



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JULIZA QUISPE YUCRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

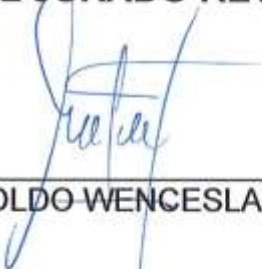
Bach. JULIZA QUISPE YUCRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

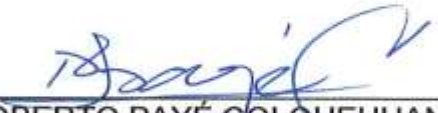
PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°376-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 01 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12464, presentado por **JULIZA QUISPE YUCRA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JULIZA QUISPE YUCRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles, 03 de diciembre de 2025
- * Hora : 10:00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 634-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 29 de setiembre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 26 de setiembre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 515-2024-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 341-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; para lo cual fue asignado como asesor el **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, de la tesis de investigación titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Roberto Payé Cárquez
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/

**RESOLUCIÓN N° 341-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 16 de julio 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-3504 de fecha 11 de julio de 2025, del **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Poye Colquehuidanca
DIRECTOR

**RESOLUCIÓN N° 515-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 18 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-14830** de fecha 14 de octubre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de Investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de Investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. JULIZA QUISPE YUCRA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



JULIZA QUISPE YUCRA

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:544048791

Fecha de entrega

2 ene 2026, 22:15 GMT-5

Fecha de descarga

2 ene 2026, 23:02 GMT-5

Nombre del archivo

T036_70446058_T.docx

Tamaño del archivo

17.1 MB

106 páginas

17.596 palabras

85.711 caracteres



18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS



Título de la tesis	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JULIZA QUISPE YUCRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70446058
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-4221-2282
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.4967127 Longitud: -70.1312961 https://maps.app.goo.gl/WusywsPsSaxGHco96 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	OCTUBRE 2024 – DICIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Roberto Paye Colquechaca
DIRECTOR
UNO INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JULIZA QUISPE YUCRA, identificado con DNI

Nro. 70446058 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de DECIEMBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, quién me guio dando fuerza, sabiduría y perseverancia en cada paso en este camino académico. A mi querida familia por todo su apoyo moral y amor incondicional. Y a ti, mamá, por confiar siempre en mí, por tu esfuerzo y dedicación, por tantos sacrificios que hiciste para que pueda alcanzar mis metas.



AGRADECIMIENTO

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, quien me ha inspirado y me ha dado la fuerza para seguir luchando por uno de mis mayores sueños.

A mi mamá Marcelina, por su amor, trabajo, dedicación y sacrificio en todos estos años, gracias a ella logre llegar hasta aquí.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándome con el apoyo moral que me brindaron a lo largo de mi vida.

A mis docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial a mi asesora a la Dra. Charito Acero Apaza, quien me ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.2.1. Delimitación espacial	4
1.2.2. Delimitación social	4
1.2.3. Delimitación temporal	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	5

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
3.1.1. A nivel internacional	7
3.1.2. A nivel nacional.....	10
3.1.3. A nivel local o regional.....	13
3.2. BASES TEÓRICAS.....	15
3.2.1. Gestión por competencias.....	15
3.2.2. Dimensiones de la gestión por competencias.....	16
3.2.3. Desempeño Laboral	20
3.2.4. Dimensiones del desempeño laboral	21
3.3. MARCO CONCEPTUAL	24

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	27
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	27
4.3. VARIABLES	28
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	29
5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN.....	29
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	30
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31



5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
5.6.1. Población	31
5.6.2. Muestra	31
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	32
5.7.1. Técnica	32
5.7.2. Instrumento	33
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	34
5.8.1. Confiabilidad	34
5.8.2. Validez	35
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	36
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	36

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	41
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	68



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables	28
Tabla 2. Resultados de la estadística de fiabilidad por variables.....	34
Tabla 3. Coeficiente de alfa de Cronbach	35
Tabla 4. Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis general	37
Tabla 5. Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis específica 1	38
Tabla 6. Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis específica 2	39
Tabla 7. Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis específica 3	40
Tabla 8. Valor de Rho y significado	41
Tabla 9. Análisis de normalidad de los constructos evaluados.....	42
Tabla 10. Análisis de correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral	43
Tabla 11. Análisis de correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral	44
Tabla 12. Análisis de correlación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral	46
Tabla 13. Análisis de correlación entre la carrera profesional y el desempeño laboral.....	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la gestión por competencias y el desempeño laboral	43
Figura 2. Diagrama de dispersión entre la selección del personal y el desempeño laboral	45
Figura 3. Diagrama de dispersión entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral	46
Tabla 4. Diagrama de dispersión entre la carrera profesional y el desempeño laboral.....	48



RESUMEN

La premisa principal de este estudio fue determinar el nexo entre la gestión basada en competencias y el desempeño laboral entre los subordinados de la Municipalidad Provincial de Puno en 2024. Este estudio utilizó una técnica cuantitativa, de alcance correlacional y un diseño transversal no experimental. Asimismo, se contó con una población compuesta por 153 colaboradores, de la cual se seleccionó una muestra de 110 colaboradores a los que se les proporcionó un cuestionario compuesto por 29 ítems como instrumento de recolección de datos, lo que permitió mostrar un valor $p = 0.000$, superior al margen de error tolerado ($p < 0.05$), además de un valor de ,392 en el grado de correlación, lo que permitió aprobar la hipótesis alternativa del estudio. Finalmente, se determinó que la gestión basada en competencias y el desempeño laboral de los empleados municipales están significativamente correlacionados, y que a medida que aumentan las tácticas de gestión de competencias, el desempeño de los servidores será más eficiente y eficaz en el desempeño de sus actividades y responsabilidades en la organización.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño, capacitación, selección de personal, carrera profesional.



ABSTRACT

This study had as a general premise, to determine the relationship between competency-based management and job performance among subordinates of the Provincial Municipality of Puno in 2024, this study used a quantitative technique, correlational in scope and a non-experimental cross-sectional design, likewise, there was a population made up of 153 collaborators from which a sample of 110 collaborators was selected on which a questionnaire composed of 29 items was provided as an instrument for data collection, which allowed to show a p value = 0.000, higher than the tolerated margin of error ($p < 0.05$) in addition to a value of ,392 in the degree of correlation, which allowed to approve the alternate assumption of the study, finally it was determined that competency-based management and the job performance of municipal employees are significantly correlated, and that as competency management tactics increase, the performance of the servers will be more efficient and effective when carrying out their activities and responsibilities in the organization.

Keyword: Competency-based management, performance, training, personnel selection, career development.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge del requerimiento de hacer mejor gestión en el Municipio Provincial de Puno, con el fin de incrementar el rendimiento laboral de los trabajadores, ya que actualmente la eficiencia y eficacia de los servicios públicos ofrecidos se han visto afectados debido a una deficiente gestión por competencia, lo que genera el uso inadecuado de un sistema lo cual limita el desarrollo y el aprovechamiento de habilidades de los colaboradores.

La gestión de competencias busca optimizar las competencias, como la destreza cognitiva, técnica, de actitud y de liderazgo, las cuales son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por otro lado, el desempeño laboral está influenciado por distintos aspectos referentes al medio laboral, la motivación, habilidades sociales personales, esto con el fin de identificar zonas de mejora para el crecimiento y productividad de la empresa.

Este informe está dividido en diversos capítulos para un mejor entendimiento, en el capítulo uno, aborda contenido relacionado a la realidad problemática, la delimitación de la problemática y como se justifica el estudio, en el segundo capítulo se aborda los objetivos. El tercer capítulo abarca todo lo relacionado al marco teórico, la cual está compuesta por investigaciones previas, teorías relacionadas a las variables e indicadores. El cuarto capítulo tratamos las hipótesis de investigación tanto de manera general como específicas, además de la operacionalización. El quinto capítulo lo conforman la metodología usada, también se define la población y muestra, así como los medios de recopilación de datos que se emplearon. El sexto capítulo contiene



los principales resultados provenientes de la recolección y procesamiento de los datos, de los cuales se realizaron un breve análisis y discusión, con la finalidad de compararlos y discrepar de trabajos previos. Finalmente se realizaron las conclusiones, recomendaciones, referencia y los anexos que respaldan esta investigación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La conexión entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores es fundamental para garantizar la efectividad y sostenibilidad organizacional; autores como Endara et al. (2021) indican que el propósito de la gestión de trabajadores es determinar, cultivar y evaluar las habilidades y las actitudes que los trabajadores necesitan para desempeñar sus funciones en una empresa. Bautista et al. (2020) entienden que, el desempeño laboral, como lo definen los objetivos de la empresa, es la eficacia con la que una persona lleva a cabo las responsabilidades y ocupaciones de su puesto.

Asimismo, a medida que las municipalidades enfrentan crecientes demandas de eficiencia y transparencia, se hace evidente que la falta de alineación entre las competencias del personal y los objetivos organizacionales puede comprometer la calidad del servicio y los resultados esperados, esta situación en Indonesia, desde la perspectiva de Ali et al. (2023) ponen en evidencia que la existencia de estos factores, que afectan directamente el rendimiento de los empleados, tienden a perjudicar la eficacia general de la institución, poniendo en peligro no solo el logro de los objetivos

estratégicos del municipio, asimismo sus capacidades para reaccionar de manera eficiente a lo que necesita la comunidad.

En el contexto internacional, tal como lo expresan Flores et al. (2024) en México, la gestión del talento humano guarda un grado significativo de asociación con el desempeño laboral, lo cual explica su comportamiento, dando que en tanto más adecuada sea esta gestión en términos de gestión, atracción y desarrollo, el rendimiento de los individuos en términos laborales, se presentará de manera más efectiva, demostrando que las estrategias de recursos humanos deben ser prioritarias para cualquier institución que busque optimizar su rendimiento y alcanzar resultados sostenibles a largo plazo.

En un panorama nacional, Cieza et al. (2021) indican que los municipios son esenciales en el desarrollo de las sociedades, y una gestión eficiente del personal es esencial para su éxito; en el contexto de las organizaciones públicas, Delgado y Marín (2020) indican que el desempeño laboral es crucial para alcanzar los objetivos institucionales, siendo esta tendencia actual en las organizaciones públicas una estructura regular para mejorar el rendimiento laboral, la eficacia y eficiencia de los servicios públicos.

Lo anteriormente mencionado, se confirma con lo expuesto por Cueva et al. (2022) quienes ponen en evidencia que en múltiples municipalidades de la región Amazonas el 74.3% de los directivos presentan un nivel alto de competencias adecuadas para sus cargos, producto de una adecuada selección de personal; asimismo estos niveles altos también se reflejan en un 74.1% de notoriedad en la vocación de servicio de los servidores, un 77.1% en trabajo en equipo, y un 85.7% en acciones efectivas orientadas al logro de las metas institucionales.



En la municipalidad de la provincia de Puno, la eficiencia de los servicios públicos ofrecidas a la población del distrito de Puno se han visto afectadas por una notable disminución en el nivel de desempeño laboral, en gran medida esta situación se atribuye a una deficiente gestión por competencias dentro de la organización, caracterizada por la falta de un sistema adecuado para el desarrollo y aprovechamiento de las competencias clave de los empleados, aunado a la ausencia de evaluaciones periódicas y una escasa inversión en programas de capacitación que resultan en una inadecuada asignación de tareas y en la desmotivación del personal.

