

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL PROYECTO ESPECIAL TACNA, AÑO 2021

TESIS

Presentada por:

Bach. Camila Yuliana Perca Cárdenas

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

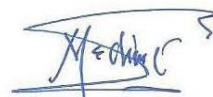
TACNA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES****ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL****TESIS****GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL PROYECTO ESPECIAL TACNA, AÑO 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 20 de diciembre del 2022; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :



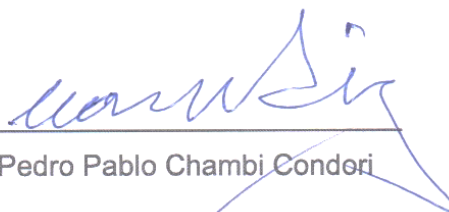
Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres

SECRETARIO :



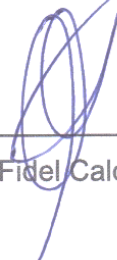
Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera

VOCAL :



Dr. Pedro Pablo Chambi Conderi

ASESOR :



Dr. Nicolas Fidel Calderón Urriola

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dr. Nicolas Fidel Calderón Urriola en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 9209-2021-FCJE/UNJBG de la Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL TACNA, AÑO 2021". Presentada por la Bachiller Camila Yuliana Perca Cárdenas para optar el título profesional de Ingeniero Comercial. Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual Turnitin cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio Institucional**.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.



Firma de Asesor



DNI: 00440157

Nombre y apellidos del asesor: Dr. Nicolas Fidel Calderón Urriola

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta el día de hoy, por haber sido mi guía, mi protector y mi fortaleza, por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por su infinita bondad conmigo y a toda mi familia que ha sido el pilar fundamental por el que he podido formarme personalmente y profesionalmente. De igual manera a todos mis docentes por su paciencia, dedicación y por brindarme los conocimientos y experiencias de mi profesión.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Hipótesis	5
1.4.1. Hipótesis general	5
1.4.2. Hipótesis específicas	6
1.5. Justificación e importancia de la investigación	6
1.5.1. Justificación	6
1.5.2. Importancia.....	7
1.6. Alcances y limitaciones de la investigación.....	7
1.6.1. Alcances	7
1.6.2. Limitaciones.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes del estudio	9
2.1.1. Nivel internacional	9
2.1.2. Nivel nacional	9
2.1.3. Nivel local	11
2.2. Bases Teóricas	12

2.2.1. Gestión por competencias	12
2.2.2. Productividad laboral	16
2.3. Definición de términos.....	17
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación	20
3.1.1. Tipo.....	20
3.1.2. Nivel.....	20
3.1.3. Diseño	20
3.2. Población	20
3.3. Muestra	21
3.3.1. Criterios de elegibilidad	21
3.4. Operacionalización de variables	23
3.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	25
3.5.1. Técnica	25
3.5.2. Instrumento.....	25
3.6. Técnicas de procesamiento de datos.....	25
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	26
4.1. Escala de valoración, confiabilidad y validez	26
4.1.1. Escala de valoración.....	26
4.1.2. Del instrumento de la variable gestión por competencias.....	26
4.1.3. Del instrumento de la variable productividad laboral	27
4.1.4. Validez de contenido del instrumento de la gestión por competencias.....	27
4.1.5. Validez de contenido del instrumento de la variable productividad laboral	28
4.2. Análisis de variabilidad de los instrumentos.....	30
4.2.1. De la variable gestión por competencias	30
4.2.2. De la variable productividad laboral	33
4.3. Prueba de normalidad de las variables en estudio:.....	35
4.3.1. De la variable de estudio: Gestión por competencias.....	35
4.3.2. De la variable de estudio: Productividad laboral	36

4.4. Análisis cruzado de las variables de estudio	37
4.5. Resultados de la variable gestión por competencias	37
4.5.1. Selección de recursos humanos	39
4.5.2. Rendimiento.....	40
4.5.3. Compensación.....	41
4.5.4. Desarrollo de personas.....	42
4.6. Resultados de la variable productividad laboral	43
4.6.1. Eficiencia	44
4.6.2. Eficacia	45
4.7. Verificación de las hipótesis específicas	46
4.7.1. Hipótesis específica 1	46
4.7.2. Hipótesis específica 2.....	47
4.7.3. Hipótesis específica 3.....	49
4.7.4. Hipótesis específica 4.....	50
4.8. Hipótesis general	52
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	54
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	21
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente	23
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente	24
Tabla 4. Escala de alfa de Cronbach.....	26
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad	26
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad	27
Tabla 7. Valoración de expertos de la ficha de observación para el instrumento de la variable gestión por competencias.....	27
Tabla 8. Calificación del instrumento para la variable gestión por competencias.....	28
Tabla 9. Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable productividad laboral.....	28
Tabla 10. Calificación del instrumento para la variable productividad laboral	29
Tabla 11. Análisis de variabilidad de la variable gestión por competencias	30
Tabla 12. Análisis de correlación de la variable gestión por competencias.....	31
Tabla 13. Análisis de variabilidad de la variable productividad laboral	33
Tabla 14. Análisis de correlación de la variable productividad laboral.....	34
Tabla 15. Prueba de normalidad: gestión por competencias.....	35
Tabla 16. Prueba de normalidad: productividad laboral	36
Tabla 17. Análisis cruzado de las variables de estudio: gestión por competencias y productividad laboral	37
Tabla 18. Frecuencia de la variable gestión por competencias.....	37
Tabla 19. Escala de valoración de la variable gestión por competencias.....	38
Tabla 20. Frecuencia de la dimensión selección de recursos humanos.....	39
Tabla 21. Escala de valoración de la dimensión selección de recursos humanos	39
Tabla 22. Frecuencia de la dimensión rendimiento	40
Tabla 23. Escala de valoración de la dimensión rendimiento.....	40
Tabla 24. Frecuencia de la dimensión compensación.....	41
Tabla 25. Escala de valoración de la dimensión compensación	41
Tabla 26. Frecuencia de la dimensión desarrollo de personas	42
Tabla 27. Escala de valoración de la dimensión desarrollo de personas	42
Tabla 28. Frecuencia de la variable productividad laboral.....	43
Tabla 29. Escala de valoración de la variable productividad laboral	43
Tabla 30. Frecuencia de la dimensión eficiencia.....	44
Tabla 31. Escala de valoración de la dimensión eficiencia.....	44

Tabla 32. Frecuencia de la dimensión eficacia.....	45
Tabla 33. Escala de valoración de la dimensión eficacia	45
Tabla 34. <i>Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de selección de recursos humanos y productividad laboral</i>	47
Tabla 35. <i>Resumen del modelo</i>	48
Tabla 36. ANOVA	48
Tabla 37 Coeficientes a.....	48
Tabla 38 <i>Resumen del modelo</i>	49
Tabla 39. ANOVA	49
Tabla 40 <i>Coeficientes a</i>	50
Tabla 41 <i>Resumen del modelo</i>	51
Tabla 42. ANOVA	51
Tabla 43 <i>Coeficientes a</i>	51
Tabla 44 Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable gestión por competencias.....	38
Figura 2. Frecuencia de la dimensión selección de recursos humanos	39
Figura 3. Frecuencia de la dimensión rendimiento	41
Figura 4. Frecuencia de la dimensión compensación.....	42
Figura 5. Frecuencia de la dimensión desarrollo de personas	43
Figura 6. Frecuencia de la variable productividad laboral	44
Figura 7. Frecuencia de la dimensión eficiencia.....	45
Figura 8. Frecuencia de la dimensión eficacia	46

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Para ello se aplicó el método basado al tipo de investigación básico o puro, de nivel explicativo y de diseño no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. La población estuvo constituida por 42 trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021, según cuadro de asignación de personal del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Dado que la población en estudio es pequeña y de fácil acceso, en la presente investigación se trabajó con el total trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. En cuanto a los resultados, del total de trabajadores encuestados el 62,86% presentan una gestión por competencias en el nivel medio y una productividad laboral en el nivel medio con 48,57%. En conclusión, de acuerdo a la prueba Z de Wilcoxon, los valores cumplen la condición de: Z calculada $>$ Z crítica, por lo tanto, “La gestión por competencias influye significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021”.

Palabras clave: Gestión por competencias, productividad laboral y Proyecto Especial Tacna.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine how competency-based management influences the labor productivity of the workers of the Tacna Special Project, year 2021. For this, the method based on the basic or pure type of research, at an explanatory level, was applied and of a non-experimental design, since it was based on the observations of the facts in a natural state without the intervention or manipulation of the researcher. The population consisted of 42 workers from the Tacna Special Project, year 2021, according to the personnel assignment table of the Tacna Special Project, year 2021. Given that the population under study is small and easily accessible, in the present investigation we worked with the total workers of the Tacna Special Project, year 2021. Regarding the results, of the total workers surveyed, 62.86% present management by skills at the medium level and labor productivity at the medium level with 48.57%. In conclusion, according to the Wilcoxon Z test, the values meet the condition of: Z calculated $>$ Z critical, therefore, "Management by competencies significantly influences the labor productivity of the workers of the Tacna Special Project, year 2021".

Keywords: Management by competencies, labor productivity and Tacna Special Project.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el enfoque de gestión por competencias se ha probado como una herramienta para mejorar cada subsistema de recursos humanos, al mejorar las competencias, conocimientos, actitudes y habilidades de los empleados. Las organizaciones definen las habilidades de los recursos humanos de acuerdo a las metas que desean alcanzar, y así crear mayor productividad con eficiencia y eficacia para el éxito de las organizaciones públicas y privadas. Así mismo, en la actualidad en el Perú se están implementando sistemas efectivos para tener profesionales adecuados en los puestos correctos, basados en una gestión por resultados, por tal, la utilización de este enfoque resulta muy importante en las instituciones públicas pues estas buscan ser eficaces y eficientes para alcanzar la productividad laboral. Bajo esta situación, se pensó en desarrollar esta investigación, compuesta por cinco capítulos.

El primer capítulo está referido al planteamiento del problema, en el cual se plantea la descripción, formulación, objetivos, hipótesis, justificación e importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo está referido al marco teórico, en el cual se muestra los antecedentes de estudio a nivel internacional, nacional y local; bases teóricas y definición de términos.

El tercer capítulo está referido a la metodología de la investigación, en el cual se expone el tipo, nivel, diseño, técnicas e instrumentos y procesamientos de datos de la investigación.

El cuarto capítulo expone el análisis de los resultados; el quinto capítulo se refiere a la discusión de los resultados. Finalmente, se alcanzan las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó en el presente estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El concepto de competencia tuvo sus orígenes desde 1973, cuando el departamento de estado norteamericano estimó realizar una investigación que buscaba mejorar la selección de personal. Tal como indica Delgado (2009) este estudio fue dirigido por el profesor McClelland de Harvard, dicho estudio tuvo como propósito identificar atributos en las personas que serían elegidas, tomándose como aspecto fundamental el desempeño en el trabajo de un grupo de personas consideradas de alto rendimiento, donde resultó que el "buen desempeño laboral" está asociado a las características y habilidades específicas del individuo que con aspectos como las habilidades y el conocimiento que pueda tener, además de esos criterios tradicionalmente utilizados, como factores de selección, se encuentran la experiencia y el historial profesional y personal.

Así mismo como indica Cruz y Vega (2001) señala que la gestión por competencias es un modelo de gestión que permite analizar y evaluar competencias específicas que un trabajo requiere del trabajador, además, la gestión por competencias es una herramienta que hace viable que la organización sea más flexible, ya que les permite organizar el trabajo desde la gestión de personal, presentarlos como piezas clave en los diferentes procesos de cambio en las organizaciones, así mismo permite mejorar la productividad laboral, que según Delgado (2010) señala que es un objetivo y al mismo tiempo un indicador, buscando la mejora continua del logro individual y grupal, es el resultado de trabajar con eficiencia con que se gestiona el recursos humanos

En el Perú, actualmente se están implementando sistemas efectivos para contar con los profesionales adecuados en los puestos correctos de acuerdo con su perfil y habilidades, capaces de desempeñarse adecuadamente, como es el caso de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que es una entidad pública con un sistema que incluye estos trámites, que buscan que las personas ingresen al Estado por mérito propio; tal como indica Carrasco

(2015) las instituciones públicas en el Perú, utilizan la política como medio para conseguir trabajo, donde empieza el problema de bajo desempeño, al no ser seleccionados en función de sus capacidades y destrezas, lo que ocasiona un daño enorme a todos los involucrados en la problemática.

