacia
Rho de	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
	Spearman	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Fuente: Elaborado por el autor.

Paso 5: Decisión

Como se puede ver, el valor de P es algo conceptualmente sencillo una simple medida de la probabilidad de que la diferencia de los resultados se deba alzar. Una $P < 0,005$ significa que la hipótesis nula es verdadera: Siempre nos movemos en el terreno de la probabilidad. En la investigación el valor de la probabilidad es menor que la significación, es decir ($P\text{-Value} = 0.001$) es menor que ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Teniendo como resultados, existe una relación positiva entre la capacitación y la eficacia de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 6: Conclusión

Existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, con $\alpha = 0,05$ $P\text{-Value} = 0,000$ donde la variable gestión por competencias se encuentra explicado en 44% por la variable desempeño laboral.

4.3.4 Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 1: Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación positiva entre existe relación directa entre perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

H1: Existe una relación positiva entre existe relación directa entre perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alpha = 0,05

Paso 3: Estadística de prueba

En esta prueba de hipótesis se empleó como medida el coeficiente de correlación de Spearman por que el instrumento fue de tipo escala Likert de tres valores y dicha investigación también se consideró transversal, por esta razón se empleó dicho estadístico.

Paso 4: Cálculo de la correlación

Tabla 20: Correlación en existe relación directa entre perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente.

Correlaciones				
			Perfil Profesional	Conocimiento del Puesto
Rho de Spearman	Perfil Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,393**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	44	44
	Conocimiento del Puesto	Coefficiente de correlación	,393**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	44	44

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

Fuente: Elaborado por el autor.

Paso 5: Decisión

Como se puede ver, el valor de P es algo conceptualmente sencillo una simple medida de la probabilidad de que la diferencia de los resultados se deba alzar. Una $P < 0,005$ significa que la hipótesis nula es verdadera: Siempre nos movemos en el terreno de la probabilidad. En la investigación el valor de la probabilidad es menor que la significación, es decir ($P\text{-Value} = 0.008$) es menor que ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Teniendo como resultados, existe una relación positiva entre perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Paso 6: Conclusión

Existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, con $\text{Alpha} = 0,05$ $P\text{-Value} = 0,000$ donde la variable gestión por competencias se encuentra explicado en 44% por la variable desempeño laboral.

4.4 Discusión de resultados

Respecto a la discusión de los resultados de la investigación, esto se realizará de acuerdo a los objetivos.

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

De acuerdo como señala Bardales (2019) en su trabajo investigativo denominada “La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional de una Institución Educativa del nivel secundario del sector público de la ciudad de Cajamarca”, llegó a los resultados de que el 21.1% de los profesores ostentan un nivel medio en cuanto a la gestión por competencias y el 77.9% de los profesores tienen un nivel alto en la respectiva gestión; dicha investigación concluye: “Se confirmo la hipótesis de la investigación la Gestión por competencias influye positiva y significativamente en el desempeño del sector público de la Ciudad de Cajamarca, 2019” (p.69). A su vez, según Capurro (2019) con su 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”, llegó a la conclusión de que “Existe relación positiva media entre la gestión por competencias con el desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa Representación Castillo S.A.”, medio con la prueba “r” de Pearson cuyo resultado fue 0.609 y un nivel de significancia $< a 0.05$. de acuerdo al resultado obtenido, si la empresa representaciones Castillo emplea la gestión por competencias se vería reflejado en el desempeño laboral de sus colaboradores, de este modo se aprovecharía todas las competencias que tienen todos lo personales para perfeccionar constantemente en todos los procesos que realice la empresa” (p.88), tenemos también; Rojas (2019) con su actividad investigativa “La gestión por competencias en los trabajadores de la dirección de administración de personal

de la FAP. Periodo 2017” lo cual concluye “La escogencia del recurso humano influye en la gestión de la dirección de administración de personal de la FAP, ya que así comunican los resultados del 45% convirtiendo de suma importancia los indicadores entrevista y curriculum vitae con relación a la presentación personal y contratación, cuyos resultados indican el 40% que no se cumple y no son adecuados” (p. 80)

De acuerdo a las teorías señaladas, según Sagi-Vale (2004) manifiesta de manera más sintética lo que involucra la concepción de competencias, sostiene que las “competencias son el grupo de conocimientos, habilidades y actitudes que al aplicar estas competencias en sus labores profesionales dentro de la empresa, genera un óptimo desempeño y por ende obtendrá buena resultados” (p.18). De otra parte, Mejía (2012) asevera que “Las competencias son características subyacentes en el individuo que está causalmente relacionado a un estándar de efectividad, y a un desempeño superior en un trabajo o situación” (p. 45).