Esta falta de gestión por competencias adecuada, contribuye a un desempeño laboral subóptimo, presentando elevados índices de rotación y ausentismo del personal, provocando ineficiencias en la ejecución de tareas, retrasos en la entrega de servicios y una percepción negativa por parte de la ciudadanía hacia la municipalidad; de no dar un abordaje adecuado a esta situación la calidad de vida de los ciudadanos se verá afectada, generando una disminución en la confianza y satisfacción ciudadana, lo que puede desencadenar una crisis de legitimidad y un deterioro en el clima organizacional.

Frente a este panorama, resulta imperativo investigar de manera precisa como una adecuada gestión por competencias puede revertir la tendencia negativa observada en el rendimiento laboral y, por ende, optimizar los servicios públicos que la municipalidad ofrece.



1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. *Delimitación espacial*

El estudio se realizó en la municipalidad de la provincia de Puno, ubicada en la ciudad de Puno, Perú.

1.2.2. *Delimitación social*

Los sujetos de estudio fueron los colaboradores de la municipalidad, incluyendo empleados de diferentes áreas o niveles jerárquicos.

1.2.3. *Delimitación temporal*

La investigación abarcó el año 2024, teniendo en cuenta este periodo para la recopilación y el análisis de data.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. *Problema general*

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?

1.3.2. *Problemas específicos*

- ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?
- ¿Qué relación existe entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?
- ¿Qué relación existe entre la carrera profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Justificación práctica:

Desde una perspectiva práctica, esta investigación buscó ofrecer sugerencias detalladas para que la municipalidad de la provincia de Puno adopte técnicas de gestión basadas en competencias, bajo el propósito de ayudar a los responsables de la gestión basado en competencias, a identificar y desarrollar las habilidades clave requeridas para el cumplimiento y mejora el desempeño laboral, contribuyendo en tal forma a la mejora la eficiencia y la eficacia de los servidores de la municipalidad.

Justificación teórica:

Dentro del apartado teórico, este estudio contribuyó al cuerpo literario y científico existente sobre la gestión de competencias y el desempeño laboral, especialmente en el contexto del sector público, de modo que la exploración de la asociatividad entre dichos constructos dentro de una entidad gubernamental específica, permitió generar nuevas perspectivas y conocimientos capaces de enriquecer la literatura académica, así como de servir de referencia para investigaciones futuras en entornos similares.

Justificación metodológica:

Bajo la postura metodológica, este estudio utilizó un enfoque cuantitativo para medir la reciprocidad de la gestión basada en competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno, siendo producto de dichas correlaciones precisas, la generación de datos que podrían replicarse en otros contextos municipales, permitiendo establecer patrones y relaciones causales que aporten a la comprensión más amplia de cómo la gestión por competencias influye al desempeño laboral.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.
- Determinar la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.
- Determinar la relación entre la carrera profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. *A nivel internacional*

Budhiandriani et al. (2022) exponen como finalidad general, analizar como las competencias afectan al rendimiento laboral en los servidores del Instituto de Servicios de Educación Superior en Indonesia, por medio del desarrollo de una metodología basada en un enfoque cuantitativo de alcance explicativo, diseño sin experimentación y momento transversal; aunado a ello se dispuso de una población de 125 empleados como parte del muestreo completo, sobre quienes se suministró un cuestionario a modo de instrumento, para la extracción de información; producto de ello, los hallazgos del estudio pusieron en evidencia, la existencia de un p valor equivalente a 0,04 lo cual, al estar dentro del margen mínimo aceptado, faculta la aprobación del supuesto alterno; finalmente los autores, concluyen que el rendimiento en el trabajo de los servidores del Instituto de Servicios de Educación Superior se ve beneficiado por las competencias, lo que indica que el uso de técnicas de desarrollo de competencias podría aumentar considerablemente la productividad y eficiencia de los servidores.

Limin (2022) presenta como principal propósito, determinar como la práctica de la gestión de colaboradores orientada al control interno se relaciona con el desempeño organizacional en China, por medio de la conservación de un marco teórico de peculiaridades cuantitativas, alcance relacional y diseño carente de experimentación, adicional a ello se tomó en cuenta una muestra compuesta por 65 partícipes, sobre los cuales se suministró un cuestionario de escala ordinal y modelo Likert, el cual permitió evidenciar dentro de los resultados, un p valor inferior a 0.05 dentro de la significancia, permitiendo por tanto, la aprobación del supuesto alterno de la investigación, asimismo, se estima que no solo existe asociatividad sino que esta también es moderada y positiva; por último el autor concluye que en la práctica de la administración de talentos orientada al control interno se relaciona con el desempeño organizacional.

Waseem y Younas (2020) plantean como propósito prioritario, analizar el efecto de las prácticas de gestión del personal en Pakistán, es decir, mentoría, liderazgo estratégico, redes sociales y compartición de conocimiento, sobre la intención de permanencia de los empleados de la Generación Y, y fortalecer esta relación investigando el papel mediador del desarrollo de competencias, ello, bajo la conservación de un marco metódico de peculiaridades cuantitativas, alcance explicativo y diseño libre de experimentación, del mismo modo, se consideró un total de 372 empleados de la Generación Y sobre quienes se suministró un cuestionario a modo de herramienta para la extracción de información; dicha información, al ser analizada mediante el modelo PLS-SEM reveló dentro de los resultados, la existencia de valores p de 0,36; 0,16; 0,15; 0,06 sobre la significancia de cada



una de las dimensiones del primer constructo, concluyendo, que compartir conocimiento no tiene un impacto relevante en la intención de los los colaboradores de la Generación Y de mantenerse en la compañía, mientras que las estrategias de gestión del talento, como las redes sociales, el liderazgo estratégico, tienen un impacto benéfico.

Alegbeleye y Omotunde (2021) centraron su investigación en examinar cómo las prácticas de gestión del talento humano repercute en el desempeño en el trabajo de los bibliotecarios en diversas bibliotecas universitarias de Nigeria, el estudio empleó un técnica cuantitativa, utilizando encuestas para recolectar datos de una muestra de 364 bibliotecarios; según los resultados, el 63.1% de los encuestados tuvo un rendimiento moderado en el trabajo, y que la planificación para la sucesión era la práctica de gestión del personal menos desarrollada, con un 46.6% de uso, evidenciando una asociación positiva y significativa entre el rendimiento laboral de los bibliotecarios y los procedimientos de gestión de personal; por último, los autores llegan conclusión, los autores subrayaron que dichas prácticas contribuyen positivamente al rendimiento de los trabajadores, y recomendaron que las bibliotecas universitarias inviertan en el desarrollo del potencial de sus empleados para optimizar su desempeño y retener talento.

Almaaitaha et al. (2020) se propusieron investigar cómo la gestión del personal influye en la mejora del rendimiento organizativo en Jordania, posicionando esta gestión como un factor crucial para lograr dicho objetivo, se siguió un diseño cuantitativo y correlacional, sin intervención experimental, y se aplicaron encuestas a 385 empleados de hoteles; los resultados indicaron un valor p inferior a 0,05, demostrando que gestión del personal mejoraba la

productividad de la organización. Además, se hizo hincapié en cómo el liderazgo transformacional funciona como moderador en la conexión entre el rendimiento de la organización y la gestión del talento. Finalmente, los autores concluyeron que el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional son factores clave para alcanzar los objetivos de desempeño en el sector hotelero, destacando el valor de una gestión eficiente del personal.

3.1.2. A nivel nacional

Arévalo et al. (2022) presentan como propósito prioritario establecer un nexo entre la administración del recurso humano y el rendimiento en el trabajo de los servidores municipales en el distrito de San Antonio - San Martín, bajo la ejecución de un marco metódico compuesto por peculiaridades cuantitativas, de alcance correlacional, diseño carente de experimentación transversal; asimismo se dispuso de una muestra compuesta por 10 servidores públicos, sobre quienes se suministró un cuestionario en escala Likert a fin de identificar sus percepciones sobre cómo se maneja el talento humano y el rendimiento en el trabajo; dicha extracción de datos permitió identificar que el 80% de los colaboradores considera a la administración inadecuada, otro 60% de ellos considera que tienen un desempeño aceptable, además de ello se identificó un valor $p=0,047$ en la significancia y un valor de 0,557 en el grado de correlación; finalmente por lo expuesto, los autores concluyen que producto de la decisión estadística, existe una relación directa entre dichos constructos, rechazando, por tanto, el supuesto nulo de la investigación.

Bueno (2022) conserva como finalidad prioritaria, analizar como el rendimiento de los colaboradores administrativos del municipio de Cusco se relaciona con la gestión dedicada en competencias, bajo la ejecución de un

marco metódico de peculiaridades cuantitativas, tipología básica, diseño no experimental, y alcance correlativo; asimismo como parte de la población se consideró a un total de 137 servidores administrativos de dicha entidad gubernamental, sobre esta población se suministró un cuestionario de escala Likert, el cual permitió evidenciar dentro de los hallazgos, la existencia de un valor p de ,000, así como de un valor de ,505 en el grado de correlación de Rho de Spearman, finalmente el autor llega a la conclusión, que en el contexto del municipio distrital de Cusco, la gestión basada en competencias es un constructo directamente coligado al rendimiento laboral.

Cardenas y Janampa (2022) buscaron como propósito, precisar la asociatividad entre la gestión basada en competencias y el rendimiento productivos de los servidores municipales de la provincia de Oyón, por medio de la conservación de un marco metódico cuantitativo, correlacional carente de experimentación y tipología básica; como parte de la población se tomó en consideración un total de 85 servidores municipales, sobre los cuales se aplicó un cuestionario de escala Likert a modo de instrumento, el cual permitió evidenciar dentro de los hallazgos de la investigación, la existencia de un valor p inferior al 0.05 tolerando en el margen de error que permite la aprobación del supuesto alterno; por último, los autores concluyen que, dentro de la provincia de Oyón la administración de las distintas competencias y del desempeño en el medio laboral de los servidores municipales se encuentra asociada y que además de ello, la existencia de un valor de 0.800 de Rho de Spearman ubica dicha asociación en un grado bueno y positivo.

Salvador (2022) presentan como objetivo prioritario, identificar la incidencia de la Gestión basada en competencias en el rendimiento de los



servidores del Municipio de Huánuco, por medio de la conservación de un marco teórico de peculiaridades cuantitativas, alcance relacional y diseño carente de experimentación, adicional a ello se tomó en cuenta una muestra compuesta por 209 partícipes, sobre los cuales se suministró un cuestionario de escala ordinal y modelo Likert, el cual permitió evidenciar dentro de los resultados, un p valor inferior a 0.05 dentro de la significancia, permitiendo por tanto, la aprobación del supuesto alternativo de la investigación, valor que estima que no solo existe asociatividad sino que esta también es moderada y positiva; por último el autor concluye que el rendimiento de los servidores municipales del distrito de Huánuco se encuentra moderadamente asociado con la Gestión por competencias.

Rojas (2024) expone como objetivo prioritario, examinar la relación entre el rendimiento empresarial y la gestión basada en competencias en un municipio del distrito de Lambayeque, por medio de un marco metodológico cuantitativo, correlacional carente de experimentación; como parte de la población se tomó en consideración un total de 50 servidores municipales, sobre los cuales se aplicó un cuestionario de escala Likert a modo de instrumento, el cual permitió evidenciar dentro de los hallazgos de la investigación, la existencia de un valor p inferior al 0.05 tolerando en el margen de error que permite la aprobación del supuesto alternativo; adicional a ello se identificó que solo un 22% de los servidores mostraron un alto grado de intervenciones planeadas y otro 40% participa activamente en los compromisos de la organización; finalmente se concluye que el rendimiento de los servidores municipales se encuentra moderadamente asociado con la gestión basada en competencias.