En la ciudad de Tacna en la investigación de LLanque (2020) analizó la gestión por competencias y la productividad laboral en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, donde concluyó que la gestión por competencias es poco eficiente, a consecuencia de que la selección de recursos humanos, el rendimiento, la compensación y el desarrollo de los trabajadores no es la adecuada, influyendo negativamente con la productividad laboral afectando su eficiencia y eficacia.

Tanto las entidades públicas como las privadas realizan sus funciones sobre la base de políticas orientadas a resultados, donde el presupuesto asignado a cada región (en el caso de las entidades públicas) se basa en metas que se espera alcanzar durante el año. Es por ello, que se enfrentan a una serie de dificultades para lograr sus metas y objetivos, porque el desempeño del personal es hoy fundamental, porque está ligado a los resultados, es decir, cuanto más competente sea el personal (profesional) para realizar sus funciones o actividades, mejor será el grado de eficiencia.

En el caso del Proyecto Especial Tacna se observa que a partir de la implementación de la Ley Servir (2019) aún se encuentra en un etapa inicial en su aplicación, lo que permitiría mejorar cuatro aspectos principales como la selección de recursos humanos, rendimiento, compensación y desarrollo; los cuales permitirían ubicar al personal competente, para que no encuentre dificultades en el logro de metas y objetivos, así como lograr mayor productividad, motivación, orientación al cambio, calificación de los trabajadores con resultados de competencia laboral, entre otras cosas.

La gestión por competencias es fundamental porque su análisis permitirá reconocer aspectos potenciales de los colaboradores en la institución, que posteriormente generarán ventajas competitivas en las actividades que realizan estas personas, al tiempo que permite lograr un equilibrio entre los recursos y las características más adecuadas, utiliza y orienta este

modelo hacia la competitividad deseada, donde las empresas día a día emplean una fuerza laboral competitiva con habilidades utilizadas para identificar y solucionar los problemas diarios que enfrentan en su práctica laboral, por eso las personas siempre están en la búsqueda de nuevos desafíos y se esfuerzan por mejorar personalmente y profesionalmente; es por eso que las instituciones públicas están presentando un nuevo enfoque que está directamente relacionado con los cambios de gestión en las organizaciones y el desarrollo de los recursos humanos, por lo que buscan profesionales más preparados que puedan mejorar sus competencias.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?

¿De qué forma la gestión por competencias en el rendimiento influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?

¿En qué medida la gestión por competencias en la compensación influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?

¿De qué forma la gestión por competencias en el desarrollo de personas influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar de qué manera la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Determinar cómo la gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

Determinar de qué forma la gestión por competencias en el rendimiento influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

Determinar en qué medida la gestión por competencias en la compensación influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

Determinar de qué forma la gestión por competencias en el desarrollo de personas influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. *Hipótesis general*

La gestión por competencias influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

La gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

La gestión por competencias en el rendimiento influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

La gestión por competencias en la compensación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

La gestión por competencias en el desarrollo de personas influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

A nivel teórico la investigación aportará a la administración del Proyecto Especial Tacna, información de la productividad laboral de sus trabajadores en relación a la gestión por competencias, de esta manera la entidad podrá detectar algunas deficiencias encontradas en la gestión de los recursos humanos con la que actualmente cuenta, además permitirá discutir los postulados teóricos en referencia gestión por competencias y productividad laboral.

A nivel metodológico a través de sus resultados permitirá abordar problemas similares en base a la aplicación de una buena metodología e instrumentos validados por juicio de expertos que permitan medir adecuadamente las variables gestión por competencias y productividad laboral.

A nivel práctico la investigación beneficiará directamente a la administración del Proyecto Especial Tacna, ya que el estudio evaluará la razón del porque la productividad laboral es baja, media o alta con relación a una adecuada gestión por competencias, que finalmente permitirá mejorar la toma de decisiones de las autoridades de la entidad y en beneficio de la sociedad.

1.5.2. Importancia

El presente trabajo es muy importante porque permite definir los problemas del Proyecto Especial Tacna en cuanto a la gestión de acuerdo a las competencias relacionadas con la selección de recursos humanos, rendimiento, compensación y desarrollo de personas, y cómo estos influyen sobre la productividad laboral, además de la implementación eficiente y eficaz de planes, metas y objetivos del Estado para el bien común, también debe ser a través de una buena gestión de los recursos públicos y su efecto en la productividad del trabajador.

Asimismo, los enfoques de gestión por competencias dirigen su atención mayoritariamente al sector privado, razón por la cual se han realizado pocos estudios similares en instituciones públicas, lo cual es un problema actual debido a la actual modernización estatal, que implica constantes cambios en la normativa en vigor la “Ley Servir”.

1.6. Alcances y limitaciones de la investigación

1.6.1. Alcances

- Este trabajo se enfoca directamente al sector de la gestión pública.
- Esta investigación cumple con los lineamientos de la metodología de la investigación exigida por el centro de estudio superior.
- Se obtuvo información primaria mediante la encuesta realizada.

1.6.2. Limitaciones

- No se registran trabajos similares en nuestra región y contexto provincial, ciudad de Tacna.
- La disponibilidad de tiempo del talento humano para participar en la investigación en la colaboración de responder a los cuestionarios de investigación.
- La investigación fue autofinanciada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Nivel internacional

Lora (2020) realizó la investigación “La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional”, y tuvo por objetivo dar a conocer las bases para la implementación de un modelo de gestión por competencias. Metodología, cualitativo, indicando que los beneficios están orientados desde la administración hasta lograr la eficiencia y eficacia de la empresa y como conclusión plantea que la aplicación del modelo logró reducir la rotación del personal, además de generar valor para alcanzar la visión de la empresa.

Mendieta et al., (2020) realizaron la investigación “Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario”, donde se planteó como objetivo proponer un modelo de gestión por competencias, la metodología utilizada, fue descriptiva y concluyó que el modelo de gestión de competencias, fortalece la selección de personal para determinado perfil de puesto laboral. Con el modelo el reclutamiento fue considerando el nivel de instrucción y la experiencia; además servirá de guía a la coordinación de capacitación y formación para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Fonseca (2021) realizó la investigación “Crecimiento laboral del talento humano en una organización mediante la gestión por competencias”, cuyo objetivo fue identificar la importancia de la gestión por competencias para el desarrollo de habilidades, el método utilizado fue cualitativa y concluyó que el desarrollo de la gestión por competencias es una herramienta que permite el crecimiento laboral de los trabajadores que les permite alcanzar objetivos de forma eficiente.

2.1.2. Nivel nacional

Santos (2022) realizó la investigación “Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú –2019”, tuvo por objetivo determinar la influencia de la gestión por competencias en la productividad investigativa; la metodología que utilizó fue básica y no experimental y concluyó que la gestión por competencias incide en la productividad.

Advíncula (2019) realizó la investigación “Gestión por competencias y competitividad empresarial en hipermercados Tottus Pachacutec, Lima - 2018”, su objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio, el método utilizado fue descriptivo correlacional, concluyendo que la relación entre las variables es significativa, así mismo, encontró relaciones significativas entre las dimensiones capacitación y desarrollo, selección, desempeño y rotación. Además la gestión por competencias es importante para llevar a cabo una buena operatividad y competitividad de la empresa.

Díaz (2021) realizó la investigación “Gestión por competencias y gestión del rendimiento en el sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2020”, se planteó como objetivo analizar la relación entre la Gestión por Competencias y rendimiento, el método que usó fue aplicado, y en conclusión demostró que la Gestión por Competencias se encuentra relacionada con el rendimiento.

Navarrete (2021) realizó la investigación “Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Sondorillo, 2021”, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la gestión por competencias en el desempeño; la metodología fue cuantitativa, concluyendo que existe una correlación alta y significativa, además, se evidenciaron una serie de deficiencias respecto a competencias básicas, específicas y transversales que generan un efecto en el desempeño de los trabajadores.

Juárez y Silupú (2021) realizaron la investigación “Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO - Sullana 2021”, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del rendimiento y productividad laboral de los trabajadores, con la metodología, cuantitativa,

conluyendo que existe una percepción por parte de los trabajadores respecto a la gestión del rendimiento, además esta asociada con la eficacia y eficiencia. En general, la gestión del rendimiento mejora los niveles de productividad laboral.

2.1.3. Nivel local

LLanque (2020) realizó la investigación “Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana – Tacna, año 2018”, su objetivo fue determinar si la gestión por competencias influye en la productividad laboral y concluyó que la gestión por competencias incide en la productividad laboral en un 45,30%.

Flores y Egoavil (2021) realizó la investigación “Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021”, su objetivo fue determinar cómo el clima organizacional está relacionado con la productividad laboral de enfoque cuantitativo con un muestreo probabilístico de 151 trabajadores, concluyendo que el clima organizacional está relacionada con la productividad laboral.

Choque (2021) realizó la investigación “La influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Tacna, 2019”, con el objetivo de determinar cómo se relaciona la gestión del talento con la productividad laboral, fue básica y se trabajó con 36 colaboradores, concluyendo que existe una relación entre las variables estudio con una fuerza correlación de 99,50%.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión por competencias

2.2.1.1. Antecedentes

La gestión por competencias fue un concepto propuesto en 1973 por Mac Clelland, que está volviéndose más relevante en la actualidad y busca la integración de fuerzas que mejoran el desempeño, Mac Clelland señala que toda empresa tiene ciertas características que los distingue de otros, así como también otros factores que facilitan la gestión (Gallart, 1997).

Según Bedoya (2003), la gestión por competencias es una capacidad que permite a las empresas la determinación de habilidades, técnicas y conocimientos que deben tener los recursos humanos, para diferenciarse entre la multitud. Este concepto juega a favor en la contratación de perfiles adecuados de los trabajadores que es clave para un desempeño laboral óptimo, además la gestión por competencias busca retener y desarrollar talento humano.

Por ello, afirma Bedoya (2003) que, en primer lugar, es importante precisar la visión, misión y objetivos de la empresa con el apoyo de alta dirección con la finalidad de desarrollar una comunicación transversal.

2.2.1.2. Definiciones y conceptos

La gestión por competencias se refiere a características, personalidad o conductas que generan un desempeño exitoso en un trabajo. La gestión por competencias también se ve como una herramienta estratégica imprescindible para afrontar los nuevos retos que surgen del entorno. También se trata de promover las habilidades individuales a un nivel de excelencia de acuerdo con los requisitos operativos que garantizan el desarrollo y gestión del potencial de las personas (Alles, 2006).

Spencer y Mc Clelland (1984) , en su obra *Competence at work*, publicada en 1993, define las competencias como características subyacentes de una persona con características como la eficacia y desempeño superior; cuando mencionan las características subyacentes, se refieren a la parte profunda de la personalidad, las formas de comportarse o pensar en diferentes circunstancias y que pueden permanecer en el ser humano durante un largo período de tiempo. Estas cualidades son: motivación, cualidades físicas, autoconcepto, conocimientos y habilidades.

2.2.1.3. Clasificación de competencias

Spencer y Spencer (1993) manifiestan que existen cinco tipos principales de competencias:

- **Motivación:** Entendida como las metas que una persona quiere alcanzar. Estas motivaciones guían, controlan y eligen comportamientos.
- **Características:** Son las características físicas y la forma en que se responde a la información o situaciones.
- **Autoconcepto:** Opinión que se tiene de uno mismo.
- **Conocimiento:** Información válida que tiene una persona en un área en particular.
- **Habilidad:** Capacidad de ejecutar alguna tarea.
-

2.2.1.4. Importancia del desarrollo de la gestión por competencias

Según Alles (2006), la gestión por competencias se debe aplicar en cada proceso de recursos humanos como: el análisis y descripción de cargos, es decir, realizar una descripción de los puestos laborales según competencias para tener personal altamente competitivo; el reclutamiento y selección, estableciendo perfiles según competencias, con conocimientos y habilidades necesarias; en el proceso de evaluación de competencia, a través de entrevistas y revisión de expedientes; en el proceso de planes de carrera, para poder promover al trabajador en el futuro; en el proceso de capacitación para formar al personal; en la evaluación del desempeño para satisfacer necesidades y expectativas de los trabajadores.