Según los resultados de la estadística descriptiva se consiguió los resultados siguientes, el 16% de los trabajadores encuestados se sitúan en el nivel bajo, el 64% de ellos que representan a 28 trabajadores están en el nivel medio, y el 20% ostentan el nivel alto. Los trabajadores encuestados señalan que la gestión por competencias se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales. Con respecto a la variable desempeño laboral, el 20% de los servidores civiles encuestados se hallan en el nivel bajo, el 50% de ellos que representan a 22 trabajadores se localizan en el nivel medio, el 30% en el nivel alto. Los trabajadores encuestados refieren que el desempeño laboral se halla en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión

del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

En la contrastación de las hipótesis se ha llegado a la siguiente decisión, existe una relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gestión de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, con $\text{Alpha} = 0,05$ $\text{P-Value} = 0,000$ donde la variable gestión por competencias se encuentra explicado en 44% por la variable desempeño laboral. Con estos resultados se contrastó la hipótesis general.

Identificar de qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente de Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Según Chiavenato (2000) el proceso de selección en si no es un fin sino un medio para que la organización logre sus propósitos. Es decir, el proceso de selección radica en una sucesión de etapas iniciales que deben ser claramente determinadas y debe ejecutarse el proceso en manera específica. Por otro lado, tenemos las definiciones de eficiencia, de acuerdo a Noda Hernández (2004) señala que la eficiencia es el grado en la cual se aprovecha los medios y materiales empleados, convirtiéndose en productos y servicios. Por otro lado, la eficiencia consiste en “la habilidad para minimizar el uso de los recursos en el logro de los objetivos organizacionales, Hacer las cosas correctamente” (Drucker, 1993, p.45). desde otro punto de vista, Raffo y Ruiz (2005) mencionan que la eficiencia se refiere a un juicio acerca de la relación entre los medios y materiales empleados y los fines obtenidos. Finalmente, la eficiencia es cuando se alcanzan los objetivos que se han trazado, con el menor costo y tiempo posible, sin despilfarrar recursos y con el mayor nivel de calidad factible.

De acuerdo a los resultados de la estadística descriptiva se tiene que la gestión por competencias en su dimensión selección de personal de la Gerencia

de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados siguientes, el 23% de los servidores encuestados se sitúan en el nivel bajo, el 43% de ellos que representan a 19 trabajadores se ubican en el nivel medio, y el 34% se colocan en el nivel alto. Con respecto a la eficiencia de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, se consiguió los resultados siguientes, el 30% de los servidores encuestados se sitúan en el nivel bajo, el 39% de ellos que representan a 17 trabajadores se hallan en el nivel medio, el 32% están en el nivel alto.

Los trabajadores encuestados señalan que el desempeño laboral en su dimensión eficiencia se encuentra en el nivel medio, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

Así mismo con la prueba de las hipótesis se corrobora, existe una relación positiva entre la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, con $\text{Alpha} = 0,05$ $\text{P-Value} = 0,000$ donde la variable gestión por competencias se encuentra explicado en 44% por la variable desempeño laboral. Con estas premisas se corrobora la investigación.

Describir la relación que existe entre la capacitación y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Tanto la parte teórica como los antecedentes de las investigaciones concuerdan con los resultados como señala en la estadística descriptiva, se consiguió los resultados siguientes, el 27% de los encuestados se encuentran en el nivel bajo, el 27% de ellos que equivalen a 12 servidores públicos se localizan en el nivel medio, y el 45% se ubican en el nivel alto; con respecto a la dimensión eficacia se consiguió los resultados siguientes, el 30% de los

servidores encuestados se sitúan en el nivel bajo, el 32% de ellos que representan a 14 trabajadores se localizan en el nivel medio, el 39% en el nivel alto.