3.1.3. A nivel local o regional

Cruz et al. (2021) presenta como propósito general, determinar el nexo entre la gestión del recurso humano y el rendimiento laboral de los colaboradores municipales en la provincia de San Román, bajo el empleo metódico de un enfoque cuantitativo, asimismo se dispuso de una muestra de 200 colaboradores administrativos, sobre los cuales se suministró una encuesta de opinión a modo de instrumento para la obtención de datos; los hallazgos mostraron una asociación positiva moderada (0,640) entre la elección del talento humano y la excelencia del trabajo. Permitiendo concluir que la gestión del personal incide de forma consistente en el desempeño del personal de la Municipalidad.

Aguilar et al. (2020) en su estudio, su propósito central es identificar y destacar el nexo entre el desempeño profesional y las habilidades laborales de los funcionarios del Municipio de San Román, bajo la aplicación de un método deductivo, con un tipo de investigación aplicada correlacional, asimismo para la recolección de data se aplicó un cuestionario, evidenciando que el 54.5% de los funcionarios afirmó que a veces posee competencias laborales y el 55.8% afirmó que a veces tiene buen rendimiento. Concluyendo que los funcionarios de la municipalidad necesitan desarrollar competencias laborales adecuadas para lograr un rendimiento ocupacional óptimo.

Yucra (2023) presenta como propósito, analizar el nexo entre la gestión y el rendimiento de los servidores del Municipio de la provincia de Yunguyo, Puno, por medio de un marco metódico cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental y una muestra de 38 servidores, sobre los cuales se suministró un cuestionario de escala Likert; dicho instrumento

permitió evidenciar en los resultados una relación lineal y proporcional entre la admisión de personas y el desempeño en el trabajo (valor de sigma 0.000, relación 0.050) y capacidad (relación 0.550), indicando una considerable correlación positiva. Se concluyó que el estudio halló una asociación positiva considerable entre la elección del talento humano y el rendimiento de colaboradores.

Huaricallo y Supo (2021) presenta en su estudio, la finalidad general, comprender cómo la gestión del recurso humano influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del municipio regional de Puno, por medio de la conservación de un marco metódico cuantitativo, correlacional carente de experimentación y tipología básica; como parte de la población se tomó en consideración un total de 36 servidores, sobre los cuales se aplicó un cuestionario de escala Likert a modo de instrumento, el cual permitió evidenciar dentro de los hallazgos de la investigación, la existencia de un valor p inferior al 0.05 tolerando en el margen de error que permite la aprobación del supuesto alterno; por último se concluyó que las variables se conecta de forma continua y sustancial, confirmando el valor de contar con una gestión pertinente para maximizar el rendimiento en los empleados.

Rivera (2024) en su investigación, presento como propósito, analizar el nexo entre la gestión humana y el rendimiento de los colaboradores del Municipio ubicada en la provincia El Collao, por medio de un marco metodológico de peculiaridades cuantitativas, tipología aplicada, no experimental y correlacional, aunado a ello, la muestra fue de 37 colaboradores, asimismo se utilizó cuestionarios como instrumentos para evaluarlos. Los resultados evidenciaron que un 52,94% de los servidores

considera que la gestión humana es regular, por otro lado, el 44,12% lo califica como regular al rendimiento laboral, los hallazgos concluyen que hay una conexión sustancial, con una correlación de Pearson de 0,698 y $p=0,001$, lo que revela un nivel elevado entre gestión del recurso humano mejora el rendimiento de los colaboradores.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. *Gestión por competencias*

Definición.

La gestión por competencias expresada desde la postura de autores como Pacherez y Marrufo (2020) se refiere a un modelo organizacional que busca optimizar el desempeño laboral mediante la identificación, desarrollo, y aplicación de competencias clave sobre los subordinados. Como tal, estas competencias comprenden destrezas cognitivas, técnicas, actitudinales y de liderazgo, que son necesarios para el cumplimiento con las metas estratégicas de la organización, permitiendo en tal forma a las instituciones, de cualquier rubro en general, seleccionar, capacitar, y evaluar a sus colaboradores de manera más eficaz, asegurando paulatinamente, que estén alineados con las demandas y expectativas del entorno laboral moderno.

Por su parte Rodríguez et al. (2021) manifiestan que la gestión basada en competencias más que un modelo, se reconoce como un enfoque organizacional centrando específicamente en identificar, desarrollar y gestionar las destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para que los empleados puedan desempeñar eficazmente sus roles dentro de una organización. Este modelo permite a las instituciones, en específico en el

sector público, organizar las competencias de sus colaboradores en función a los objetivos organizacionales, facilitando una administración más eficiente; las competencias se dividen en técnicas, metodológicas, sociales y participativas, siendo cada una de ellas fundamental para garantizar que los empleados no solo cumplan con sus funciones, sino que estos favorezcan al éxito global de las organizaciones.

Se considera, que la gestión basada en competencias se centra en reconocer y supervisar las habilidades, los conocimientos y las aptitudes fundamentales para que los empleados puedan ejecutar sus funciones de manera eficiente, organizando sus capacidades con las meta estratégicas de la organización; permitiendo no solo una mejora sobre la productividad y la calidad del trabajo, sino también asegurar que los empleados estén bien adaptados a sus funciones asignadas, que en cierta forma, aminora la rotación de personal y genera un valor agregado para la organización al contribuir directamente a la consecución de su misión y visión (Lora et al., 2020).

3.2.2. Dimensiones de la gestión por competencias

Selección de personal:

Como primera dimensión Pacherez y Marrufo (2020) señalan a la selección del personal, la cual se enfoca en identificar y elegir a los individuos adecuados para ocupar los puestos de trabajo correctos dentro de la organización; esta selección de personal basada en competencias implica evaluar a los candidatos no solo por sus destrezas técnicas, sino también por sus capacidades cognitivas, actitudes y experiencias que se alinean con el perfil del puesto. Este proceso mediante el cual una organización busca y selecciona a los mejores candidatos para cubrir un puesto de trabajo en

concreto con el fin de contribuir de manera eficaz al logro de propósitos de la institución alineándose con su cultura y valores, basándose en un conjunto predefinido de competencias requeridas.

Este enfoque no solo considera las habilidades técnicas y conocimientos del aspirante ya que autores como Bravo y Delgado (2022) señalan que también las actitudes, valores, experiencias y capacidades interpersonales que se alinean con la cultura y los objetivos estratégicos de la institución, se toman en cuenta; debido a la implementación de una selección por competencias, se busca asegurar que el personal incorporado tenga el potencial necesario para contribuir al rendimiento organizacional, promover la eficiencia en los procesos y adaptarse de manera efectiva a las exigencias y dinámicas del entorno laboral.

Bolaños (2020) añade que la selección del mejor candidato para cubrir un puesto dentro de una empresa se lleva a cabo mediante un proceso metódico y secuencial que emplea herramientas y técnicas. Para garantizar que el talento seleccionado se ajuste a las necesidades y metas de la compañía, el objetivo principal es encontrar y clasificar a los candidatos que mejor se adapten a los requisitos del perfil del puesto.

Capacitación y desarrollo:

Como segunda dimensión Pacherez y Marrufo (2020) añaden que la capacitación se considera una inversión estratégica que ayuda a los colaboradores a aprender y mejorar las habilidades esenciales para desempeñar su trabajo, incluyendo todas las actividades destinadas a mejorar de manera constante las habilidades de los empleadores; en segundo plano el desarrollo profesional, se refiere a la planificación a largo plazo destinada a

preparar a los miembros del personal para asumir funciones con mayor responsabilidad empresarial; por ende ambos elementos son esenciales y a la vez complementarios, para mantener la competitividad y adaptabilidad del personal frente a las dinámicas y exigencias del medio laboral.

En añadidura, autores como Rodríguez et al. (2021) manifiestan que las capacitaciones y el desarrollo, como elementos de la gestión por competencias, son procesos sistemáticos diseñados para fortalecer y mejorar las destrezas, saberes y actitudes de los colaboradores, dirigiéndolos con las competencias clave definidas por la organización; como tal, estas actividades buscan cerrar brechas de capacidades, potenciando el desempeño individual y colectivo, asegurando que los trabajadores tengan las habilidades necesarias para llegar a los objetivos organizacionales y adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo; no obstante, esta promoción del crecimiento profesional y la mejora continua, impulsan una cultura de excelencia y contribuyen al éxito sostenido de la organización.

Posturas como la de Ortega et al. (2020) afirman que la capacitación y desarrollo hace referencia al procedimiento en el cual un ente proporciona a sus subordinados, la formación y aprendizaje continuo con el fin de mejorar su desempeño y habilidades en sus funciones; proceso que se suele orientar a fortalecer las competencias del personal, alineándose con los requerimientos del puesto de trabajo para garantizar un mejor desempeño laboral, fomentar el crecimiento profesional y lograr que los empleados se adapten a las exigencias y objetivos de la organización.

Carrera profesional:

Como tercera dimensión de la gestión por competencias Pacherez y Marrufo (2020) presentan a la carrera profesional la cual, incluye la planificación de trayectorias profesionales, la identificación de oportunidades de crecimiento y la aplicación de políticas que permitan a los miembros del personal asumir nuevas tareas y responsabilidades; debido a que una adecuada gestión de la carrera profesional tiene como objetivo retener el talento dentro de la organización, permitiendo motivar a los empleados mediante el reconocimiento de sus logros y la oferta de oportunidades para avanzar en sus carreras.

Este desarrollo planificado y estructurado de la trayectoria laboral de los empleados dentro de una organización, basado en la detección, evaluación y desarrollo de las competencias clave necesarias para el desempeño exitoso, permite a las empresas adaptar la competencias y habilidades de su personal a las exigencias estratégicas del negocio, facilitando la progresión profesional, la mejora continua, y el logro de los objetivos organizacionales. Adiciona a ello, se promueve el crecimiento personal y profesional del empleado, adaptándose a las necesidades cambiantes de la empresa y del mercado, mientras en simultáneo, se asegura que los empleados posean las competencias requeridas para asumir roles de mayor responsabilidad en el futuro (Lora et al., 2020).

Para autores como Orozco et al. (2021) en medio de la gestión de las competencias, la carrera profesional, implica un enfoque metódico para el desarrollo y la promoción del personal dentro de una empresa, basado en la identificación de competencias clave que son esenciales para diferentes roles;

lo cual generalmente considera tanto las habilidades técnicas como las conductuales, buscando equipar a los empleados con las capacidades necesarias para cumplir eficazmente con las exigencias de sus puestos actuales y futuros. A través de la gestión por competencias, las carreras profesionales se planifican con el objetivo de maximizar el potencial de los empleados, fomentando su mayor expansión y conformidad con los objetivos estratégicos de la empresa, permitiendo una evolución coherente y sostenible en su trayectoria laboral.

3.2.3. Desempeño Laboral

Definición.

Es el grado de eficiencia con el que un servidor cumple con las tareas y responsabilidades que se le han encomendado, conceptualmente, ello abarca la capacidad del trabajador para cumplir con los objetivos organizacionales dentro de los plazos establecidos, utilizando los recursos disponibles de manera óptima, adiciona a ello, se reconoce, elementos fundamentales como la motivación influyen en el desempeño laboral, el ambiente de trabajo y las habilidades interpersonales, para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias que promuevan el crecimiento y la productividad en la organización (Pacherrez y Marrufo, 2020).