2.2.1.5. Modelo de competencias

Se han hecho numerosas sugerencias en todo el mundo para garantizar la implementación de las habilidades laborales, según Mertens (2002), estas propuestas se agrupan en tres modelos básicos:

2.2.1.5.1. Modelo funcional

Busca identificar y definir competencias técnicas asociadas al cargo o trabajo. Como tal, las competencias se definen en base a un análisis de aspectos clave, buscando priorizar los resultados de la tarea por encima de cómo se logran, este modelo ayuda a las empresas a medir el nivel de habilidades técnicas de sus empleados, especialmente las que se encuentran asociadas con el oficio (Becerra, 2012).

2.2.1.5.2. Modelo de comportamiento

El conductismo no se basa en la búsqueda de la captación de habilidades técnicas respecto a una determinada formación, muy por el contrario, su objetivo se encuentra en explicar en igualdad de condiciones, porque la ocurrencia de un desempeño alto. Este modelo tiene como característica una metodología singular y se puede aplicar en grupo de puestos directivos, por otra parte, se cree que las competencias del comportamiento pueden predecir mejor un desempeño superior, y así mismo se pueden hallar en niveles de mandos medios y otros puestos inferiores. Las habilidades de comportamiento permiten a las personas un alto desempeño y sostenible en el tiempo, que permitirá mejores resultados (Hoyos, 2010).

2.2.1.5.3. Modelo constructivista o integrativo

Restrepo et al., (2008) señalan respecto a este modelo que las personas tienen la capacidad de alcanzar resultados según un contexto establecido. Este modelo da un alto valor a la educación y al contexto, porque se relacionan las competencias al conocimiento y el aprendizaje.

2.2.1.6. Componentes de gestión por competencias

2.2.1.6.1. Selección de recursos humanos

Según López (2010), es trascendente que una organización tenga dentro de sus políticas, estrategias de perfil por competencias, con el objetivo de evaluar oportunamente al candidato para un determinado puesto de trabajo en base a sus competencias. Asimismo, Chiavenato (2011) señala que la gestión por competencias en el apartado de recursos humanos es elegir a la persona con el perfil adecuado para un puesto laboral, intentando mantener, desarrollar y aumentar la eficiencia de los trabajadores, por ende esto mejorará la efectividad de toda la organización, además el concepto de competencia se encuentre clara en una organización.

2.2.1.6.2. Rendimiento de recursos humanos

Según Escobar (2004), en este punto se tiene como objetivo la identificación, el reconocimiento y promoción de los trabajadores que otorguen mayor número de aportes en cuanto a las metas y objetivos de las organizaciones, así mismo brinda un aporte al diagnóstico de cuáles son las demandas de formación de los trabajadores para mejorar índices de productividad, respecto al puesto o cargo que desempeña.

Cota y Rivera (2017) indican que el propósito de cualquier empresa es obtener los mejores rendimientos de sus trabajadores, en cada puesto de trabajo con la finalidad de lograr los mejores resultados por un determinado servicio que se presta a una organización, y esto significa contar con trabajadores con la formación de calidad para responder a las demandas de la organización y necesidades al mundo globalizado.

2.2.1.6.3. Compensación

Según Mertens (2002), la gestión por competencias en compensación se manifiesta cuando se realiza una recompensa a determinados trabajadores que evidencian competencias definidas y sean efectivos, es preciso señalar que cada puesto o nivel requiere de distintas habilidades por lo que estandarizar la compensación en toda la empresa es una tarea un poco complicada. Así mismo; Spencer et al (1993) afirman que las organizaciones que otorgan un mayor valor a ciertas habilidades y actitudes de cada uno de sus trabajadores, resulta más sencillo aplicar el concepto de compensación, ya que además permiten ser un camino indispensable para alcanzar el éxito, además la compensación normalmente en

organizaciones que no tienen suficiente solvencia económica el grado de inversión será mayor.

2.2.1.6.4. Desarrollo de personas

Para Prieto (2013) las políticas y métodos de gestión del desarrollo tienen como objetivo lograr el crecimiento profesional y personal de los trabajadores en proporción a su talento. Además, este desarrollo promueve el aprendizaje y la definición de habilidades básicas que van acorde a las necesidades de una organización acompañado de los diferentes perfiles de empleados. La gestión de desarrollo de personas intenta vincular las experiencias laborales con las tareas asignadas, de tal forma que sientan cierto compromiso con las metas y objetivos de una organización. Por otra parte ESAN (2016) menciona que la mejora a nivel personal y profesional, de cada una de las habilidades y competencias que tienen los trabajadores deben incluir procesos para la formación, con el fin que sea vea reflejado en el desarrollo de la organización, estos esfuerzos permitirán evaluaciones continuas y mejora continua.

2.2.2. Productividad laboral

2.2.2.1. Definición

Según Medina (2010), la productividad está asociada a los términos bienes y servicios, que están orientados a atender las necesidades de los ciudadanos. Por otro lado, Lorenzo (2018), señala que en el sector público la productividad está relacionada a la eficiencia económica en la asignación de recursos.

Asimismo, Medina (2010) señala que el análisis de la productividad debe hacerse en base a la eficiencia y eficacia, con el propósito de alcanzar metas y mejoras para la institución a través de motivación y formación de los trabajadores, en el mismo sentido LLanque (2020), señala que para definir la productividad podemos considerar a la eficiencia, eficacia, rentabilidad y calidad de vida de un trabajador.

Viteri (2015) argumenta que la productividad es un indicador que evidencia, si se está dando una correcta utilización de recursos para la producción ya sea servicio o de bienes, utilizando de manera eficaz los recursos humanos, capital, habilidades y otros para lograr los resultados esperados por toda institución.

2.2.2.2. Componentes de la productividad laboral

2.2.2.2.1. Eficiencia

Stoner y Freeman (1994) indican que la eficiencia proviene de la teoría económica y la considera como un paradigma que respalda la dirección del trabajo de diferentes áreas, también menciona que, en el contexto del trabajo, la concentración de esfuerzos está en los resultados logrados de los recursos humanos que evidencian niveles de productividad, por lo que concluye que la eficiencia se logra cuando la empresa obtiene resultados adecuados, con los costes más bajos.

Para la OIT (2016) la eficiencia se refleja en la organización en el ámbito interno, donde se busca reducir algunos costos y gastos asociados a una tarea o actividad laboral, así también, es importante dar una mirada al entorno en búsqueda de beneficios, oportunidades y reducir o eliminar amenazas, mediante planes y estrategias.

Según Montoya y Boyero (2016) mencionan que la eficiencia en el ámbito laboral toma en cuenta la eficiencia en el uso de los recursos materiales y tecnológicos, así como los recursos intelectuales, que representan el recurso humano de la empresa.

2.2.2.2.2. Eficacia.

Según Pereyra (2003) describe que la eficacia realiza propiamente los resultados, respecto a una respuesta favorable en el desarrollo de tareas asignadas, buscando el logro de objetivos. Por otra parte Medina (2010) menciona acerca de la eficacia laboral que son el logro de metas de producción, entrega de bienes y servicios en una organización.

2.3. Definición de términos

a) Competencia:

El término competencia se refiere a los rasgos de personalidad, los resultados y los comportamientos que conducen a un desempeño exitoso en un trabajo. Cada trabajo puede tener diferentes características en diferentes empresas y / o mercados (Alles, 2010).

b) Competencias cognitivas:

Aprender a conocer las habilidades, conocimientos y valores científicos que debe adquirir una titulación para aprender a comprender (Rivas, 2011).

c) Competencias formativas:

Valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas que deben tener los académicos. (Cuadra et al., 2018).

d) Competencias técnicas:

Aprender a realizar conocimientos prácticos y teóricos es necesario para que el egresado domine sus capacidades técnicas (Cuadra et al., 2018).

e) Desarrollo:

Significa crecimiento, progreso, desarrollo, mejora. Como tal, denota la medida y el efecto de evolucionar (Galdeano & Barderas, 2010).

f) Eficiencia:

Se trata de lograr que la productividad sea favorable, es decir obtener el máximo resultado con un determinado o mínimo de insumos o recursos, para lograr los resultados predeterminados o anticipados con un mínimo de recursos (López, 2010).

g) Eficacia:

Es en qué medida el producto o servicio satisface las necesidades o expectativas reales y potenciales de los clientes o destinatarios (Rivas, 2011).

h) Estrategia competitiva:

Se trata de crear y fortalecer la competitividad de la empresa a largo plazo (Rivas, 2011).

i) Gestión:

Este término se refiere a la administración de recursos, ya sea dentro de una institución pública o privada para lograr los objetivos que se propone. Para ello, una o más personas lideran los proyectos de trabajo de otras personas con el fin de mejorar los resultados, que de otra manera no se podrían lograr (Becerra, 2012).

j) Gestión por competencias:

Sistema utilizado para alinear al personal con los objetivos estratégicos de la organización (Becerra, 2012).

k) Productividad laboral:

Es el desempeño y logro laboral que el empleado manifiesta en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para su puesto en el contexto laboral específico de actuación lo que le permite demostrar su idoneidad (EcuRed, 2009).

l) Relaciones interpersonales:

Asociaciones entre dos o más personas, basadas en emociones, sentimientos o intereses por ciertas actividades empresariales o sociales (Becerra, 2012).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

El tipo de investigación es básica o pura, según Ñaupas et al. (2014) tiene como principal característica partir en un marco teórico y permanecer en él.

3.1.2. Nivel

El nivel es explicativo, según Ñaupas et al., (2014) son estudios que tienen como finalidad dar respuesta a las causas de eventos, buscando explicar porque ocurre determinado evento.

3.1.3. Diseño

El diseño es no experimental, porque las observaciones de los fenómenos no tienen intervención del investigador. Al respecto Hernández et al., (2014) señalan que son estudios donde no existe manipulación de las variables de estudio.

3.2. Población

La población estuvo constituida por 42 trabajadores del Proyecto Especial Tacna, según cuadro de asignación de personal (CAP) del Proyecto Especial Tacna durante el año 2021, que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

Tabla 1
Población de estudio

Cod.	Cargos estructurales	F	%
1	Presidencia	3	7,14
2	Gerencia general	5	11,90
3	Oficina de control institucional	4	9,52
4	Oficina de planeamiento y gestión estratégica	4	9,52
5	Oficina de asesoría jurídica	3	7,14
6	Oficina de supervisión y monitoreo	3	7,14
7	Oficina de administración y finanzas	14	33,33
8	Unidad de informática	1	2,38
9	Unidad de equipo mecánico	1	2,38
10	Gerencia de estudios y proyectos	2	4,76
11	Gerencia de infraestructura	2	4,76
Total		42	100,00

3.3. Muestra

Dado que la población en estudio es pequeña y de fácil acceso en la presente investigación se trabajó con los trabajadores del Proyecto Especial Tacna que cumplan con los criterios de elegibilidad, por lo tanto, la muestra quedó conformada por 35 trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral 728 y se encuentren ocupando un cargo en el Proyecto Especial Tacna. Según Hernández et al. (2014), señalan que una muestra no probabilística, intencional, en este tipo de toma de muestras, los sujetos son elegidos a criterio del investigador donde elige qué sujetos son más adecuados que otros.

3.3.1. Criterios de elegibilidad

3.3.1.1. Criterio de exclusión

- Trabajadores que no se encuentran bajo régimen laboral 728.
- Plazas no ocupadas según cuadro de asignación de personal del Proyecto Especial Tacna.