Los trabajadores encuestados señalan que el desempeño laboral en su dimensión eficacia se encuentra en el nivel alto, porque los que laboran en la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente, cumplen con las metas planificadas y a su vez cumplen las jornadas laborales.

CONCLUSIONES

- 1) Emitiendo respuesta al objetivo general del presente trabajo investigativo: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, se concluye que el valor de la probabilidad = 0.000 es menor que el nivel de significancia de 0,05, siendo así, por un lado se deniega la hipótesis nula y por el otro se permite la hipótesis alterna, en consecuencia se afirma con un nivel de confianza del 95% que la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco. De igual manera el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, usando el coeficiente de Pearson, arroja 0.706, el cual indica que hay una correlación positiva alta.
- 2) Emitiendo respuesta al primer objetivo específico del presente trabajo investigativo: Identificar de qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiental del Gobierno Regional de Pasco - 2019, se concluye que con el P-value 0.000 menor que Alpha = 0.05 de nivel de significancia, por lo tanto se admite la hipótesis de trabajo (H1); en consecuencia se puede confirmar que hay relación directa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente. De acuerdo a los resultados sobre la gestión por competencias en su dimensión selección de personal se obtuvo, el 23% de los trabajadores encuestados se hallan en el nivel bajo, el 43% de ellos que representan en el nivel medio, y el 34% se ubican en el nivel alto.

- 3)** Emitiendo respuesta al segundo objetivo específico de este estudio investigativo: Describir la relación que existe entre la capacitación y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, posee una probabilidad de P-Valor = 0.00 menor que Alpha = 0.05, por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, además el coeficiente de correlación que es 0.566 indica que hay una correlación positiva significativa, a mayor capacitación mayor eficiencia de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco.
- 4)** Por último, emitiendo respuesta al tercer y último objetivo específico de este trabajo investigativo: Establecer la relación que existe entre el perfil profesional y conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019, se concluye que el valor de la probabilidad p-Value = 0.008 es menor que Alpha= 0.005, siendo así, por un lado se deniega la hipótesis nula y por el otro se permite la hipótesis alterna, en consecuencia, se confirma con un nivel de confianza al 95% que si existe una relación directa y significativa entre el perfil profesional y el conocimiento del puesto de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco.

RECOMENDACIONES

- 1)** Se debe establecer un plan de mejora continua encaminado a que se fortalezca la competitividad de los trabajadores de modo permanente y promover a los coaching promoviendo a los más experimentados de la Gerencia.
- 2)** Establecer políticas orientadas a una gestión por competencias cumpliendo los debidos procedimientos en la evaluación de talentos humanos.
- 3)** Promover las evaluaciones constantes dirigidas a conocer las impresiones de manera individual de los trabajadores de la Gerencia concerniente al desenvolvimiento en sus actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Vélez, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo-Perú. Recuperado el 05 de Junio de 2021
- Alles, M. (2017). *Gestión por competencias*. Recuperado el 19 de Octubre de 2021, de https://www.google.com/search?q=gestion+por+competencias+definicion+segun+autores&sxsrf=AOaemvl-Fzopxdluwd9l_mzql-A4m5vMDg%3A1634663885226&ei=zf1uYeSXDfTB5OUPq9m26A4&oq=gestion+por+competencias+definicion+segun+autores&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYATIGCAAQFhAeM
- Asunción Martínez, A. (2015). *El desarrollo de la Competencia Transcultural durante el estudio en el extranjero*. Revista de Filología y lingüística de la Universidad de Costa Rica, 41, 16. Obtenido de file:///C:/Users/kunce/Downloads/23754-Texto%20del%20art%C3%ADculo-59230-1-10-20160408.pdf
- Bardales Torres, S. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional de una Institución Educativa del nivel secundario del sector público de la ciudad de Cajamarca*. Tesis, Universidad privada del Norte, Escuela de postgrado, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto Rodriguez, C. (2016). *Estadísticas básicas aplicaciones*. Chimbote: Uladech. Recuperado el 05 de abril de 2021
- Bunge, M. A. (2008). *La investigación científica*. (Ariel, Ed.) Argentina: McGrawhill. Recuperado el 19 de Mayo de 2021
- Capurro Quiroz, A. (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*. Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de administración y Negocios, Arequipa. Obtenido de

file:///C:/Users/kunce/Downloads/Ariadna%20Capurro_Katya%20Noa_Tesis_Titulo%20Profesional_2019%20(2).pdf