Santillán y Saavedra (2021) en su perspectiva indican, que el desempeño en el trabajo, es la habilidad de los empleados para desempeñar sus funciones y responsabilidades de forma eficaz, lo cual en tal forma contribuye al logro y consecución de los objetivos de la organización; este constructo, se encuentra estrechamente relacionado con las competencias que posea el trabajador, ya que estas determinan su habilidad para ejecutar

sus funciones, lo cual en cierta forma, expresa que un buen desempeño laboral no solo depende del conocimiento técnico, sino también de factores como la motivación, la capacitación continua y la capacidad de adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías.

Baque et al. (2022) expresan, que es el grado de eficacia y eficiencia con el que un trabajador realiza sus funciones y tareas en una organización, influyendo directamente en el logro de los objetivos institucionales. Este desempeño está determinado por la relación entre las habilidades del colaborador y los requisitos de su puesto, y en particular como ocurre con las organizaciones públicas, el desempeño laboral adquiere una relevancia especial, ya que un desempeño eficiente no solo asegura el buen funcionamiento institucional, sino también la calidad del servicio brindado a los ciudadanos, la percepción y satisfacción.

3.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Eficacia:

La eficacia como primera dimensión desde la postura de Pacherez y Marrufo (2020) alude a la habilidad de un subordinado para cumplir con las metas establecidas por la compañía; es importante mencionar, que esta dimensión mide el grado en que se alcanza a cumplir diversas expectativas y se logran los resultados esperados dentro de los plazos establecidos, demostrando que en tanto un empleado eficaz mejor complete sus tareas, mejor estará alineado a lo que se considera de calidad y las metas estratégicas del ente.

La eficacia para Baque et al. (2022) reconocen que como la habilidad para alcanzar los resultados deseados o cumplir con los objetivos

establecidos, independientemente de los recursos utilizados; poniendo mayor énfasis en la capacidad de lograr el impacto o el efecto esperado, asegurando que las metas y objetivos sean alcanzados.

Esta dimensión desde la perspectiva de Caballero (2024) hace referencia a la capacidad de los colaboradores municipales para maximizar la productividad empleando los recursos existentes de la manera más eficiente, como es el contexto de una municipalidad, esto podría implicar que los trabajadores cumplen con sus tareas administrativas o de atención al público de manera rápida y con un uso adecuado de los recursos asignados.

Eficiencia:

La eficiencia, por otro lado, se relaciona con la utilización óptima de los recursos disponibles para llevar a cabo una función o cumplir un propósito; Pacherez y Marrufo (2020) afirman que esta dimensión evalúa como un trabajador utiliza el tiempo, los materiales y otros recursos para maximizar la producción y reducir el desperdicio.

La eficiencia implica la aptitud para llevar a cabo actividades o conseguir objetivos con un uso óptimo de los recursos, tiempo y esfuerzo. Implica optimizar los procesos para maximizar la producción o el rendimiento sin desperdiciar recursos. La eficiencia se enfoca en hacer las cosas de la mejor manera posible, minimizando costos y maximizando la utilización de los recursos disponibles (Baque et al., 2022).

Eficacia, por otro lado, trata de que los colaboradores cumplan con metas establecidos, logrando los resultados deseados; dentro del contexto municipal, esto podría implicar que los empleados no solo realizan sus tareas de manera eficiente, sino que también logran los resultados esperados, como

la correcta implementación de políticas públicas, la satisfacción de los ciudadanos, y el cumplimiento de normativas. (Caballero, 2024).

Relación interpersonal:

La relación interpersonal es una dimensión que evalúa la capacidad del empleado para interactuar de manera efectiva y positiva con sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, dentro de ella se incluyen la capacidad para la resolución de disputas, la cooperación y la comunicación de manera constructiva, ya que las buenas relaciones interpersonales son fundamentales para crear un espacio de trabajo productivo, lo que a su vez influye directamente en el desempeño laboral general (Pacherrez y Marrufo, 2020).

Castaño et al. (2021) presentan que la relación interpersonal se refiere a la habilidad del individuo para establecer y mantener interacciones efectivas y constructivas con otras personas dentro del entorno laboral; dicha competencia toca elementos como la correcta comunicación, el trabajo colaborativo y el resolver de los problemas de manera positiva, ya que del desarrollo de relaciones interpersonales sólidas contribuye a un medio de trabajo armonioso, lo que suele hacer mejor la eficiencia y el rendimiento general del equipo.

La relación interpersonal abarca la capacidad del empleado para interactuar de manera efectiva con colegas, supervisores y subordinados, ello implica habilidades en comunicación, cooperación en equipo y manejo de conflictos de forma constructiva; no obstante, se reconoce, que una buena relación interpersonal es esencial para incentivar un entorno de trabajo positivo y eficaz, afectando de manera directa la calidad del desempeño laboral y el clima organizacional (Solís, 2024).

3.3. MARCO CONCEPTUAL

Ambiente:

Cuando se habla del ambiente en el trabajo, no solo se piensa en el espacio físico o en cómo están distribuidos los muebles; también entran en juego esas sensaciones que acompañan el día a día: la calma o la tensión del equipo, la forma en que se conversa, el nivel de apoyo mutuo. Todo ello influye directamente en cómo se sienten las personas y en la forma en que realizan sus tareas. Un ambiente saludable puede levantar el ánimo y mejorar la productividad, mientras que uno cargado o indiferente puede desgastar incluso a los más motivados.

Autocapacitación:

La autocapacitación aparece cuando una persona decide, por iniciativa propia, seguir aprendiendo sin esperar a que la empresa lo solicite. Es ese impulso interno que lleva a buscar nuevos conocimientos, a practicar habilidades que aún no domina o a explorar herramientas que podrían mejorar su trabajo. Quien se autocapacita no solo crece profesionalmente, sino que también demuestra una actitud de responsabilidad con su propio desarrollo.

Capacitación

La capacitación es un proceso continuo que busca fortalecer las habilidades técnicas y prácticas de los trabajadores. No se limita a cursos o talleres; implica actualizar conocimientos, comprender nuevas formas de trabajar y adaptar lo aprendido a las exigencias de la empresa. Es una herramienta que ayuda a mejorar el desempeño y permite que cada persona realice sus funciones con mayor seguridad y eficiencia.

Compromiso:

El compromiso es esa disposición interna que lleva a un trabajador a dar más de lo estrictamente necesario. Se refleja en la lealtad hacia la organización, en el deseo genuino de contribuir y en la voluntad de asumir responsabilidades con seriedad. No se impone desde afuera: nace cuando el empleado siente que su labor tiene un propósito y que su presencia en el equipo realmente importa.

Competencias:

Las competencias son una mezcla de conocimientos, habilidades, actitudes y formas de actuar que permiten a una persona cumplir con su trabajo de manera efectiva. No son únicamente capacidades técnicas; también incluyen la forma en que alguien se comunica, resuelve problemas, se organiza o se relaciona con los demás. Las competencias marcan la diferencia entre hacer una tarea y hacerla bien.

Incentivos:

Los incentivos son gestos que la organización ofrece para reconocer y estimular el esfuerzo de sus trabajadores. Pueden ser beneficios económicos, permisos especiales o cualquier recurso que haga sentir al colaborador que su dedicación es valorada. Más allá de su forma, los incentivos cumplen una función emocional clara: reforzar la motivación.

Iniciativas:

Las iniciativas surgen cuando un trabajador se adelanta a lo que se espera de él y propone mejoras, soluciones o ideas nuevas. No son instrucciones externas, sino impulsos personales que buscan aportar algo

distinto al funcionamiento de la organización. Quien toma iniciativas muestra interés genuino por el crecimiento del equipo y de la empresa.

Pertinencia:

La pertinencia se refiere a qué tan adecuadas y oportunas son las decisiones o acciones dentro de la organización. Una estrategia es pertinente cuando realmente responde a las necesidades del momento y se alinea con los objetivos que se buscan alcanzar. En otras palabras, es actuar de manera coherente con la realidad y con las metas institucionales.

Prioridades:

Las prioridades representan ese orden interno que determina qué debe atenderse primero y qué puede esperar. Ayudan a tomar decisiones más claras, a distribuir esfuerzos y a evitar que el equipo se disperse. Cuando las prioridades están bien definidas, los trabajadores pueden orientar su energía hacia lo que realmente importa.

Productividad:

La productividad mide cuánto trabajo efectivo se logra en relación con el tiempo y los recursos utilizados. No se trata solo de hacer más, sino de hacer mejor: con organización, claridad y buen uso de las herramientas disponibles. Una alta productividad refleja un equilibrio saludable entre capacidad, motivación y condiciones laborales favorables.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- Existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.
- Existe una relación significativa entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.
- Existe una relación significativa entre la carrera profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

4.3. VARIABLES

V1. Gestión por competencias.

V2. Desempeño laboral.

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V1. Gestión por competencias	Pacherrez y Marrufo, (2020) indican que la gestión por competencias, se denominan estrategias que incluyen el talento humano que se centra en identificar las competencias de estos talentos para conseguir las metas del ente.	La Gestión por competencias dentro del nivel operativo, se compone por tres dimensiones; siendo estas, la (i) Selección de Personal; la (ii) Capacitación y Desarrollo, y finalmente (iii) Carrera Profesional.	Selección de personal	• Cumplimiento de objetivos • Recursos disponibles • Socialización de objetivos • Socialización de documentos • Cumplimiento de funciones • Productividad • Incentivos • Cumplimiento de metas
			Capacitación y desarrollo	• Asignación de recursos • Racionalización de recursos • Cumplimiento de plazos • Compromiso • Ambiente laboral • Comunicación • Relaciones interpersonales
			Carrera profesional	• Selección de personal • Pertinencia • Experiencias personales • Prioridades • Iniciativas • Dependencia • Capacitación • Mejora de desempeño
V2. Desempeño laboral	El Desempeño laboral se considera como una evaluación de los niveles de eficiencia, calidad y que tan efectivo es el trabajador haciendo sus tareas en su medio laboral, esto refleja su contribución al cumplimiento de las metas del ente (Pacherrez y Marrufo, 2020).	El Desempeño laboral a nivel operativo, se compone por tres dimensiones; siendo estas, la (i) Eficacia; la (ii) Eficiencia, y finalmente (iii) Relación interpersonal.	Eficacia	• Autocapacitación • Competencias • Resolución de problemas • Oportunidades • Estimulación por logros • Vocación de servicio
			Eficiencia	
			Relación interpersonal	

Nota. Pacherrez y Marrufo (2020).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Se empleo un enfoque cuantitativo el cual recurrió al uso de la numerología y la estadística, para dar una comprobación a los supuestos del estudio permitiendo en tal forma responder a los fenómenos de investigación.

Para Monje (2011) las investigaciones cuantitativas permiten extraer datos mucho más precisos debido al uso de la numerología ya que al tener datos asignados a dichos valores unos hallazgos pueden ser extrapolados con mayor facilidad.

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

En lo que a la investigación corresponde, este estudio presentó un método deductivo debido a que se utilizó la observación específica para desarrollar una teoría y luego utilizar esa para predecir casos particulares.

Baptista et al. (2011) afirma que un estudio basado en una perspectiva deductiva, se busca obtener conclusiones más sólidas a partir de la inferencia de datos.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

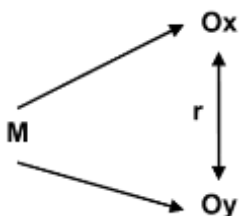
Se consideró una tipología de características aplicadas, debido a la necesidad apremiante de resolver problemas concretos o mejorar situaciones específicas en la práctica, empleando conocimientos y teorías que ya existen.

La investigación aplicada está enfocada en obtener resultados prácticos y útiles para una necesidad particular, debido a que su esquema busca obtener resultados prácticos y útiles para una necesidad particular (Nicomedes, 2014).