3.3.1.2. Criterio de inclusión

- Trabajadores de sexo masculino y femenino.
- Trabajadores bajo régimen laboral 728.
- Plazas ocupadas según cuadro de asignación de personal del Proyecto Especial Tacna.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por competencias	Implica dedicar una atención primaria a elementos cualitativos de la inversión en capital humano (Longo, 2004).	La gestión por competencias supone su utilización como un patrón o norma para la selección de recursos humanos, rendimiento, compensación y desarrollo de personas (Longo, 2004)	Selección de recursos humanos Rendimiento Compensación Desarrollo de personas	Conocimiento del trabajo Inteligencia general Razonamiento deductivo Atención distribuida e inclusiva Coordinación Inclusión Iniciativa individual Colaboración Cooperación Liderazgo de personas Ética Vocación Resultados logrados Calidad de trabajo realizado Cantidad de trabajo realizado Capacidad de auto organización Salario Gratificación Reconocimiento Promoción Competitividad Aplicar la creatividad al trabajo Aplicar la innovación al trabajo Pensamiento estratégico Compromiso	Ordinal

Tabla 3
Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	En el sector público es aplicable en actividades: adquisiciones, investigación, servicios de gestión, educación y salud (Medina, 2005)	La eficacia y eficiencia son criterios que establecen un contraste entre y/o servicios de instituciones públicas, además son la base para el monitoreo del logro de metas (Medina, 2005)	Eficiencia	Utilización de recursos materiales. Utilización de recursos tecnológicos. Utilización de recursos intelectuales.	Ordinal
			Eficacia	Tiempo empleado por labores encargadas Cumplimiento de objetivos y metas	

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

3.5.1. Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta que según Fidias (2006), la encuesta como técnica tiene pretensiones de obtener información respecto a un grupo de personas en relación a un tema puntual.

3.5.2. Instrumento

Así mismo como instrumento se utilizó para ambas variables de estudio el cuestionario que según Fidias (2006) el cuestionario se aplica de forma escrita en un formato en papel, así mismo el cuestionario fue autoadministrado.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

- Para el análisis de los datos se realizaron tablas y figuras de distribución de frecuencias. La verificación de la hipótesis general e hipótesis específica 1 se realizó mediante la “Prueba de rangos con signo de Wilcoxon”, mientras que para las hipótesis específicas 2, 3 y 4 se aplicó la técnica estadística “Regresión lineal simple”. Se utilizó el programa de SPSS versión 27, en español para el análisis de datos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Escala de valoración, confiabilidad y validez

Se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach; Valderrama y León (2009) sugieren lo siguiente para evaluar los coeficientes:

4.1.1. Escala de valoración

Tabla 4
Escala de alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81;1,00	“Muy alta”
0,61;0,80	“Alta”
0,41;0,60	“Moderada”
0,21;0,40	“Baja”
0,01;0,20	“Muy Baja”

Nota. Valderrama y León (2009)

4.1.2. Del instrumento de la variable gestión por competencias

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961561	25

Nota. Obtenido del SPSS. V. 27

En la Tabla 5, según el estadístico aplicado se obtuvo un valor de 0,961561; por lo que se puede afirmar que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

4.1.3. *Del instrumento de la variable productividad laboral*

Tabla 6
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,910406	11

Nota. Obtenido del SPSS. V. 27

En la Tabla 6, según el estadístico aplicado se obtuvo un valor de 0,910406; por lo que se puede afirmar que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

4.1.4. *Validez de contenido del instrumento de la gestión por competencias*

Tabla 7
Valoración de expertos de la ficha de observación para el instrumento de la variable gestión por competencias

INDICADORES	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1. CLARIDAD	5	3	4
2. OBJETIVIDAD	5	3	4
3. ACTUALIDAD	5	3	4
4. ORGANIZACIÓN	5	3	4
5. SUFICIENCIA	5	3	4
6. PERTINENCIA	5	4	4
7. CONSISTENCIA	5	3	3
8. COHERENCIA	5	4	4
9. METODOLOGÍA	5	4	4
10. APLICACIÓN	4	4	4

Nota. Juicio de expertos

Tabla 8*Calificación del instrumento para la variable gestión por competencias*

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000 – 2,530	A	“Adecuación total”
2,531 – 5,061	B	“Adecuación en gran medida”
5,062 – 7,592	C	“Adecuación promedio”
7,593 – 10,123	D	“Adecuación escasa”
10,124 – 12,654	E	“Inadecuación”

Nota. Valderrama (2019)

La distancia de puntos múltiples es 0,67 y cae dentro del intervalo A, de adecuación total, siendo el instrumento válido.

4.1.5. Validez de contenido del instrumento de la variable productividad laboral

Tabla 9*Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable productividad laboral*

INDICADORES	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1. CLARIDAD	4	3	4
2. OBJETIVIDAD	4	3	4
3. ACTUALIDAD	4	4	4
4. ORGANIZACIÓN	4	3	4
5. SUFICIENCIA	4	4	4
6. PERTINENCIA	5	3	4
7. CONSISTENCIA	4	3	4

INDICADORES	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
8. COHERENCIA	5	3	4
9. METODOLOGÍA	5	4	4
10. APLICACIÓN	5	4	4

Nota. Juicio de expertos

Tabla 10

Calificación del instrumento para la variable productividad laboral

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000 – 2,530	A	“Adecuación total”
2,531 – 5,061	B	“Adecuación en gran medida”
5,062 – 7,592	C	“Adecuación promedio”
7,593 – 10,123	D	“Adecuación escasa”
10,124 – 12,654	E	“Inadecuación”

Nota. Valderrama (2019).

La distancia de puntos múltiples es 0,33 y cae dentro del intervalo A, de adecuación total, siendo el instrumento válido.

4.2. Análisis de variabilidad de los instrumentos

4.2.1. De la variable gestión por competencias

Tabla 11

Análisis de variabilidad de la variable gestión por competencias

N	Enunciado	N	Media	Varianza
1	ítem 1	35	3,5143	0,669
2	ítem 2	35	3,3714	0,593
3	ítem 3	35	3,3429	0,408
4	ítem 4	35	3,2286	0,593
5	ítem 5	35	3,2286	0,652
6	ítem 6	35	3,2000	0,518
7	ítem 7	35	3,3143	0,398
8	ítem 8	35	3,1714	0,499
9	ítem 9	35	3,2571	0,608
10	ítem 10	35	3,2571	0,491
11	ítem 11	35	3,5143	0,551
12	ítem 12	35	3,2571	0,608
13	ítem 13	35	3,7143	0,445
14	ítem 14	35	3,6000	0,482
15	ítem 15	35	3,5429	0,432
16	ítem 16	35	3,3714	0,534
17	ítem 17	35	2,7714	0,770
18	ítem 18	35	2,9429	0,938
19	ítem 19	35	2,5714	0,958
20	ítem 20	35	2,5714	0,782

N	Enunciado	N	Media	Varianza
21	ítem 21	35	3,2286	0,946
22	ítem 22	35	3,3143	0,928
23	ítem 23	35	3,2571	0,961
24	ítem 24	35	3,2286	0,946
25	ítem 25	35	3,4857	0,728

En la Tabla 11, la variabilidad de cada uno de los “ítems” que componen el cuestionario de la variable independiente “Gestión por competencias”, la mayor variabilidad se observa en el “ítem 13” con una media de 3,7143 y una varianza de 0,445; la menor variabilidad se presenta en los “ítems 19 y 20” con una media de 2,5714 para ambos casos y una varianza de 0,958 y 0,782 respectivamente.

Tabla 12

Análisis de correlación de la variable gestión por competencias

Nº	Enunciados	Correlación Pearson	de	Sig. (bilateral)
1	ítem 1	,778**		0,000
2	ítem 2	,770**		0,000
3	ítem 3	,758**		0,000
4	ítem 4	,755**		0,000
5	ítem 5	,760**		0,000
6	ítem 6	,775**		0,000
7	ítem 7	,727**		0,000
8	ítem 8	,833**		0,000
9	ítem 9	,799**		0,000
10	ítem 10	,786**		0,000
11	ítem 11	,760**		0,000

N°	Enunciados	Correlación Pearson	de	Sig. (bilateral)
12	ítem 12	,822**		0,000
13	ítem 13	,568**		0,000
14	ítem 14	,604**		0,000
15	ítem 15	,591**		0,000
16	ítem 16	,541**		0,001
17	ítem 17	,688**		0,000
18	ítem 18	,514**		0,002
19	ítem 19	,770**		0,000
20	ítem 20	,628**		0,000
21	ítem 21	,806**		0,000
22	ítem 22	,800**		0,000
23	ítem 23	,752**		0,000
24	ítem 24	,771**		0,000
25	ítem 25	,813**		0,000

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

En la Tabla 12, se observa la magnitud de correlación, el aporte de cada uno de los ítems a su variable, el “ítem 18” solo aporta con 0,514 siendo la más baja y la más alta es el “ítem 8” con 0,833.

4.2.2. De la variable productividad laboral

Tabla 13

Análisis de variabilidad de la variable productividad laboral

N°	Enunciados	N	Media	Varianza
1	ítem 1	35	3,2286	0,593
2	ítem 2	35	3,4286	0,546
3	ítem 3	35	3,4857	0,316
4	ítem 4	35	3,5429	0,373
5	ítem 5	35	3,2286	0,417
6	ítem 6	35	3,2857	0,387
7	ítem 7	35	3,3714	0,476
8	ítem 8	35	3,3714	0,652
9	ítem 9	35	3,4286	0,605
10	ítem 10	35	3,5429	0,432
11	ítem 11	35	3,5714	0,429

En la Tabla 13, la variabilidad de cada uno de los “ítems” que componen el cuestionario de la V. dependiente “Productividad laboral”, el “ítem 11” una media mayor de 3,5714 y una varianza de 0,429; de igual la menor variabilidad se presenta en los “ítems 1 y 5” con una media de 3,2286 para ambos casos y una varianza de 0,593 y 0,417.

Tabla 14*Análisis de correlación de la variable productividad laboral*

N°	Enunciados	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
1	ítem 1	,674**	0,000
2	ítem 2	,677**	0,000
3	ítem 3	,691**	0,000
4	ítem 4	,724**	0,000
5	ítem 5	,795**	0,000
6	ítem 6	,757**	0,000
7	ítem 7	,819**	0,000
8	ítem 8	,745**	0,000
9	ítem 9	,829**	0,000
10	ítem 10	,713**	0,000
11	ítem 11	,598**	0,000

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

En la Tabla 14, se observa la magnitud de correlación, el aporte de cada uno de los ítems a su variable, el “ítem 9” aporta con una correlación de 0,829 siendo la más alta, de forma inversa el “ítem 11” es la más baja con una correlación de 0,598.

4.3. Prueba de normalidad de las variables en estudio:

4.3.1. De la variable de estudio: *Gestión por competencias*

Hipótesis:

H₀: “Los datos provienen de una distribución normal”

H₁: “Los datos no provienen de una distribución normal”

Regla: “SIG o p-valor > 0,05: Se acepta H₀; SIG o p-valor < 0,05: Se acepta la H₁”

Tabla 15

Prueba de normalidad: gestión por competencias

Variables dimensiones	y/o	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión competencias	por	0,134	35	0,112	0,932	35	0,031
Selección recursos humanos	de	0,166	35	0,015	0,888	35	0,002
Rendimiento		0,162	35	0,020	0,965	35	0,325
Compensación		0,103	35	,200*	0,968	35	0,379
Desarrollo personas	de	0,104	35	,200*	0,980	35	0,744

*. Esto es un límite inferior de la S. verdadera.

En la Tabla 15, la Variable “Gestión por competencias”, el “Shapiro-wilk” arroja un p-valor de 0,031, siendo menor que 0,05, aceptamos H_1 . por lo tanto, los datos no provienen de una distribución normal.

4.3.2. De la variable de estudio: Productividad laboral

De la variable: “productividad laboral”

Hipótesis:

H_0 : “Los datos provienen de una distribución normal”

H_1 : “Los datos no provienen de una distribución normal”

Regla: “SIG o p-valor > 0,05: Se acepta H_0 ; SIG o p-valor < 0,05: Se acepta la H_1 ”

Tabla 16

Prueba de normalidad: productividad laboral

Variables y/o dimensiones	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Productividad laboral	0,093	35	,200*	0,961	35	0,244
Eficiencia	0,147	35	0,054	0,941	35	0,060
Eficacia	0,100	35	,200*	0,972	35	0,511

*. Esto es un límite inferior de la S. verdadera.

En la Tabla 16, la Variable “Productividad Laboral”, el Shapiro-wilk arroja un p-valor de 0,244, lo cual es mayor que 0,05, aceptamos H_0 . por lo tanto, los datos provienen de una distribución normal.

4.4. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 17

Análisis cruzado de las variables de estudio: gestión por competencias y productividad laboral

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión por competencias	Bajo	4	1	0	5
	Medio	11,4% 6	2,9% 13	0,0% 3	14,3% 22
	Alto	17,1% 0	37,1% 3	8,6% 5	62,9% 8
Total		0,0% 10 28,6%	8,6% 17 48,6%	14,3% 8 22,9%	22,9% 35 100,0%

Lo que se aprecia en la Tabla 17, en relación a la variable “gestión por competencias”, es que 22 de los encuestados que representan el 62,9% calificaron la “Gestión por competencias” en un nivel medio; y en relación a la variable “Productividad laboral”, 17 encuestados que representan el 48,6% calificaron la “Productividad laboral” en un nivel medio.