Chiavenato. (2000). *Desempeño laboral*. Recuperado el 19 de Octubre de 2021, de https://www.google.com/search?q=gestion+por+competencias+definicion+segun+autores&sxsrf=AOaemvl-Fzopxdluwd9l_mzql-A4m5vMDg%3A1634663885226&ei=zf1uYeSXDfTB5OUPq9m26A4&oq=gestion+por+competencias+definicion+segun+autores&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYATIGCAAQFhAeM

Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos* (Vol. Octava edición). México, México: McGrawHill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (McGraw-Hill, Ed.) México. Recuperado el 04 de Junio de 2021, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

F., L., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional)*. (1. edi., Ed.) México: McGraw-Hill.

Falcón Tineo, D. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora- 2019*. Tesis, Universidad Raclado Palma, Escuela profesional de administración y gerencia, Lima. Obtenido de 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

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 736). (6. Edición, Ed.) México, México: McGrawhill. Recuperado el 2021

- Hernandez Sampieri, R. (2017). *Métodología de la investigación*. México: McGrawhill.
- Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento Humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio Santa Rosa*. Tesis, Universidad de Carabobo, Facultad de ciencias de la educación, Venezuela. Obtenido de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8027/1/mhernandez.pdf>
- Iturralde Torres, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados de rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus LTDA de la Ciudad de ambato en el año 2.010*. Universidad técnica de ambato, Facultad de contabilidad y auditoria, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Juarez Zegarra, M., & Palpa Ramos, J. (2020). *Desempeño Laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del distrito del centro de Lima 2018*. Universidad Peruana de las Americas , Escuela de administración y Gestión de empresas, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía Mejía, E. (2008). *La investigación científica en educación*. Lima: UNMSM. Recuperado el 20 de Mayo de 2021
- Mejía Mejía, E. J. (2016). *La investigación científica en educación*. Lima-Perú: UNMSM. Recuperado el 19 de mayo de 2021
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Recuperado el 11 de Octubre de 2021, de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm>
- Pacohuanca Guarachi, E. (2020). *Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de transporte rojas y del viaje SRL*. Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de humanidades y ciencias de la educación, Bolivia. Obtenido de

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24568/T-1266.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rábago. (2010). *Gestión por competencias un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial*. primera edición.

Robbins, S., & Timothy A. Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Recuperado el 04 de Junio de 2021, de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas Pastor, Y. (2019). *La gestión por competencias en los trabajadores de la dirección de administración de personal de la FAP. Periodo 2017*". Tesis, Universidad Nacional de Educación , Escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3558/TESIS%20YENNSO%20ROJAS%20FINAL%2025092019%20scanner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sagi-Vela. (2004). *Gestión por competencias*.

Santamaría Robles, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador , Quito-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento Humano*.

Yomar Vnetura, N. (2019). *Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la agencia central del banco mercantil Santa Cruz*. Tesis, Universidad Mayor de San Andres , Carrra de Psicología, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23394/T-1223.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Zeballos Saavedra, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de Cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. Tesis, Universidad andina simón Bolívar, Sede Central, Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Le agradecemos de manera anticipada por su colaboración, en dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL AMBIENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2019”**, por favor no escriba su nombre, porque este cuestionario es anónimo y confidencial.

DATOS GENERALES:

1) GÉNERO

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

2) EDAD

- a) Menos de 25 años ()
- b) De 26 a 30 años ()
- c) De 31 a 41 años ()
- d) De 41 a más ()

3) NIVEL DE INSTRUCCIÓN

- a) Profesional ()
- b) Técnico ()
- c) Auxiliar ()

4) TIEMPO DE SERVICIO

- a) Menos de 1 año ()
- b) Menos de 5 años ()
- c) Más de 6 años ()

INDICACIONES: Marque con un aspa (X) según corresponda.