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio adquirió un nivel correlacional, buscando en específico la reciprocidad entre constructos sin necesidad de establecer una causalidad.

Bernal (2010) expresa que la función de un alcance o nivel correlacional radica en la búsqueda del nexo o asociatividad entre más de dos constructos, a fin de demostrar paradigmas o modelos teóricos por medio del análisis estadístico, asimismo este nivel se caracteriza por precisar dicha relación sin necesidad de establecer un efecto de causalidad u origen.



M= Muestra.

Ox= Gestión por competencias.

Oy= Desempeño laboral.

r= Relación.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En búsqueda de exponer los datos mediante un proceso observacional, sin realizar ningún tipo de modificación del contexto o intervención del autor sobre algún elemento de la población este estudio adquirió un diseño no experimental.

El diseño no experimental desde la perspectiva de Arias y Covinos (2021) se considera idóneo, en tanto no se ejecute ni existan algún tipo de intervención por parte de la postura del investigador, sobre los elementos del estudio, limitándose en cierta forma a la observación y exposición de los datos.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Se consideró como población de estudio a los servidores de dicha entidad en el año 2024, rondando un total de 153 colaboradores.

Arias et al. (2016) a su vez indican, que a un grupo de individuos que comparten características o particularidades similares se le denomina población, el cual, al ser homogéneo en términos de características, lo que permite identificar patrones y tendencias pertenecientes a dicho conjunto de individuos.

5.6.2. Muestra

En esta etapa, posterior a la aplicación del muestreo no probabilístico por conveniencia, se obtuvo una muestra de 110 servidores del municipio de la provincia de Puno, los cuales se considerarán esenciales para la aplicación de los instrumentos y la recolección de datos.

Arias et al. (2016) exponen que, aquella parte del universo poblacional seleccionada con fines de investigación se denomina muestra, la cual tiene el propósito de reflejar con precisión los datos y características de la población.

Fórmula para población finita – Aleatoria simple:

$$\frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

N: Población total

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (que es 95%, equivale a 1.96)

E: Margen de error (que es de un 5%, equivale a 0.50)

p: Probabilidad positiva (50% del universo, equivale a 0.50)

q: Probabilidad negativa (50% del universo, equivale a 0.50)

Sustituyendo los valores en la fórmula, se obtuvo el siguiente resultado:}

$$n = \frac{153 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (153 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 110.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

5.7.1. Técnica

En el estudio se consideró a la encuesta como técnica principal, debido a su capacidad para recoger datos cuantitativos de un amplio número de participantes de manera eficiente.

Bustamante et al. (2021) considera que las encuestas permiten obtener información directa sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de

los individuos, facilitando así el análisis y la interpretación de los datos, lo cual inherentemente permite realizar comparaciones y análisis sistemáticos.

5.7.2. Instrumento

De manera idónea el cuestionario de encuesta se empleó como instrumento clave para estructurar la recopilación de datos, a fin de obtener información específica relacionada con los constructos referentes a la gestión basada en competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de la provincia de Puno.

Para el análisis de relación entre gestión basada en competencias y el desempeño laboral se considerará como instrumento el cuestionario propuesto por Pacherez y Marrufo, (2020) el cual se presenta en una escala Likert mismo que a su vez está compuesto por 15 y 14 ítems para cada variable respectivamente, distribuidos en las siguientes dimensiones:

- ✓ Selección de personal (5 ítems).
- ✓ Capacitación y desarrollo (6 ítems).
- ✓ Carrera profesional (4 ítems).
- ✓ Eficacia (5 ítems).
- ✓ Eficiencia (6 ítems).
- ✓ Relación interpersonal (3 ítems).

También se consideró una escala Likert adecuada donde (1) totalmente en desacuerdo hasta (5) totalmente desacuerdo:

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

De acuerdo con el proceso de confiabilidad para la evaluación de la consistencia interna, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de los ítems, a fin de que estos miden realmente los constructos sobre los cuales fueron asignados.

Avendaño et al. (2022) indican que la confiabilidad, mide la consistencia interna de un instrumento corroborando si los ítems están relacionados y miden el mismo constructo, como tal, un valor alto indica fiabilidad, útil en investigaciones para validar escalas de medición.

Análisis de confiabilidad:

Previo aplicación de los fines de este estudio, se buscó valorar la consistencia interna de los ítems de medición de variables del estudio, por medio de la consideración del coeficiente estadístico de fiabilidad, Alfa de Cronbach, la cual se centró en asegurar que las respuestas extraídas por el instrumento son internamente coherentes.

Tabla 2

Resultados de la estadística de fiabilidad por variables

Estadísticas de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión por competencias	0,803	15
Desempeño Laboral	0,803	14

Nota. Resultados obtenidos mediante el programa estadístico SPSS.

Tabla 3*Coeficiente de alfa de Cronbach*

Título	Valor de Alfa de Cronbach (α)	Significado
Coeficiente de alfa de Cronbach	$\alpha \geq 0.9$	es Excelente
	$0.8 \leq \alpha < 0.9$	es Bueno
	$0.7 \leq \alpha < 0.8$	es Aceptable
	$0.6 \leq \alpha < 0.7$	es Cuestionable
	$0.5 \leq \alpha < 0.6$	es Pobre
	$\alpha < 0.5$	es Inaceptable

Nota. Valores y significancia del Alfa de Cronbach.

Interpretación:

En función a la tabla 3, se observa que la confiabilidad responde como medida de exactitud fiable de valores de 0,03 para los 15 y 14 ítems de cada constructo de forma respectiva, los cual indica una excelente fiabilidad, asegurando que las preguntas están bien alineadas con el concepto medido, al superar ampliamente el umbral de 0,8, que la ubica en una escala de nivel bueno.

5.8.2. Validez

Respecto el proceso de validación, se recurrió a la validez por juicio de un experto el cual busca evaluar aspectos como, la consistencia, extensión, coherencia y estructura de cada una de las preguntas propias del cuestionario.

De la Cruz et al. (2022) expresan que, la validación por juez de experto busca, evaluar si un instrumento mide adecuadamente el constructo deseado, basándose en la opinión de un especialista, el cual se centró en evaluar la claridad, relevancia y coherencia de los ítems.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS V. 0.26 a fin de analizar estadísticamente los datos descriptivos y de correlación, partiendo de la revisión y limpieza de datos, seguido de la eliminación de valores atípicos y completando datos faltantes según criterios establecidos.

Continuamente, se calculó la prueba de confiabilidad de los cuestionarios para evidenciar su validez interna, seguido de ello se ejecutó una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov asignada debido al número de muestras ($n > 50$) y en función a su resultado, se aplicó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ya que las variables cumplen con los supuestos de normalidad según la prueba de Shapiro-Wilk ($p < 0.05$).

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Respecto al proceso de contrastación de una investigación, se realizó con base en el análisis estadístico de los datos recopilados, empleando el coeficiente de Tau-b de Kendall para contrastar la hipótesis, exponiéndose lo siguiente:

Hipótesis general

a. Planteamiento de hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.

b. Nivel de significancia:

Si el valor $\alpha > 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

c. Prueba estadística:**Tabla 4**

Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.202	0.092	2.170	0.030
N de casos válidos		110			

Nota. Esta tabla permite negar la H0 debido a que le valor de p es inferior al alfa.

Decisión:

El resultado de la prueba muestra un p – valor de 0.030, mismo que es menor al valor establecido ($\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se determina que la gestión basada en competencias y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno en 2024 están significativamente correlacionados (H1).

Hipótesis específica 1**a. Planteamiento de hipótesis**

H1: Existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

H0: No existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

b. Nivel de significancia

Si el valor $\alpha > 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

c. Prueba estadística**Tabla 5**

Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis específica 1

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-0.018	0.087	-0.204	0.838
N de casos válidos		110			

Nota. Esta tabla permite negar la H0 debido a que el valor de p es inferior al alfa.

Decisión:

El resultado de la prueba muestra un p – valor de 0.838, mismo que es mayor al valor establecido ($\alpha = 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, se concluye que no existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024, aceptando la hipótesis nula (H0).

Hipótesis específica 2**a. Planteamiento de hipótesis**

H1: Existe una relación significativa entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

H0: No existe una relación significativa entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

b. Nivel de significancia:

Si el valor $\alpha > 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

c. Prueba estadística:**Tabla 6**

Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis específica 2

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.445	0.094	4.268	0.000
N de casos válidos		110			

Nota. Esta tabla permite negar la H0 debido a que el valor de p es inferior al alfa.

Decisión:

El resultado de la prueba muestra un p – valor de 0.000, mismo que es mayor al valor establecido ($\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0). Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación sustancial entre el desempeño laboral y la capacitación y el desarrollo entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno en 2024. (H0).

Hipótesis específica 3**a. Planteamiento de hipótesis:**

H1: Existe una asociación significativa entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

H0: No existe una asociación significativa entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

b. Nivel de significancia:

Si el valor $\alpha > 0.05$, se acepta la hipótesis nula.

c. Prueba estadística:**Tabla 7**

Prueba Tau b de Kendall para la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.306	0.103	2.739	0.006
N de casos válidos		110			

Nota. Esta tabla permite negar la H0 debido a que el valor de p es inferior al alfa.

Decisión:

El resultado de la prueba muestra un p – valor de 0.006, mismo que es menor al valor establecido ($\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe un nexo sustancial entre la trayectoria profesional y el desempeño laboral entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno en 2024(H0).

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 8

Valor de Rho y significado

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Escala de medición de correlación según el coeficiente Rho Spearman.

Análisis de normalidad.

Prueba de hipótesis:

(H_0): Los datos siguen una distribución normal (> 0.05).

(H_1): Los datos no siguen una distribución normal (< 0.05).

Tabla 9

Análisis de normalidad de los constructos evaluados

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	0.137	110	0.000
Selección de personal	0.220	110	0.000
Capacitación y desarrollo	0.262	110	0.000
Carrera profesional	0.360	110	0.000
Desempeño laboral	0.234	110	0.000
Eficacia	0.342	110	0.000
Eficiencia	0.306	110	0.000
Relación interpersonal	0.472	110	0.000

Nota. gl= grados de libertad / sig.= significancia

Interpretación:

Respecto a la tabla 9 sobre la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, se buscó evaluar las estimaciones de significancia (Sig.) a fin de evaluar la aleatoriedad y normalidad de los datos, evidenciando que todos ellos muestran valores de $0.000 < 0.05$, expresando en tal instancia, la aprobación de la (H_1) misma que indica, que los datos no siguen una distribución normal, el análisis relacional entre variables requirió el empleo de una prueba no paramétrica y para los datos que no siguen una distribución normal, el coeficiente de correlación de Spearman fue la prueba adecuada.