4.5. Resultados de la variable gestión por competencias

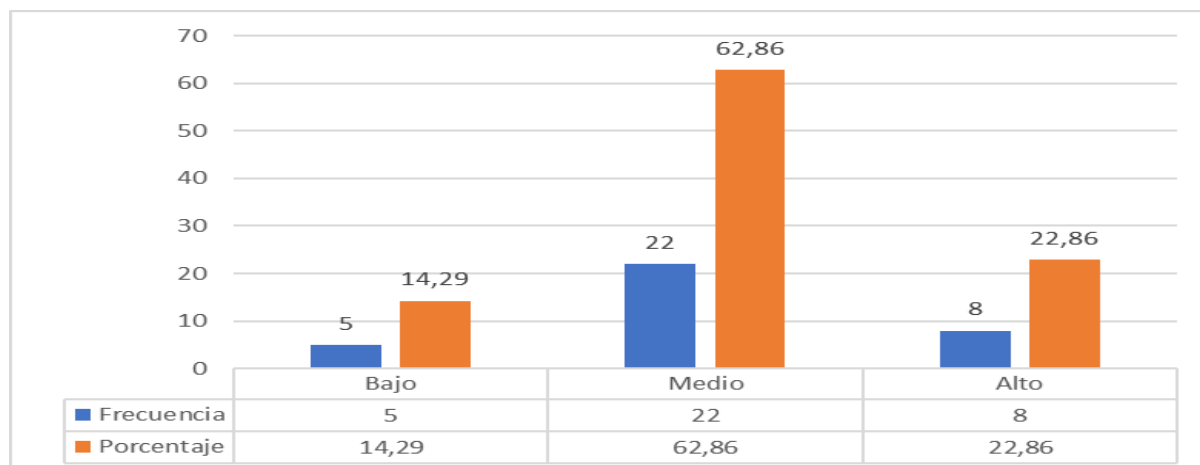
Tabla 18

Frecuencia de la variable gestión por competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	14,29
Medio	22	62,86
Alto	8	22,86
Total	35	100,00

Tabla 19*Escala de valoración de la variable gestión por competencias*

Niveles	Puntaje
Gestión por competencias baja	(< - 70,28)
Gestión por competencias media	(70,29 – 92,22)
Gestión por competencias alta	(92,23 - >)

Figura 1*Frecuencia de la variable gestión por competencias*

En la Tabla 18, del total de trabajadores encuestados; el 14,29% (5) presenta una “Gestión por competencias” baja, el 62,86% (22) una “Gestión por competencias” media y el 22,86% (8) una “Gestión por competencias” alta; valores obtenidos mediante la medición de sus dimensiones: selección de recursos humanos, rendimiento, compensación y desarrollo de personas; asimismo se observa una ligera tendencia hacia la “Gestión por competencias” alta.

4.5.1. Selección de recursos humanos

Tabla 20

Frecuencia de la dimensión selección de recursos humanos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	14,29
Medio	23	65,71
Alto	7	20,00
Total	35	100,00

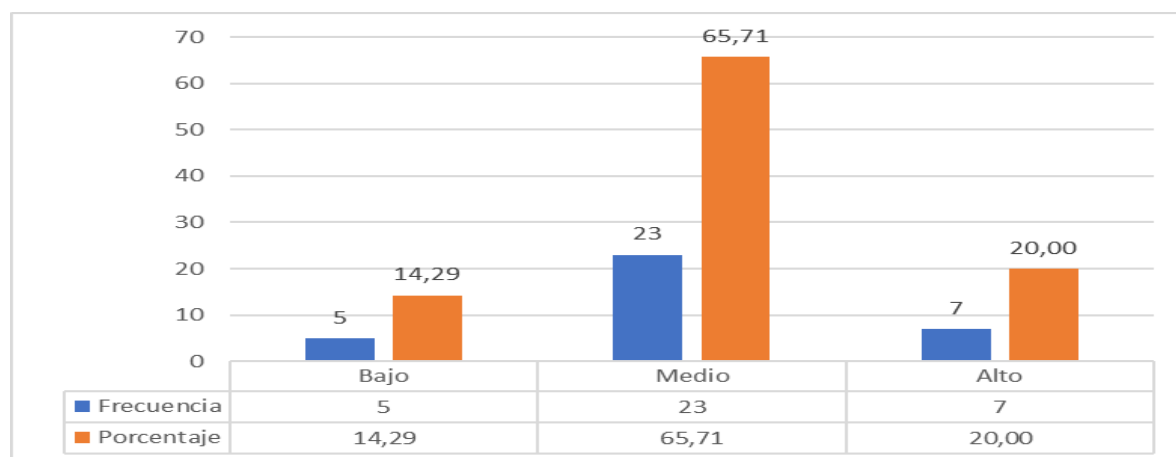
Tabla 21

Escala de valoración de la dimensión selección de recursos humanos

Niveles	Puntaje
Selección de recursos humanos bajo	(< - 34,14)
Selección de recursos humanos medio	(34,15 - 45,16)
Selección de recursos humanos alto	(45,17 - >)

Figura 2

Frecuencia de la dimensión selección de recursos humanos



En la Tabla 20 del total de encuestados (35), para la dimensión selección de recursos humanos se encontró que el 14,29% (5) evidencian un nivel bajo, el 65,71% (23) se encuentran en el nivel medio, y el 20,00% (7) en un nivel alto; así mismo la tendencia lineal va hacia el nivel alto.

4.5.2. Rendimiento

Tabla 22

Frecuencia de la dimensión rendimiento

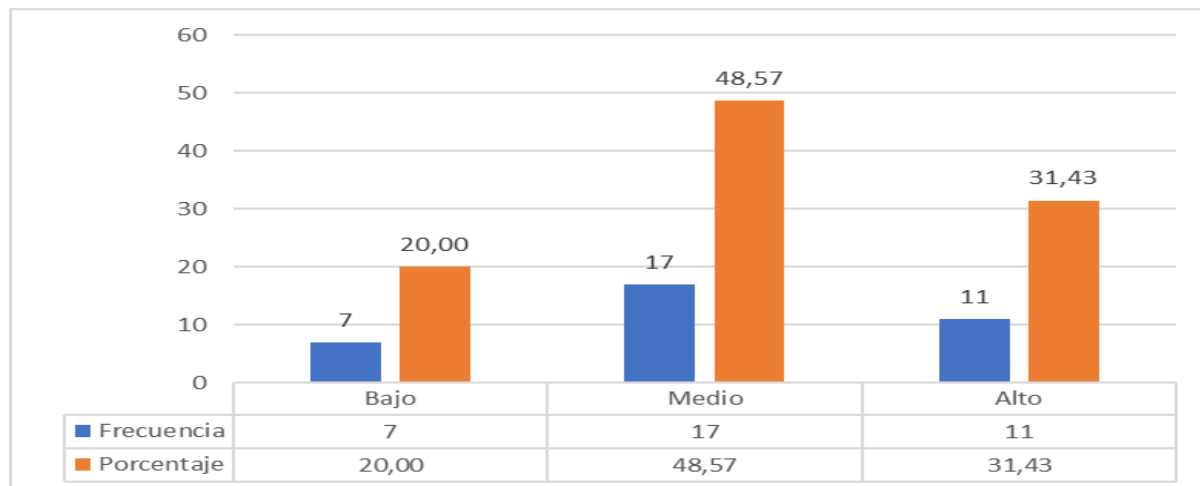
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	20,00
Medio	17	48,57
Alto	11	31,43
Total	35	100,00

Tabla 23

Escala de valoración de la dimensión rendimiento

Niveles	Puntaje
Rendimiento bajo	(< - 12,51)
Rendimiento medio	(12,52 - 15,94)
Rendimiento alto	(15,95 - >)

Figura 3
Frecuencia de la dimensión rendimiento



En la Tabla 22 del total de encuestados (35), para la dimensión rendimiento se encontró que el 20,00% (7) se encuentran en el nivel bajo; el 48,57% (17) en un nivel medio; y el 31,43% (11) en un nivel alto; así mismo la tendencia lineal va hacia al nivel alto.

4.5.3. **Compensación**

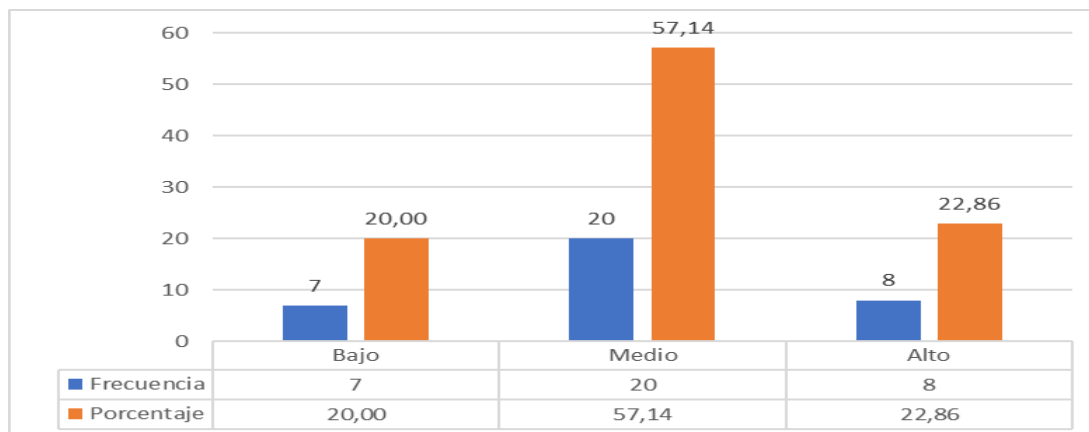
Tabla 24
Frecuencia de la dimensión compensación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	20,00
Medio	20	57,14
Alto	8	22,86
Total	35	100,00

Tabla 25
Escala de valoración de la dimensión compensación

Niveles	Puntaje
Compensación baja	(< - 8,57)
Compensación media	(8,58 - 13,13)
Compensación alta	(13,14 - >)

Figura 4
Frecuencia de la dimensión compensación



En la Tabla 24 del total de encuestados (35), para la dimensión compensación se encontró que el 20,00% (7) se encuentran en el nivel bajo, el 57,14% (20) en el nivel medio y el 22,86% (8) en el nivel alto, así mismo la tendencia lineal va hacia al nivel alto.

4.5.4. Desarrollo de personas

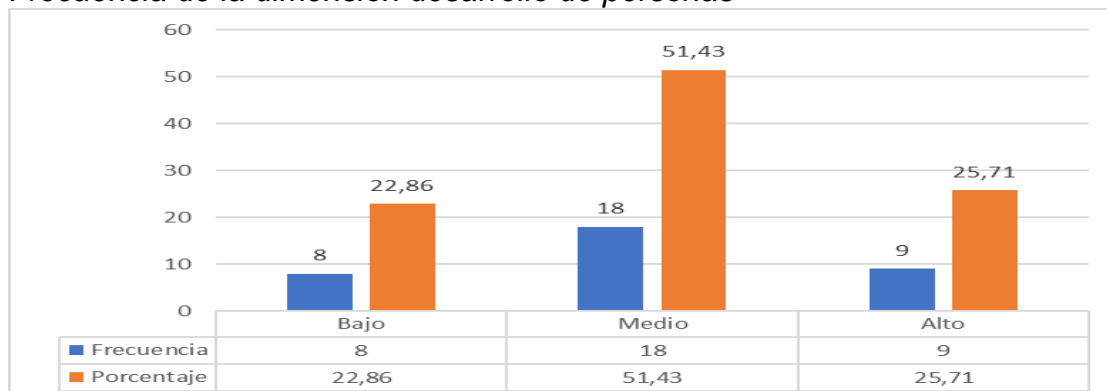
Tabla 26
Frecuencia de la dimensión desarrollo de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	22,86
Medio	18	51,43
Alto	9	25,71
Total	35	100,00

Tabla 27
Escala de valoración de la dimensión desarrollo de personas

Niveles	Puntaje
Desarrollo de personas bajo	(< - 13,30)
Desarrollo de personas medio	(13,31 - 19,72)
Desarrollo de personas alto	(19,73 - >)

Figura 5
Frecuencia de la dimensión desarrollo de personas



En la Tabla 26 del total de encuestados (35), para la dimensión desarrollo de personas se encontró que el 22,86% (8) se encuentran en el nivel bajo, el 51,43% (18) en el nivel medio, y el 25,71% (9) en el nivel alto, así mismo la tendencia lineal va hacia al nivel alto.