ÍTEM		Alto	Medio	Bajo
VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS		3	2	1
Dimensión: Selección de personal				
1	¿Considera que los trabajadores tienen actitudes y conductas positivas en la Gerencia?			
2	¿Cree usted que existe iniciativa por parte de los colaboradores al efectuar actividades de su puesto de labor?			
3	¿La proactividad es perceptible en los colaboradores de la organización?			
Dimensión: Capacitación				
4	¿Cree usted que le brindan capacitación pertinente a la función que cumplen en su puesto de labor?			
5	¿Percibe motivación en la institución que labora?			
6	¿Tiene usted autonomía al momento de tomar decisiones?			
Dimensión: Perfil profesional				
7	¿Se siente usted a gusto con las actividades de desarrollo?			
8	¿Conoce y comprende las actividades a desarrollar en su área de labor?			
9	¿Siente usted satisfacción por las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?			
ÍTEM		Alto	Medio	Bajo
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		3	2	1
Dimensión: Eficiencia				
10	¿Existe responsabilidad, en las actividades que desarrollan sus compañeros de trabajos?			
11	¿Cree usted que los demás colaboradores, cumplen sus funciones en su área de labro?			

12	¿Cree usted que se planifica y organiza las acciones a efectuar durante su labor?			
Dimensión: Eficacia				
13	¿Cree usted que se cumplen las metas en su área de labor?			
14	¿Tiene usted la posibilidad de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en su área de labor?			
15	¿Cree usted que los colaboradores se centran en cumplir los objetivos institucionales?			
Dimensión: Conocimiento del puesto				
16	¿Considera usted que cumple adecuadamente con sus actividades encomendadas?			
17	¿Considera usted que optimiza su tiempo en la ejecución de sus actividades?			
18	¿Considera usted que deja actividades pendientes para realizarlo al siguiente día?			

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento **CUESTIONARIO** que hace parte de la investigación **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL AMBIENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2019**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando así al área investigativa de la gestión del talento humano. Agradezco su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Jannet Karim FÚSTER GÓMEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA: Elaboración de Tesis

TIEMPO: 3 años

CARGO ACTUAL: Docente Universitario

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Objetivo del juicio de experto: Validación del Instrumento de Investigación.

Objetivo de la prueba: Evaluar la Consistencia y Coherencia del Instrumento de Investigación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	-	60	-	70	-	80	-	90	-	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	(X)	()	()	()	()	()	()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()	()	()	()
4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()	()	()

SUGERENCIAS

- ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
Ninguna
- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
Ninguna
- ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
Ninguna

Fecha: 10/09/2019

Validado por: Mg. Jannet Karim FÚSTER GÓMEZ

.....
Mg. Jannet Karim FÚSTER GÓMEZ

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento **CUESTIONARIO** que hace parte de la investigación **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL AMBIENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2019**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando así al área investigativa de la gestión del talento humano. Agradezco su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDÍA

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA: Estadística

TIEMPO: 18 años

CARGO ACTUAL: Docente Universitario

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Objetivo del juicio de experto: Validación del Instrumento de Investigación.

Objetivo de la prueba: Evaluar la Consistencia y Coherencia del Instrumento de Investigación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	-	60	-	70	-	80	-	90	-	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()	()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)
4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()	()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	()	()	()	()	(X)	()	()

SUGERENCIAS

- ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
Ninguna
- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
Ninguna
- ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
Ninguna

Fecha: 12/09/2019

Validado por: Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDÍA



Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDÍA

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento **CUESTIONARIO** que hace parte de la investigación **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL AMBIENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2019**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando así al área investigativa de la gestión del talento humano. Agradezco su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciado en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA: Gestión Pública

TIEMPO: 5 años

CARGO ACTUAL: Docente Universitario

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019.

Objetivo del juicio de experto: Validación del Instrumento de Investigación.

Objetivo de la prueba: Evaluar la Consistencia y Coherencia del Instrumento de Investigación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	-	60	-	70	-	80	-	90	-	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		()		()		()		()		()		(X)
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		()		()		()		()		(X)		()
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		()		()		()		()		()		(X)
4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		()		()		()		()		()		(X)
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		()		()		()		()		(X)		()
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		()		()		()		()		()		(X)

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
Ninguna
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
Ninguna
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
Ninguna

Fecha: 15/09/2019

Validado por: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO



.....
Mg. Liborio ROJAS VICTORIO