Tabla 10

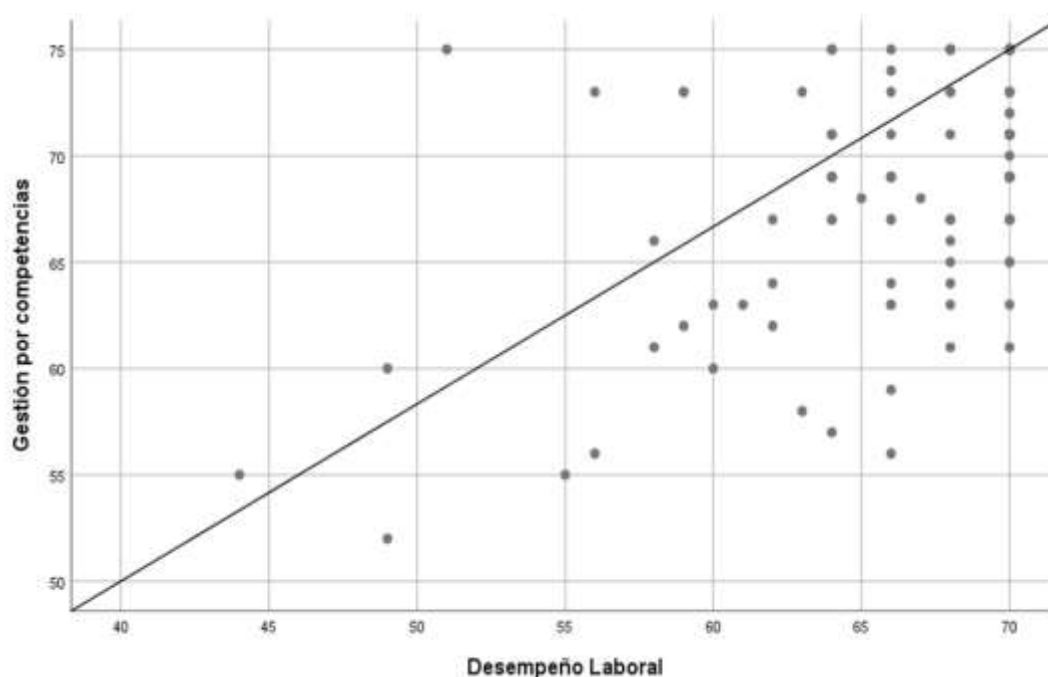
Análisis de correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

		Gestión por competencias	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,392**
	Desempeño Laboral	N	0.000
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,392**
		N	0.000

Nota. Asociación de las variables, gestión por competencias y desempeño laboral.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la gestión por competencias y el desempeño laboral



Nota. Este diagrama proviene de la tabla 10.

Interpretación:

La tabla 10 precisa la correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Puno, donde se comprueba la existencia de un valor $p = 0.000$ y $\rho \text{ spearman} = 0,392$, el cual permitió aprobar la HE1 que refiere a que existe una relación positiva baja entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral en esta institución, lo que quiere decir que a mayor gestión por competencias mayor desempeño laboral.

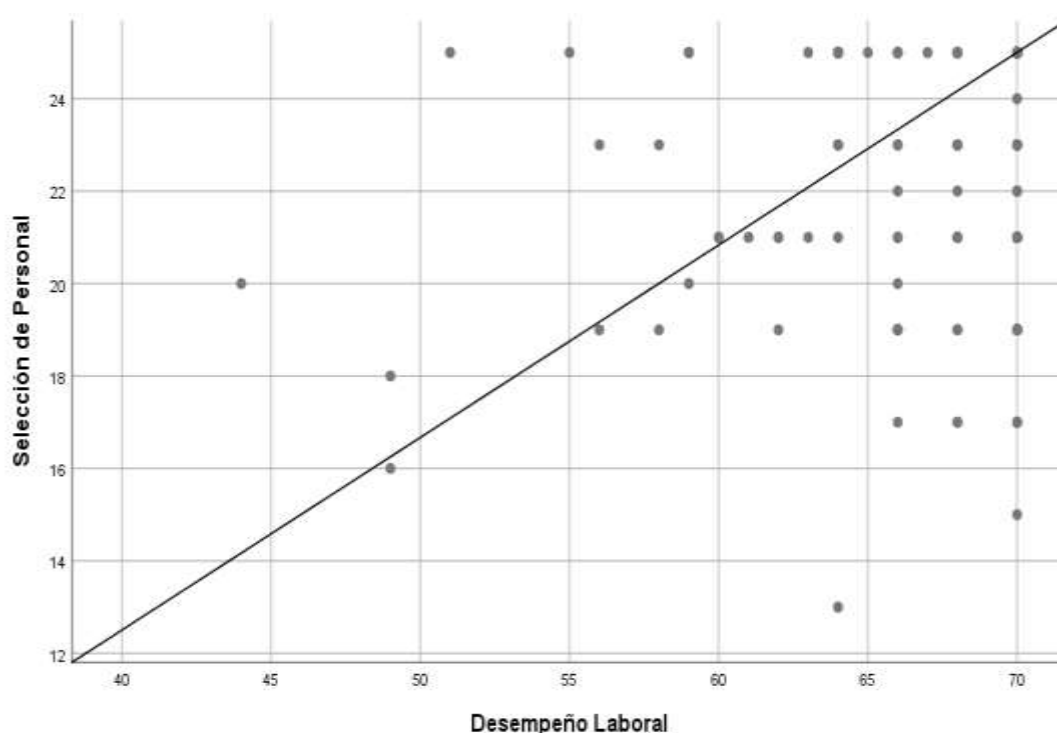
Tabla 11*Análisis de correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral*

		Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0.074
	Selección de Personal		
	Sig. (bilateral)		0.442
	N	110	110
	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	0.074	1.000
	Sig. (bilateral)	0.442	
	N	110	110

Nota. Correlación de la dimensión selección del personal y la variable desempeño laboral

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la selección del personal y el desempeño laboral



Nota. Este diagrama proviene de la tabla 11.

Interpretación:

La tabla 11 precisa la correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Puno, donde se comprueba la existencia de un valor $p = 0.442$ y $\rho \text{ spearman} = 0,074$, el cual permitió aprobar la HE0 que refiere a que no existe una relación positiva alta entre la selección de personal y el desempeño laboral en esta institución. Lo que quiere decir que a mejor selección de personal mayor desempeño laboral.

Tabla 12

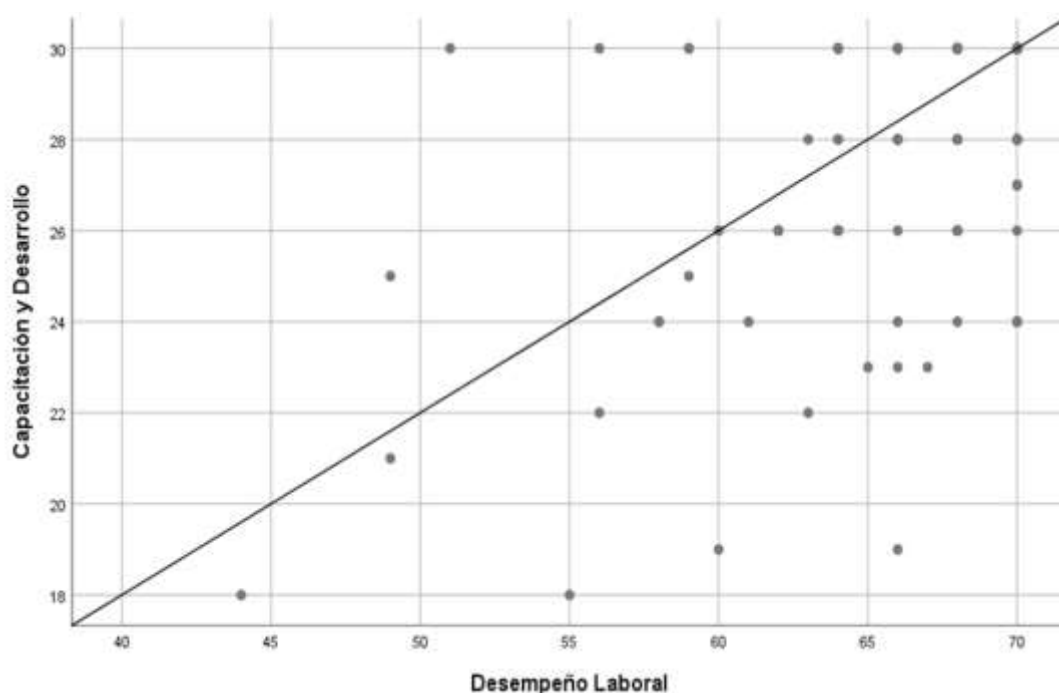
Análisis de correlación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral

		Capacitación y Desarrollo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación y Desarrollo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,463**
		N	110
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,463**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	110

Nota. Correlación de la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral



Nota. Este diagrama proviene de la tabla 12.

Interpretación:

La tabla 12 precisa la correlación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Puno, donde HE0, que establece que existe una relación moderadamente positiva entre la capacitación y el desarrollo y el desempeño laboral en esta institución, fue autorizada tras confirmarse la existencia de un valor $p = 0.000$ y rho spearman = 0.463. Esto implica que el desempeño laboral mejora con una mayor capacitación y desarrollo.

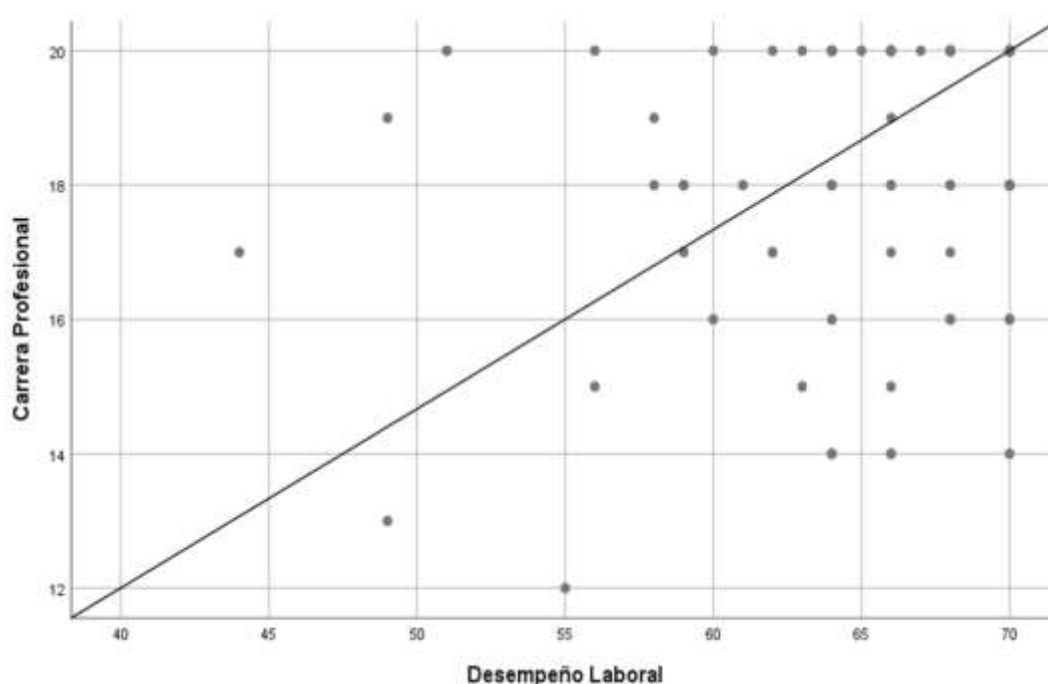
Tabla 13*Análisis de correlación entre la carrera profesional y el desempeño laboral*

		Carrera profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carrera profesional		
	Coefficiente de correlación	1.000	,404**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
	Desempeño laboral		
	Coefficiente de correlación	,404**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

Nota. Correlación de la carrera profesional y desempeño laboral.

Tabla 4

Diagrama de dispersión entre la carrera profesional y el desempeño laboral



Nota. Este diagrama proviene de la tabla 13.