4.6. Resultados de la variable productividad laboral

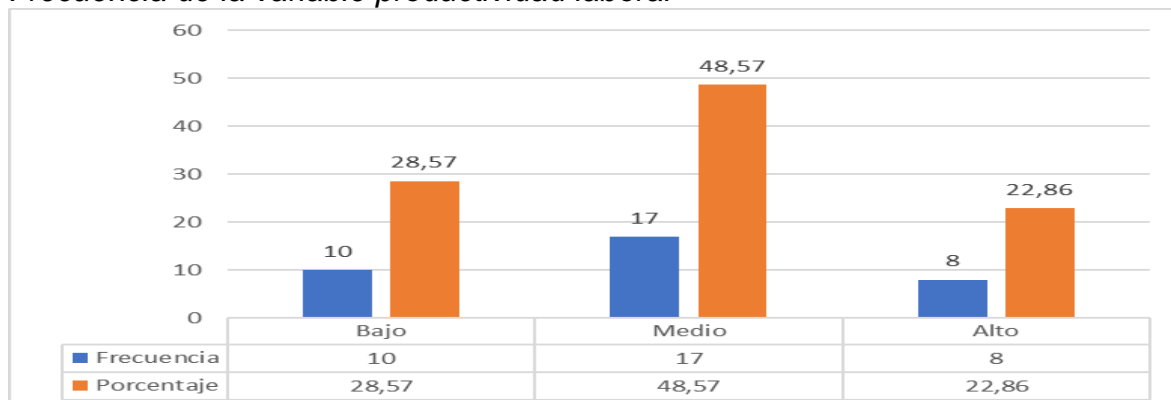
Tabla 28
Frecuencia de la variable productividad laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	28,57
Medio	17	48,57
Alto	8	22,86
Total	35	100,00

Tabla 29
Escala de valoración de la variable productividad laboral

Niveles	Puntaje
Productividad laboral baja	(< - 33,35)
Productividad laboral media	(33,36 - 41,62)
Productividad laboral alta	(41,63 - >)

Figura 6
Frecuencia de la variable productividad laboral



En la Tabla 28 se observa que respecto a la variable Productividad laboral el 28,57% (10) se encuentran en el nivel bajo, el 48,57% (17) en el nivel medio, y el 22,86% (8) en el nivel alto; dichos resultados fueron obtenidos a través de la medición de sus dimensiones: eficiencia y eficacia, así mismo se observa una tendencia hacia el nivel bajo de productividad laboral.

4.6.1. Eficiencia

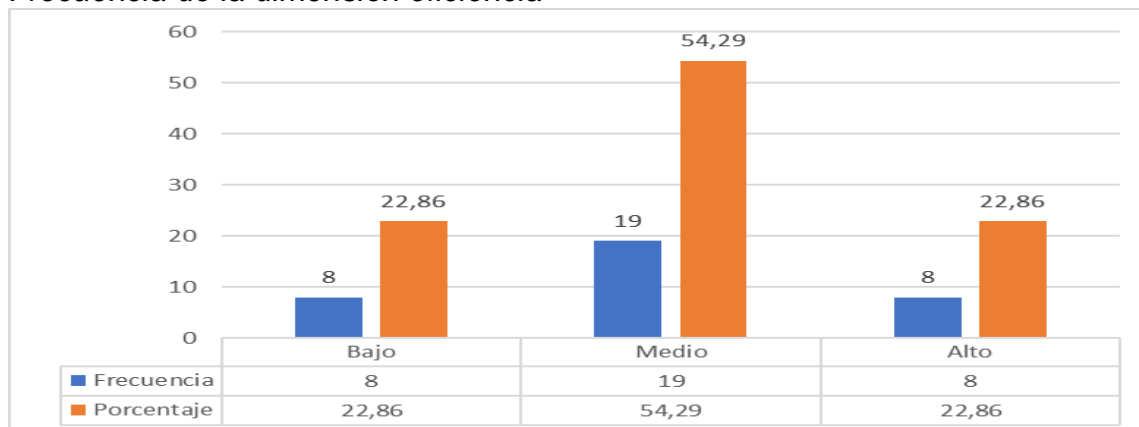
Tabla 30
Frecuencia de la dimensión eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	22,86
Medio	19	54,29
Alto	8	22,86
Total	35	100,00

Tabla 31
Escala de valoración de la dimensión eficiencia

Niveles	Puntaje
Eficiencia baja	(< - 17,91)
Eficiencia media	(17,92 - 22,48)
Eficiencia alta	(22,49 - >)

Figura 7
Frecuencia de la dimensión eficiencia



Según la Tabla 30, respecto a la dimensión eficiencia, del total de trabajadores el 22,86% (8) se encuentran en el nivel bajo, el 54,29% (19) en nivel medio y el 22,86% (8) presentan un nivel alto, así mismo la tendencia lineal es neutral.

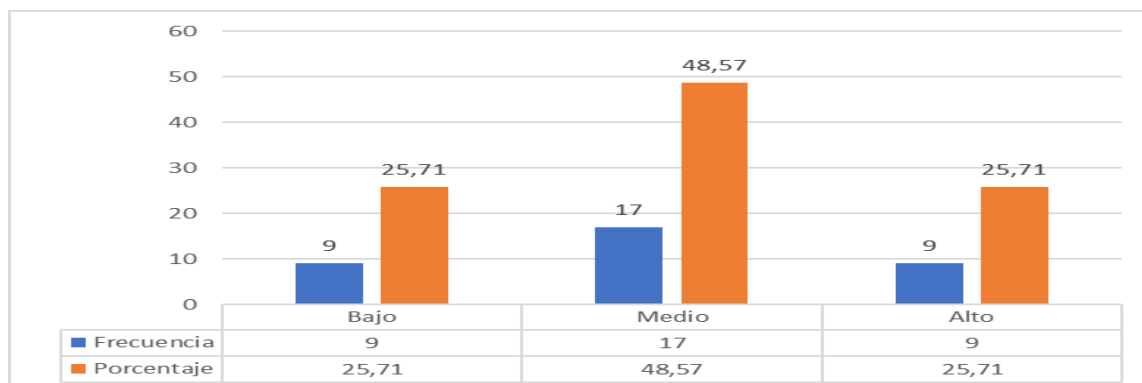
4.6.2. Eficacia

Tabla 32
Frecuencia de la dimensión eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	25,71
Medio	17	48,57
Alto	9	25,71
Total	35	100,00

Tabla 33
Escala de valoración de la dimensión eficacia

Niveles	Puntaje
Eficacia baja	(< - 15,11)
Eficacia media	(15,12 - 19,45)
Eficacia alta	(19,46 - >)

Figura 8*Frecuencia de la dimensión eficacia*

Según la Tabla 32, respecto a la dimensión eficacia, del total de trabajadores el 25,71% (9) se encuentran en el nivel bajo, el 48,57% (17) en el nivel medio y el 25,71% (9) presentan un nivel alto; así mismo la tendencia lineal es neutral.

4.7. Verificación de las hipótesis específicas

4.7.1. Hipótesis específica 1

a) Hipótesis

H₀: La gestión por competencias en la selección de recursos humanos no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

H₁: La gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

b) Significancia: Alfa = 0,05. Regla de decisión: Si Z Calculada > Z crítica, entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1; Si Z calculada < Z crítica, entonces se acepta la Ho y se rechaza la H1.

c) Estadístico: Z de Wilcoxon

d) Valor de P

Tabla 34

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon de selección de recursos humanos y productividad laboral

	"selección de recursos humanos" y "productividad laboral"
Z	-2,219 ^b
Sig. Asin. (bilateral)	0,026

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

En este caso la Z calculada = 2,219 en valor absoluto y la Z crítica para 95% de confianza estadística es 1,96; estos valores cumplen la condición de: Z calculada > Z crítica, entonces se concluye que la gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

4.7.2. Hipótesis específica 2

a) Hipótesis

H0: La gestión por competencias en el rendimiento no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

H1: La gestión por competencias en el rendimiento influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: Regresión lineal simple

d) Valor de P

Tabla 35
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,519 ^a	0,269	0,247	4,77754

a. Predictores: (Constante), RENDIMIENTO

Tabla 36
ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	277,522	1	277,522	12,159	0,001 ^b
1	Residuo	753,220	33	22,825		
	Total	1030,743	34			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

b. Predictores: (Constante), RENDIMIENTO

Tabla 37
Coeficientes a

Modelo		Coeficientes estandarizados		no	Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	19,627	5,185			86	0,001
	RENDIMIENTO	1,255	0,360	0,519		3,487	0,001

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tomando en cuenta las tablas 35 y 36 se observa que las significancias son menores que 0,05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto la gestión por competencias en el rendimiento influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0,269$; lo que significa que el modelo explica la realidad en un 26,9%, tal como vemos en la tabla 33.

4.7.3. Hipótesis específica 3

a) Hipótesis

H_0 : La gestión por competencias en la compensación no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

H_1 : La gestión por competencias en la compensación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: Regresión lineal simple

d) Valor de P

Tabla 38
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,602 ^a	0,362	0,343	4,46349

a. Predictores: (Constante), COMPENSACIÓN

Tabla 39
ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	373,291	1	373,291	18,737	0,000 ^b

Residuo	657,452	33	19,923
Total	1030,743	34	

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

b. Predictores: (Constante), COMPENSACIÓN

Tabla 40

Coeficientes a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	25,615	2,844		9,006	0,000
	COMPENSACIÓN	1,093	0,253	0,602	4,329	0,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tomando en cuenta las tablas 38 y 39 se observa que las significancias son menores que 0,05, por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, la gestión por competencias en la compensación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0,362$; lo que significa que el modelo explica la realidad en un 36,2%, tal como vemos en la tabla 36.

4.7.4. Hipótesis específica 4

a) Hipótesis

H0: La gestión por competencias en el desarrollo de personas no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

H1: La gestión por competencias en el desarrollo de personas influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

b) Significancia: Alfa = 0,05.

c) Estadístico: Regresión lineal simple

d) Valor de P

Tabla 41
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,707 ^a	0,499	0,484	3,95433

a. Predictores: (Constante), DESARROLLO DE PERSONAS

Tabla 42
ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	514,731	1	514,731	32,918	0,000 ^b
	Residuo	516,012	33	15,637		
	Total	1030,743	34			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

b. Predictores: (Constante), DESARROLLO DE PERSONAS

Tabla 43
Coefficientes a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		

	(Constante)	22,448	2,705		8,299	0,000
1	DESARROLLO DE PERSONAS	0,911	0,159	0,707	5,737	0,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tomando en cuenta las tablas 41 y 42 se observa que las significancias son menores que 0,05; por lo cual, no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto la gestión por competencias en el desarrollo de personas influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0,499$; lo que significa que el modelo explica la realidad en un 49,9%, tal como vemos en la tabla 39.

4.8. Hipótesis general

a) Hipótesis

H_0 : La gestión por competencias no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

H_1 : La gestión por competencias influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

b) Significancia: Alfa = 0,05. Regla de decisión: Si Z Calculada > Z crítica, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; Si Z calculada < Z crítica, entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

c) Estadístico: Z de Wilcoxon

d) Valor de P

Tabla 44
Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

	"Productividad laboral" - "gestión por competencias"
Z	-5,163 ^b
Sig. Asintótica(bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

En este caso la Z calculada = 5,163 en valor absoluto y la Z crítica para 95% de confianza estadística es 1,96; estos valores cumplen la condición de: Z calculada > Z crítica, entonces se concluye que la gestión por competencias influye significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021; por ello, en el siguiente apartado se analiza y se discute los resultados obtenidos:

Para la variable gestión por competencias se obtuvo un valor predominante de 62,86% de nivel medio, dichos resultados guardan relación con lo encontrado por Llanque (2020) donde también el nivel regular predomina con un 77,3%; estos resultados presentan similitud probablemente por el contexto de la población estudiada que provienen de una gestión pública como es la del Proyecto Especial Tacna y la Municipalidad Distrital de Calana; así mismo en su investigación, Santos (2022), presenta resultados similares donde el valor predominante es el nivel medio con 45,88%; así también, en la investigación que se realizó en los recursos humanos del Ministerio de Salud, Díaz (2021) halla que el nivel medio es el que predomina con un 77,00%.