Interpretación:

La tabla 13 precisa la correlación entre la carrera profesional y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Puno, donde se comprueba la existencia de un valor $p = 0.000$ y rho spearman= 0,463, el cual permitió aprobar la HE0, que refiere, en la institución, el desempeño laboral y la capacitación y el desarrollo tienen una relación bastante positiva. Esto implica que la mejora en el desempeño laboral es un resultado directo del aumento de la capacitación y el desarrollo.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Bajo el desarrollo de la premisa general que estipulo, determinar el vínculo entre la gestión basada en competencias y el cumplimiento laboral en los servidores municipales de la provincia de Puno, año 2024, se identificó, la existencia de un valor $p = 0.000$, superior al margen de error tolerado ($p < 0.05$), el cual permitió aprobar la HE1 que refiere a que existe una conexión sustancial entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral en esta institución, en añadidura, dentro de los valores encontrados, se evidenció un valor de ,392 en los grados de correlación, manifestando en tanto, que la asociatividad de estas variables es moderada.

Estos resultados guardan relación con los expuestos en Cusco, por Bueno (2022) quien, en la Municipalidad del distrito de Cusco, evidenció, la existencia de un valor p de ,000, así como de un valor de ,505 en el grado de correlación, demostrando, que la gestión por competencias es un constructo directamente ligado al desempeño laboral y que a medida que uno incrementa el otro también lo hará de forma proporcional y directa.

Otras posturas como la de Cárdenas y Janampa (2022) también asemejan una asociatividad entre la gestión basada en competencias y el cumplimiento laboral de los servidores municipales de la provincia de Oyón, valor que radica en la existencia de un valor p inferior al 0.05 tolerando en el margen de error el cual permite la aprobación del supuesto alterno, y que además de ello explica que a medida que incrementa la gestión basada en competencias, el cumplimiento de los servidores públicos también lo hará.

Asimismo, en Huánuco, Salvador (2022) específicamente en la Municipalidad de dicho distrito, por medio del suministro de un cuestionario de

escala ordinal y modelo Likert, evidenciaron un p valor inferior a 0.05 dentro de la significancia, el cual permitió la aprobación del supuesto alterno de la indagación, que refiere que el rendimiento laboral de los servidores municipales de distrito de Huánuco se encuentra moderadamente asociado con la Gestión por competencias.

Este grupo de hallazgos hace énfasis, que en múltiples contextos de nivel gubernamental, la gestión basada en competencias muestra una asociatividad con el cumplimiento laboral de los servidores públicos, lo cual puede interpretarse como una tendencia dentro de la administración pública local, estas evidencias en diferentes localidades como Puno, Cusco, Oyón y Huánuco, demuestra la correlación sustancial entre estos factores, lo que respalda la idea de que la gestión basada en competencias incide de forma directa en el desempeño laboral, contribuyendo a cumplir los objetivos institucionales y a mejorar los servicios públicos a lo largo del tiempo.

En relación con el primer objetivo específico, que se orientó a determinar el nexo entre la Selección de personal y el desempeño laboral de los servidores municipales de la provincial de Puno, año 2024, se comprobó la existencia de un valor $p = 0.442$, superior al margen de error tolerado ($p < 0.05$), el cual permitió aprobar la HE0 hace referencia al hecho de que no existe una correlación significativa entre las prácticas de contratación de esta institución y el desempeño de los empleados.

Este hallazgo muestra una discrepancia con los hallazgos de Cruz et al. (2021) quien, en un municipio de la provincia de San Román, evidenció una relación positiva moderada (0.000; 0,640) entre la elección del personal y el rendimiento de sus servidores, concluyendo que esta dimensión posee una

incidencia altamente sustancial en el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad.

Esta última postura demuestra que la selección de personal desempeña un papel fundamental en la determinación del desempeño laboral, implicando que un proceso de selección adecuado contribuye a un mejor rendimiento de los colaboradores, es claro mencionar que, particularmente en los procedimientos de reclutamiento y elección, el uso de criterios claros y alineados con los objetivos organizacionales, favorece a la productividad y eficacia global de las instituciones públicas, demostrando que, invertir en sistemas de selección más rigurosos y objetivos se traduce en un impacto positivo en el logro de las metas institucionales.

Seguido de ello, de acuerdo con lo indagado por el segundo objetivo específico, que se orientó, el desempeño laboral y la capacitación y desarrollo de los empleados municipales de la provincia de Puno, los resultados mostraron un valor p de 0,000, que es menor al error aceptable ($p < 0,05$), por lo que se pudo aprobar la hipótesis H_{E0} , que afirma que el desempeño laboral y la capacitación y desarrollo están conectados de forma simbólica en esta organización, en añadidura, dentro de los valores encontrados, se evidenció un valor de ,463 en los grados de correlación, manifestando en tanto, que la asociatividad de estas variables es moderada.

En concordancia, Huaricallo y Supo (2021) presentaron, dentro de sus hallazgos de la investigación, la existencia de un valor p inferior al 0.05 tolerando en el margen de error el cual permite la aprobación del supuesto alterno; demostrando que la dimensión capacitación del personal se asocia al desempeño laboral del talento humano de manera directa y significativa,

adicional a ello, se encontró un coeficiente de correlación que expresa que esta asociatividad es fuerte y positiva.

Esta última postura refuerza la idea de que una adecuada gestión del talento para mejorar el desempeño de los empleados, dado que en contextos organizacionales resulta indispensable invertir en programas efectivos de formación para fortalecer el desempeño laboral; ello subraya que el éxito de las estrategias de capacitación depende de su planificación, implementación, por tanto, la similitud entre estos resultados se atribuye a la calidad de los programas de capacitación analizados, o factores limitantes, basados en el tiempo, capital y disposición de los empleados.

Por último, en función al tercer objetivo específico, centrado en determinar la relación entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024, se evidenció la existencia de un valor $p = 0.000$, menor al margen de error tolerado ($p < 0.05$), el cual permitió aprobar la HE0, que refiere, que hay verdaderamente una conexión sustancial entre las dimensiones mencionadas en esta institución, en añadidura, dentro de los valores encontrados, se evidenció un valor de ,404 en los grados de correlación, manifestando en tanto, que la asociatividad de estas variables es moderada.

Autores como Alegbeleye y Omotunde (2021) en Nigeria, comparte similitud en los hallazgos, validando que la dimensión carrera profesional propia de la gestión por competencias se asocia con el desempeño laboral, por medio de la existencia de un valor de significancia de $p < 0.05$, adicional a ello, se evidenció un grado de correlación de ,524 el cual respalda que esta correlación es moderada y positiva, lo cual subraya que dichas prácticas



contribuyen positivamente al rendimiento de los trabajadores, la optimización de su desempeño y retención de su talento.

En ambos contextos, los hallazgos evidencian la importancia de la carrera profesional como un elemento clave dentro de la gestión por competencias, destacando que, independientemente del entorno sociocultural, la gestión de la carrera profesional tiende a mostrar un impacto significativo en la efectividad laboral, lo cual se cimienta en la necesidad de que las instituciones públicas independientemente de su rubro, implementen políticas y estrategias capaces de fomentar el crecimiento profesional de sus colaboradores como un medio para alcanzar mayores niveles de productividad y mejora en la atención de servicios públicos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En general, se ha observado que el desempeño laboral de los empleados municipales de la provincia de Puno en 2024 está significativamente correlacionado con la gestión basada en competencias, debido a la existencia de valor $p = 0.000$, superior al margen de error tolerado ($p < 0.05$) y un valor de Rho de 0,392 en los grados de correlación, el cual indica que esta asociatividad es positiva baja.

SEGUNDA: Se concluye que, no existe una correlación significativa entre el desempeño laboral de los empleados municipales de la provincia de Puno, año 2024 y la selección de personal, se encontró un Rho de 0.074, además se encontró un valor $p = 0.442$, superior al margen de error tolerado ($p < 0.05$), el cual permitió aprobación del supuesto nulo que niega la relación entre variables.

TERCERA: Se concluye que, existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los en los servidores municipales de la provincia de Puno, año 2024, debido a la existencia de un valor $p = 0.000$, inferior al margen de error tolerado ($p < 0.05$) y la existencia de un valor de Rho de 0,463 en los grados de correlación, mismo que indica que la asociatividad de estas variables es moderada.

CUARTA: Se concluye que, existe una relación significativa entre la carrera profesional y el desempeño laboral en los en los servidores municipales de la provincia de Puno, año 2024, producto de la existencia de un valor $p = 0.000$, inferior al margen de error



tolerado ($p < 0.05$) además de un valor de Rho de 0,404 en los grados de correlación, que validan que dicha asociatividad es moderada.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos implementar programas de capacitación basados en la gestión por competencias, con la intención de determinar las cualificaciones mínimas necesarias para cada función y llevar a cabo evaluaciones periódicas para medir la influencia de las habilidades aprendidas, adaptando así los programas de acuerdo a los resultados.

SEGUNDA: Al área de reclutamiento y selección del personal, se recomienda que revise y mejore sus procedimientos de contratación, donde se haga inclusión de herramientas psicométricas y técnicas para la evaluación, mismas que deberán ir basadas en competencias específicas para cada puesto, adicional a ello, se sugiere involucrar a los responsables directos de los puestos vacantes en las entrevistas y evaluaciones finales, a fin de establecer una selección más adecuada a las necesidades de la institución.

TERCERA: Se recomienda a la dirección general, continuar fortaleciendo los criterios de selección, con mayor énfasis en la validación de habilidades técnicas y habilidades blandas alineadas a cada uno de los objetivos organizacionales, ello con la finalidad de considerar competencias como parte integral de procedimientos para la selección de empleados, asimismo, se deben de implementar programas de inducción os para garantizar que los nuevos colaboradores puedan integrarse y desenvolverse con facilidad.



CUARTA: A la oficina de gerencia de desarrollo profesional, se le recomienda establecer y formalizar planes de carrera profesional para los colaboradores, con la finalidad de crear programas de mentoría y crecimiento profesional, como especializaciones o certificaciones relevantes, adicional a ello, se increpa a desarrollar evaluaciones anuales a fin de evaluar el desempeño y crecimiento profesional, vinculando directamente ambos constructos para beneficio de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aguilar, S., Apaza, J., Huanca, R., & Quispe, I. (2020). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca –2020. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(4), 487-498. doi:0.23857/dc.v7i4
- Alegbeleye, G., & Omotunde, O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*(47), 1-13. doi:10.1016/j.acalib.2021.102319
- Alejandría, C., Delgado, J., Saavedra, F., & Saldaña, C. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San Martín. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), 5835-5863. doi:10.37811/cl_rcm.v5i4.727
- Alfes, K., Fürstenberg, N., & Shantz, A. (2020). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model [Significado del trabajo y rendimiento laboral evaluado por el supervisor: Un modelo de mediación moderada]. *HUMAN RESOURCE Management Advancing Human Resource Research and Practice*, 1(8), 1-17. doi:10.1002/hrm.22041
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Sawatiri, N., Suroso, S., & Susanto, P. (2023). Performance Management As a Mediation of Variable of Competence and Coaching Skills That Impacts Organization Sustainability. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 2(4), 719-728. doi:10.55927/fjmr.v2i4.3792



- Almaaitaha, M. F., Alsafadia, Y., Altahata, S. M., & Yousfib, A. M. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment . *Management Science Letters* , 10, 2937-2944. doi:10.5267/j.msl.2020.4.012
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoecoén*, 12(4), 436-448. doi:10.26495/tzh.v12i4.1394
- Arévalo, J., Del Pilar, J., Flores, K., Ishuiza, R., & Schrader, C. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *CInecia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 1671-1705. doi:10.37811/cl_rcm.v6i4.2687
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avendaño, B., Bernal, A., Mejía, S., Peña, M., & Toro, R. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(63), 1-17.