Respecto a la dimensión selección de recursos humanos de la variable gestión por competencias presenta un valor predominante con 65,71% en el nivel medio con una tendencia lineal hacia el nivel alto con 20,00%; resultados que guardan relación con la investigación de Llanque (2020) donde el 65,2% se encuentra en el nivel regularmente adecuado; pero si se observa una diferencia en la tendencia lineal, que para este caso en particular apunta hacia el nivel bajo con 21,2%; así mismo en la investigación Advíncula (2019) se observa que el valor que predomina es el nivel medio con 66,0%; si bien es cierto la empresa es de gestión privada, se observa ciertas similitudes.

En cuanto a la dimensión rendimiento de la variable gestión por competencias se encontró que el 48,57% se consideró en un nivel medio como categoría predominante, y con una tendencia lineal que va hacia al nivel alto con 31,43%; estos resultados permiten tener buenos indicadores, en cuanto al logro de resultados, la calidad y cantidad de trabajo ejecutado y la capacidad de autoorganización, donde García (2016) también menciona que para obtener un rendimiento laboral alto es fundamental tener buena comunicación organizacional y trabajo en equipo, además el rendimiento es el resultado que genera un trabajador a través del liderazgo y de la negociación, por otra parte estos resultados guardan relación con la investigación de Llanque (2020) donde el nivel regular es el que predomina, con un 65,2% y con tendencia hacia arriba con el 25,8%.

Para la dimensión compensación de la variable gestión por competencias se encontró que el 57,14% se encuentra en el nivel medio y con tendencia hacia con el 22,86% en el nivel alto, por lo tanto, se puede inferir, según los trabajadores, que se tiene buenos indicadores en cuanto a buena retribución salarial, reconocimiento y promoción; es importante señalar que según Salamanca et al., (2021) en la actualidad las empresas buscan mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores con el fin de aumentar la productividad de los mismos y así tener beneficios para ambas partes, una forma de mejorar el desempeño es a través de la compensación salarial, anteriormente los empleados se conformaban con un sueldo básico, pero esta mentalidad ha ido evolucionando y en el presente estos aspiran a recibir incentivos adicionales, con el fin de no solo suplir sus necesidades básicas, sino las de reconocimiento, autorrealización, entre otras; por otro lado estos resultados son similares a los encontrados en la investigación de Llanque (2020) en cuanto al nivel regular con 62,1%; así mismo difiere del mismo respecto a la tendencia lineal que va hacia el nivel bajo con 30,3%.

Para la dimensión desarrollo de personas de la variable gestión por competencias se encontró que el 51,43% se encuentra en el nivel medio, con tendencia hacia el nivel alto con 25,71%; estos resultados permiten observar indicadores aceptables en la institución como la

inteligencia competitiva, creatividad e innovación para aplicar tareas, pensamiento estratégico y compromiso con los valores organizacionales; además según la investigación de Cieza et al., (2021) las organizaciones públicas, como tendencia actual, está orientada a gestionar los recursos humanos, en base a una organización reglada por normas legítimas, para tener un alto desempeño de los trabajadores y así brindar un servicio eficaz y eficiente para la ciudadanía; por ello, los indicadores de gestión en una organización municipal, son importantes para lograr mediciones y analizar aspectos representativos como capacidades, habilidades, productividad y motivación; por otro lado estos resultados guardan relación con la investigación de Llanque (2020) en el nivel regular donde se obtuvo un 75,8%, mientras en cuanto a la tendencia se encuentra diferencias puesto que la tendencia lineal apunta hacia el nivel bajo con 16,7%.

En lo que corresponde a la variable productividad laboral se obtuvo un valor predominante en el nivel medio de 48,57%; estos resultados presentan similitud con la investigación Llanque (2020) donde el nivel regular fue el de mayor predominancia con un 69,7%, por el contrario en la investigación Juárez y Silupú (2021) se obtuvieron resultados que difieren las investigaciones mencionadas donde el nivel predominante es el alto con 70,2%.

Asimismo los resultados obtenidos para la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral del total de trabajadores se encontró que más de la mitad de trabajadores, es decir; el 54,29% presentan un nivel medio de eficiencia, mientras que en la investigación de Llanque (2020) si bien es cierto que la categoría que predomina también es el nivel regular con 69,7%; este si presentan una tendencia hacia el nivel alto, algo no ocurre en la presente investigación donde sus resultados presentan una tendencia neutral de 22,86% tanto para el nivel alto y bajo, por otra parte en la investigación Juárez y Silupú (2021) se encontraron resultados que difieren de los anteriores donde el nivel predominante es el nivel alto con 57,1%

Para la dimensión eficacia de la variable productividad laboral, del total de trabajadores, el 48,57% se encuentra en un nivel medio de eficacia, resultados que guardan relación con los hallazgos de Llanque (2020) donde el 57,6% se encuentra en también un nivel eficaz regular, aunque sus resultados si presentan una ligera tendencia hacia el nivel alto de eficacia con 33,3%; que comparado con la presente investigación difiere porque presentan una tendencia lineal neutral de 25,71%; así mismo en la investigación Juárez y Silupú (2021) también sus resultados guardan relación con los anteriores donde el 39,3% se encuentra en el nivel medio de eficacia.

CONCLUSIONES

PRIMERA

De acuerdo a la prueba Z de Wilcoxon, los valores cumplen la condición de: Z calculada $>$ Z crítica, entonces se concluye que la gestión por competencias influye significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Además del total de trabajadores encuestados, el 62,86% presentan una gestión por competencias en el nivel medio y una productividad laboral en el nivel medio con 48,57%.

SEGUNDA

De acuerdo a la prueba Z de Wilcoxon, los valores cumplen la condición de: Z calculada $>$ Z crítica, entonces se concluye que la gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021, asimismo del total de encuestados para la dimensión selección de recursos humanos, se encontró que el 65,71% se encuentran en el nivel medio, y para la productividad laboral el 48,57% se encuentra en el nivel medio.

TERCERA

De acuerdo a la técnica estadística regresión lineal simple, las significancias son menores que 0,05 por lo cual se evidencia que la gestión por competencias en el rendimiento influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial

Tacna, año 2021. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0,269$; lo que significa que el modelo explica la realidad en un 26,9%; así mismo del total de encuestados para la dimensión rendimiento se encontró que el 48,57% nivel medio, y una productividad laboral de 48,57% en el nivel medio.

CUARTA

De acuerdo a la técnica estadística regresión lineal simple, las significancias son menores que 0,05 por lo cual se evidencia que la gestión por competencias en la compensación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0,362$; lo que significa que el modelo explica la realidad en un 36,2%; por otra parte, del total de encuestados para la dimensión compensación se encontró que el 57,14% se encuentran en el nivel medio y la variable productividad laboral el 48,57% en el nivel medio.

QUINTA

De acuerdo a la técnica estadística regresión lineal simple, las significancias son menores que 0,05 por lo cual se evidencia que la gestión por competencias en el desarrollo de personas influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0,499$; lo que significa que el modelo explica la realidad en un 49,9%; por otra parte, del total de encuestados para la dimensión desarrollo de personas se encontró que el 51,43% lo percibe en el nivel medio y para la variable productividad laboral un 48,57% en el nivel medio.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

El titular del Proyecto Especial de Tacna debe efectuar planes o programas de mejora continua que permita optimizar en el corto, mediano y largo plazo la gestión por competencias, con la finalidad de buscar un incremento en la productividad laboral, por ende, la entidad podrá otorgar un mejor servicio a la ciudadanía.

SEGUNDA

La gerencia del Proyecto Especial de Tacna debe dar continuidad a la mejora de la gestión por competencias en la selección de recursos humanos, para que la entidad pueda realizar mejores contrataciones a nivel personal y profesional, cumpliendo con los perfiles que hoy en día son más demandados y mediante ello, otorgarle mayor valor a los servicios que brinda a la población esta institución del Estado.

TERCERA

La gerencia del Proyecto Especial de Tacna, para fortalecer la gestión por competencias en el rendimiento de sus colaboradores, tienen que realizar evaluaciones periódicas y permanentes de acuerdo a sus tareas, actividades y funciones, con el respaldo de las jefaturas correspondientes para que de esa forma puedan fortalecer lo que aún no se encuentra desarrollado.

CUARTA

Respecto a la gestión por competencias en la compensación, el Proyecto Especial Tacna debe dar mejores condiciones para el tema de las recompensas no financieras, como el reconocimiento y la promoción, que permitirán que los colaboradores del Proyecto Especial de Tacna, se sientan más valorados, mejorando así un valor importante como la motivación personal y profesional, que de esta forma permitan dar mejores resultados respecto a la productividad laboral.

QUINTA

La gerencia del Proyecto Especial de Tacna debe difundir la mejora continua de la gestión por competencias en el desarrollo de los colaboradores, a través de capacitaciones y promoción de desarrollo de habilidades blandas como el perfeccionamiento de conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades, que puedan alinearse a los objetivos estratégicos del Proyecto Especial Tacna, para que de esta manera se brinde un buen servicio eficiente y eficaz, para beneficio de los ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Advíncula, Y. (2019). *Gestión por competencias y competitividad empresarial en hipermercados Tottus Pachacutec, Lima - 2018*.
[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1620/Advíncula Bermeo%20Yoselin Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1620/Advíncula%20Bermeo%20Yoselin%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias* (p. 68).
- Alles, M. (2010). *Perfil del puesto por competencias. The Bottom Line*.
- Becerra, M. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*.
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*.
- Carrasco, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015* [Universidad Nacional José María Arguedas].
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (S. A. McGraw-Hill Interamericana- Editores (ed.); 9na. Edici).
- Choque, D. (2021). *La influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Tacna, 2019*.
<http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/1967>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Polo Del Conocimiento*, 6(2), 270–287.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>
- Cota, J., & Rivera, J. (2017). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Técnica Administrativa*, 16.
- Cruz, P., & Vega, G. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Universidad de Antofagasta.
- Cuadra, D., Castro, P., & Julia, M. (2018). *Tres Saberes en la Formación Profesional por*

- Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas . Formación Universitaria.* moz-extension://15932787-f1cf-4975-a0c8-50c145ed5879/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fscielo.conicyt.cl%2Fpdf%2Fformuniv%2Fv11n5%2F0718-5006-formuniv-11-05-00019.pdf
- Delgado, V. (2009). *El modelo de competencias laborales: base para la gestión del talento humano en las organizaciones. Económicas CUC, 30(30), 25–38.*
- Delgado, J. (2010). *Productividad laboral. Equipo Navent.* <https://www.bumeran.com.pe/noticias/productividad-laboral/>
- Díaz R. (2021). *Gestión por competencias y gestión del rendimiento en el sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2020.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69402/Díaz_PRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EcuRed. (2009). *Desempeño laboral.* Artículos de Actualidad. https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral
- ESAN. (2016). *La capacitación y el desarrollo de competencias.* Recursos Humanos, Apuntes Empresariales. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/>
- ESCOBAR, M. (2004). *Proyecto Especial Tacna: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>
- Fidias, G. (2006). *El Proyecto de Investigación.* <https://es.slideshare.net/fidiasarias/fidias-garias-el-proyecto-de-investigacin-6ta-edicin>
- Flores, R., & Egoavil, D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021.* <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1114>
- Fonseca, C. (2021). *Crecimiento laboral del talento humano en una organización mediante la gestión por competencias.* <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38410>
- Galdeano, C., & Barderas, A. V. (2010). *Competencias profesionales* (Vol. 21, Issue 1). <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>
- Gallart, M. (1997). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo en: Cuestiones actuales de la formación.* Cinterfor/OIT.

- García, L. (2016). *Potencial Humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la tragamonedas la torre de Mabel en la ciudad HCO.*
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta, pp. 1–634).
- Hoyos, W. (2010). *Diseño de perfil del cargo.* *Revista Universidad EAFIT*, 46, 11–30.
- Ñaupas, E., Novoa R., & Villagómez P. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis.*
https://books.google.com.pe/books/about/Metodología_de_la_investigación.html?id=uyUJogEACAAJ&redir_esc=y
- Juárez, S., & Silupú Pacherez, F. (2021). *Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO - Sullana 2021.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82062/Juárez_VSK-Silupú_PFF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llanque, A. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana - Tacna, año 2018.* UNJBG.
- Longo, F. (2004). *Mérito y Flexibilidad: La gestión de las personas en las organizaciones del sector público.* (Ediciones).
- López, R. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional.* *Perspectivas*, 26, 129–152.
- Lora, H. (2020). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional.* *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. [moz-extension://c31c4b6d-c1d9-421d-9255-0481178d338e/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fdigitalnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7511954.pdf](https://extension://c31c4b6d-c1d9-421d-9255-0481178d338e/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fdigitalnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7511954.pdf)
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.* Universidad César Vallejo.
- Medina, A. (2005). *Gestión por Procesos y Creación de Valor Público. Un enfoque analítico.*
<https://alejandromedinag.files.wordpress.com/2017/01/documento-006-libro-gestic3b3n-por-procesos-y-creacion3b3n-de-valor-pc3bablico2.pdf>

- Medina, J. (2010). *Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación*. *Revista EAN*, 110–119.
- Mendieta, M., Erazo Álvarez, J., & Narváez Zurita, C. (2020). *Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316010/1051316010.pdf>
- Mertens, L. (2002). *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias*. Cinterfor/OIT.
- Montoya, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. *Visión de Futuro*, 20, 1–20.
- Navarrete, J. (2021). *Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Sondorillo, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70309/Navarrete_OJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2016). *El recurso humano y la productividad* (Primera).
- Pereyra, A. (2003). *Llamar la atención sin romper el clima*. *Consultores*.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*.
[https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.pdf](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf)
- Restrepo, L., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización*. *Scientia et Technica*, 39.
- Rivas, L. (2011). *Las nueve competencias de un investigador*. *Investigación Administrativa*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200034
- Salamanca, A., Hernández Marín, J., & Pinza Pinchao, L. (2021). *Compensación laboral y su relación con la productividad*. <https://131.196.214.157/handle/20.500.12421/5243>
- Santos, C. (2022). *Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019*. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 1–22.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>

- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work*. New York: JohnWiley and Sons.
- Spencer, L., & Mc Clelland, D. (1984). *Competency assessment me-thods: History and state of theart*.
- Stoner, J., & Freeman, E. (1994). *Administration*. (S. A. Prenticed Hall, Hispanoamericana (ed.); Quinta Edi).
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Decima).
- Valderrama, S., & León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos de la investigación científica* (S. M. E.I.R.L (ed.)).
- Viteri, J. (2015). *Gestión de la producción con enfoque sistémico*.

ANEXOS

ANEXO 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	TIPO DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEF. DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?</p>	<p>Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera la gestión por competencias influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.</p>	<p>Gestión por competencias (Variable independiente)</p>	<p>Implica dedicar una atención primaria a elementos cualitativos de la inversión en capital humano (Longo, 2004)</p>	<p>D1: selección de recursos humanos</p>	<p>Conocimiento del trabajo Inteligencia general Razonamiento deductivo Atención distribuida e inclusiva Coordinación Inclusión Iniciativa individual Colaboración Cooperación Liderazgo de personas Ética Vocación</p>	<p>Categoría</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo la gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?</p>		<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo la gestión por competencias en la selección de recursos humanos influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto</p>			<p>D2: rendimiento</p>	<p>Resultados logrados Calidad del trabajo realizado Cantidad de trabajo realizado Capacidad de autoorganización</p>		
					<p>D3: compensación</p>	<p>Salario Gratificación Reconocimiento Promoción</p>		
					<p>D4: desarrollo de personas</p>	<p>Competitividad Aplicar la creatividad al trabajo Aplicar la innovación al trabajo Pensamiento estratégico Compromiso</p>		

PROBLEMA	TIPO DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEF. DE VARIABLE	LA DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	DE MEDICIÓN
<p>¿De qué forma la gestión por competencias en el rendimiento influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?</p> <p>¿En qué medida la gestión por competencias en la compensación influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?</p> <p>¿De qué forma la gestión por competencias en el desarrollo de personas influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021?</p>		<p>Especial Tacna, año 2021.</p> <p>Determinar de qué forma la gestión por competencias en el rendimiento influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.</p> <p>Determinar en qué medida la gestión por competencias en la compensación influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.</p> <p>Determinar de qué forma la gestión por competencias en el desarrollo de personas influye en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021.</p>	Productividad Laboral (Variable dependiente)	Las medidas de productividad en el sector público resultan aplicables, bajo ciertas consideraciones, a cualquier clase de actividad: adquisiciones; investigación; expedición de licencias; actividades regulatorias; actividades recaudatorias; servicios de educación, salud, vivienda; servicios vinculados con la defensa, etcétera. (Medina, 2005)	<p>D1: Eficiencia</p> <p>D2: Eficacia</p>	<p>Utilización de recursos materiales.</p> <p>Utilización de recursos tecnológicos.</p> <p>Utilización de recursos intelectuales.</p> <p>Tiempo empleado por labores encargadas.</p> <p>Cumplimiento de objetivo y metas.</p>	<p>Categoría</p>	Ordinal

ANEXO 02 - EL ESQUEMA DEL INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Este cuestionario se realiza en el marco de la Tesis de Investigación para pregrado de la carrera profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. La presente Tesis lleva por título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

DATOS GENERALES:

EDAD: _____
 SEXO: _____
 GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____
 AREA DONDE LABORA: _____

INSTRUCCIONES: Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias. Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

N°	ÍTEMS	Escala de Respuesta				
		Nunca 1	Casi nunca 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
1	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el conocimiento del puesto.	1	2	3	4	5
2	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de inteligencia general	1	2	3	4	5
3	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de razonamiento inductivo o deductivo para el desarrollo de sus labores	1	2	3	4	5
4	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de atención proactiva	1	2	3	4	5
5	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de facilidad para coordinar	1	2	3	4	5
6	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el espíritu de integración	1	2	3	4	5
7	Cree usted que el PET selecciona personal considerando la iniciativa propia	1	2	3	4	5
8	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de colaboración	1	2	3	4	5
9	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de cooperación	1	2	3	4	5
10	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de liderazgo	1	2	3	4	5
11	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de ética	1	2	3	4	5
12	Cree usted que el PET selecciona personal considerando el grado de vocación de servicio	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL RENDIMIENTO						
13	Cree usted que los trabajadores del PET han contribuido con el logro de resultados en el PET	1	2	3	4	5
14	Cree usted que los trabajadores del PET han ejecutado su trabajo con calidad	1	2	3	4	5
15	Cree usted que los trabajadores del PET han logrado incrementar su rendimiento de trabajo	1	2	3	4	5
16	Cree usted que los trabajadores del PET poseen la capacidad de auto organización para las labores encomendadas	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA COMPENSACIÓN						
17	Usted cree que el PET les brinda una retribución salarial acorde a sus competencias	1	2	3	4	5
18	Usted cree que el PET les brinda una gratificación acorde a sus competencias	1	2	3	4	5
19	Usted cree que el PET le otorga un reconocimiento por las competencias demostradas	1	2	3	4	5
20	Usted cree que el PET le otorga una promoción de línea de carrera por las competencias demostradas	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL DESARROLLO DE PERSONAS						
21	Cree que el PET desarrolla en usted su inteligencia competitiva	1	2	3	4	5
22	Cree que el PET desarrolla en usted su creatividad para aplicarla en las tareas asignadas	1	2	3	4	5
23	Cree que el PET desarrolla en usted su innovación para aplicarla en las tareas asignadas	1	2	3	4	5
24	Cree que el PET contribuye con el desarrollo de su pensamiento estratégico	1	2	3	4	5
25	Cree que el PET contribuye con el desarrollo de su compromiso con los valores organizacionales	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Este cuestionario se realiza en el marco de la Tesis de Investigación para pregrado de la carrera profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. La presente Tesis lleva por título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

DATOS GENERALES:

EDAD: _____
 SEXO: _____
 GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____
 AREA DONDE LABORA: _____

INSTRUCCIONES: Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias. Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

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

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	EFICIENCIA					
1	Cree usted que los trabajadores del PET son eficientes en la utilización de los recursos materiales que se les brinda	1	2	3	4	5
2	Cree usted que los trabajadores del PET son eficientes en la utilización de recursos tecnológicos que se les brinda	1	2	3	4	5
3	Cree usted que los trabajadores del PET son eficientes en el manejo de sus conocimientos para el desarrollo de sus funciones	1	2	3	4	5
4	Cree usted que los trabajadores del PET son eficientes en el manejo de sus habilidades para el desarrollo de sus funciones	1	2	3	4	5
5	Cree usted que los trabajadores del PET son eficientes en el manejo de sus destrezas para el desarrollo de sus funciones	1	2	3	4	5
6	Cree usted que los trabajadores del PET son eficientes en el manejo de sus actitudes para el desarrollo de sus funciones	1	2	3	4	5
	EFICACIA					
7	Cree usted que los trabajadores del PET son eficaces respecto al tiempo utilizado para el desarrollo de las funciones encargadas en su oficina	1	2	3	4	5
8	Cree usted que los trabajadores del PET son eficaces respecto al tiempo utilizado para el desarrollo de actividades adicionales a sus funciones	1	2	3	4	5
9	Cree usted que los trabajadores del PET son eficaces respecto al cumplimiento de metas programadas en su oficina	1	2	3	4	5
10	Cree usted que los trabajadores del PET son eficaces respecto al cumplimiento de objetivos programados en su oficina	1	2	3	4	5
11	Cree usted que los trabajadores del PET son eficaces en las actividades y tareas complementarias que se dan en su oficina	1	2	3	4	5

ANEXO 03 – VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Titulo: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del juez: VALENCIA CUTIPA, EDWIN SAUL
 1.2. Cargo e institución donde labora: UPP
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO DE GESTION POR COMPETENCIAS
 1.4. Autor (es) del Instrumento: CANICA YULIANA PERCA CARDEJAS

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:
 Lugar y fecha: TACNA, 20 DICIEMBRE 2021
 Teléfono N°: 944 400 141
 Firma del Experto: [Firma]
 DNI: 4017 9049

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Titulo: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del juez: VALENCIA CUTIPA, EDWIN SAUL
 1.2. Cargo e institución donde labora: UPP
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL
 1.4. Autor (es) del Instrumento: CANICA YULIANA PERCA CARDEJAS

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las items.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:
 Lugar y fecha: TACNA, 20 DICIEMBRE 2021
 Teléfono N°: 944 400 141
 Firma del Experto: [Firma]
 DNI: 4017 9049

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Flores Perca, René Oswaldo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Logística, Proyecto Especial Tacna
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de Gestión por Competencias
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Carolina Juliana Perca Carmona

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna, Diciembre 2021 Firma del Experto: 
 Teléfono N°: 952 808 035 DNI: 41744065

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

I.- DATOS GENERALES:

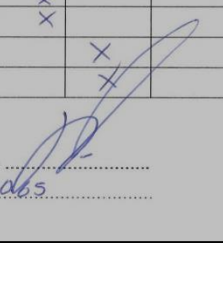
- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Flores Perca, René Oswaldo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Logística, Proyecto Especial Tacna
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de Productividad Laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Carolina Juliana Perca Carmona

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X	X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna, Diciembre 2021 Firma del Experto: 
 Teléfono N°: 952 808 035 DNI: 41744065

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Uscor, Ricardo, Wosington
 1.2. Cargo e institución donde labora: asesor, U.N.J.B.G. / asesor
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: evaluación de gestión por competencias
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Camila, Juliana, Piedad, Cárdenas

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tarma, Diciembre 2021
 Teléfono N°: 952 672 753

Firma del Experto [Firma]

DNI: 42397090

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PET, AÑO 2021"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Uscor, Ricardo, Wosington
 1.2. Cargo e institución donde labora: asesor, U.N.J.B.G.
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: evaluación de productividad laboral
 1.4. Autor (es) del Instrumento: Camila, Juliana, Piedad, Cárdenas

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.			X		
8. COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tarma, Diciembre 2021
 Teléfono N°: 952 672 753

Firma del Experto [Firma]

DNI: 42397090