- Baptista, R., Fernández, C., & Hernández, R. (2011). *Metodología de la Investigación*. Estado de México: Mc Graw - Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Baque, L., Izquierdo, A., & Viteri, D. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Electrónica Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), 1-12.
doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322022000100018&script=sci_arttext
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:10.17162/riva.v7i1.1417
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación - administración, economía, humanidades*. Prentice Hall. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolaños, Á. (2020). Effectiveness and efficiency in the recruitment and personnel selection processes [Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal]. *Revista Biumar*, 4(1), 134-136.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. doi:10.51528/rp.vol9.id2324



- Budhiandriani, Fara, A., Hajiali, I., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance [Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee]. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. doi:10.52970/grhrm.v2i1.160
- Bueno, J. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Wánchaq del Cusco - 2021. [Tesis para optar al título de licenciado en administración, Univerisidad Andina del Cusco]. Repositorio de la Univerisidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5494/Jose_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, W., Castillo, R., Loaiza, R., Martel, C., Medina, M., & Rojas, R. (2021). *metodología de la Investigación Técnicas e instrumentos de investigación*. : Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:10.35622/inudi.b.080
- Caballero, E. (2024). Influencia de la gestión municipal en la prestación de servicios en la Municipalidad provincial de Piura 2023. *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*, 33(2), 157-168. doi:10.5281/zenodo.11216966
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. doi:10.23857/pc.v6i11.3296



- Cardenas, E., & Janampa, D. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Oyón, 2021[Tesis para optar por el título profesional de licenciada en administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7213/tesis_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=yCastaña, Y., Forero, L., & Aguirre, B. (2021). Industria 4.0. De gerentes a líderes. Una revisión de la literatura sobre las habilidades blandas. *Revista CIES*, 12(3), 109-123.
- Céspedes, S., & Salas, J. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad distrital peruana, 2023. *Investgiación & Desarrollo*, 23(2), 97-107. doi:10.23881/idupbo.023.2-6e
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista científica Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. doi:10.23857/pc.v6i2.2253
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*, 1(4). <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cruz, A., Mamani, Y., Mestas, G., & Salguero, C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y TecnologíaInudi Perú*, 1(2), 21-29. doi:10.35622/j.rg.2021.02.002



- Cueva, E., Cruz, O., Sánchez, A., & Sánchez, F. (2022). Competencias directivas en municipalidades en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1183-1195. doi:10.52080/rvgluz.27.99.21
- Dela Cruz, J., Talavera, J., Torres, R., Vera, V., & Zuzunaga, E. (2022). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos, actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana. *Rev. Fac. Med. Hum*, 22(2), 273-279. doi:10.25176/RFMH.v22i2.4768
- Delgado, J., & Marín, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 2(1139-1159), 4. doi:10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Endara, V., Vélez, M., & García, E. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1969>
- Flores, J., Jacobo, C., & Leyva, K. (2024). El efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista Interciencia*, 49(2), 132-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9353099>
- Fogaça, N., Coelho, F., Paschoal, T., Ferreira, M., & Torres, C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective [Relación entre rendimiento laboral, bienestar, justicia y apoyo organizativo: Una perspectiva multinivel]. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1-27. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG210108



- Huaricallo, V., & Supo, C. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020 [Tesis para optar al título de licenciado en ciencias administrativas y marketing estrategico, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio de la Universidad José Carlos Mariátegui. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1570>
- Limin, Q. (2022). Investigación sobre la práctica de la gestión de recursos humanos orientada al control interno y el desempeño organizacional. *Tecnología Visera*, 3(1), 83-35. doi:10.33142/mem.v3i1.5810
- Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. doi:10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291
- Monje, A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Universidad Surcolombiana - Nieva.
- Munzhedzi, H. (2020). An evaluation of the application of the new public management principles in the South African municipalities [Una evaluación de la aplicación de los nuevos principios de gestión pública en los municipios sudafricanos]. *Journal of Public Affairs*, 21(1), 1-8. doi:10.1002/pa.2132
- Nicomedes, E. (2014). Tipos de Investigación. *Repositorio Institucional USDG*, 1(1), 1-4.
- Orozco, E., Nájeram, J., Orozco, G., Sandra Elizabeth, R., Azcuy, F. J., & Guerra, R. (2021). Reflection about teaching competencies in



Ecuadorian Higher Technological Institutes [Reflexión sobre las competencias docentes en los institutos superiores tecnológicos en Ecuador]. *Educación Médica Superior*, 35(1).

Ortega, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(10), 287-312. doi:10.35381/r.k.v5i10.696

Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. doi:10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Rivera, K. (2024). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - llave, 2023 [Tesis para optar el grado académico de bachiller en contabilidad y finanzas, Universidad Privada San Carlos] Repositorio de la Universidad Privada San Carlos. <http://34.127.45.135/handle/UPSC/913> Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. doi:10.37811/cl_rcm.v5i3.496

Rojas, E. (2024). Gestión por competencias y desempeño laboral de una municipalidad distrital – Lambayeque. Universidad César Vallejo - UCV [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar

Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132757/>

Moya_REA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salvador, A. (2022). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco, 2022 [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

[https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/817](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8171/PMGP00098S18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

1/PMGP00098S18.pdf?sequence=1&isAllowed=y Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259.

doi:10.37811/cl_rcm.v5i6.1227

Solís, O. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(19), 51-67. doi:10.35381/cm.v10i19.1346

Waseem, M., & Younas, M. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1330-1353. doi:10.1080/1331677X.2020.1748510



Yucra, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022* [Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio de la Universidad Privada San Carlos. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024?	Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.	Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.	V1: Gestión por competencias	Selección de Personal	Cumplimiento de objetivos Recursos disponibles Socialización de objetivos Socialización de documentos Cumplimiento de funciones Productividad Incentivos	Enfoque: Cuantitativo
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024?	Objetivos específicos Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.		Capacitación y Desarrollo	Cumplimiento de metas Asignación de recursos Racionalización de recursos Cumplimiento de plazos Compromiso	Nivel: Correlacional
				Carrera Profesional	Ambiente laboral Comunicación Relaciones interpersonales	Tipo: Aplicada
¿Qué relación existe entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024?	Determinar la relación entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.	Existe una relación significativa entre la capacitación y desarrollo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.	V2: Desempeño laboral	Eficacia	Selección de personal Pertinencia Experiencias personales Prioridades Iniciativas Dependencia	Diseño: No experimental
					Capacitación	Población: Colaboradores
					Mejora de desempeño	Instrumento: Cuestionario en escala Likert
¿Qué relación existe entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024?	Determinar la relación entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.	Existe una relación significativa entre la Carrera Profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Puno, año 2024.		Eficiencia	Autocapacitación Competencias Resolución de problemas Oportunidades	
				Relación interpersonal	Estimulación por logros Vocación de servicio	



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

N. º	Gestión por competencias															Desempeño laboral														
	Selección del personal					Capacitación y desarrollo					Carrera profesio- nal					Eficacia					Eficiencia					Relación interspers onal				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	
1	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
2	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
6	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
7	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	1	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
10	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
11	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
16	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4
21	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
22	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
25	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
26	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4



27	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
29	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
30	4	3	5	3	1	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
32	4	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
33	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
34	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
35	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
36	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
37	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
42	5	5	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
43	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	2	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5
46	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
48	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
49	3	4	3	1	3	4	2	3	2	3	3	2	5	1	5	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	1	5	5
50	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
51	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	4	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4
52	3	5	2	2	5	1	1	3	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	2	3	4	5	1	4	4	4	4	2



54	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5			
55	4	5	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5		
56	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5		
57	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4		
58	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5		
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
60	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
61	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
62	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
63	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
64	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
65	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
66	3	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
67	3	4	4	1	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	
68	4	4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
69	4	4	2	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	
70	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5
71	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	1	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
74	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	
75	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
76	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
77	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
78	4	3	4	1	4	2	1	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
79	4	3	4	1	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
80	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	



81	3	4	4	4	3	3	1	4	1	3	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	5	5
82	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
83	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
84	4	5	3	2	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
85	3	4	1	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5
86	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
87	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
88	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5
89	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
90	4	5	4	3	3	3	3	1	3	3	5	2	1	3	4	1	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
91	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
92	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4
93	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
94	3	4	3	1	1	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
95	3	4	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4
96	5	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	5
97	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
98	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	2	1	3	4
99	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	2	1	3	4
100	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3
101	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
102	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3
103	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5
104	2	1	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	5	3	2	3	4	5	2	3	4	3	3	1	1	2



1 0 5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
1 0 6	4	5	4	5	5	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	5	3	4	4	2
1 0 7	3	2	3	2	4	4	2	2	3	1	2	3	2	1	4	4	2	3	3	2	1	2	3	2	3	5	2	3	3	3
1 0 8	4	3	5	3	2	1	2	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	2	1	3	2	2	4	3	4	5	5
1 0 9	2	3	2	3	4	5	3	2	1	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	1	2	3	2	4	4	4	3	5	5
1 1 0	5	5	4	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	4	4

ANEXO 3 INSTRUMENTO

Cuestionario para la medición de la relación de la Gestión por competencias y el Desempeño Laboral

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

V1: Gestión por competencias						
Selección de Personal		1	2	3	4	5
1	¿Cumple con los objetivos planificados en el Plan Operativo Institucional de la Municipalidad provincial de Puno?					
2	¿Cuenta con los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el Plan Operativo Institucional de la Municipalidad provincial de Puno?					
3	¿Le informaron al inicio del año sobre los objetivos planificados en el Plan Operativo Institucional de la Municipalidad provincial de Puno?					
4	¿Le informaron sobre el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros documentos en la Municipalidad provincial de Puno?					
5	¿Considera que cumple con las funciones establecidas en los documentos de gestión de la Municipalidad provincial de Puno, como el Manual de Organización y Funciones o el Reglamento de Organización y Funciones?					
Capacitación y Desarrollo		1	2	3	4	5
6	¿Considera que su productividad se ha incrementado este año en la Municipalidad provincial de Puno?					
7	¿Recibe algún incentivo para mejorar la productividad en la Municipalidad provincial de Puno?					
8	¿Cumple su meta descrita en el Plan Operativo Institucional en el tiempo establecido por la Municipalidad provincial de Puno?					
9	¿Considera que los recursos asignados se entregan en el tiempo previsto en la Municipalidad provincial de Puno?					
10	¿Considera que los recursos asignados son suficientes para cumplir con las actividades planificadas en el Plan Operativo Institucional de la Municipalidad provincial de Puno?					
11	¿Cumple con los plazos establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Municipalidad provincial de Puno?					



Carrera Profesional		1	2	3	4	5
12	¿Se encuentra comprometido con las actividades que realiza en la Municipalidad provincial de Puno?					
13	¿Considera que el ambiente de trabajo en la Municipalidad provincial de Puno es agradable?					
14	¿Se comunica con sus compañeros de trabajo en la Municipalidad provincial de Puno para realizar las labores planificadas?					
15	¿Considera que la comunicación entre compañeros en la Municipalidad provincial de Puno ayuda a mejorar las relaciones interpersonales?					

☐

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

V2: Desempeño Laboral						
Eficacia		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la selección de personal en la Municipalidad provincial de Puno se realiza de acuerdo al perfil del puesto?					
2	¿Para ocupar un cargo, la Municipalidad provincial de Puno considera necesario el perfil del puesto establecido en el Manual de Organización y Funciones?					
3	¿Considera que el personal que ocupa un cargo en la Municipalidad provincial de Puno cuenta con la experiencia requerida?					
4	¿Considera que la Municipalidad provincial de Puno da prioridad a los colaboradores con la experiencia requerida para ocupar un cargo?					
5	¿Demuestra iniciativa para realizar las labores encomendadas en la Municipalidad provincial de Puno?					
Eficiencia		1	2	3	4	5
6	¿Espera la orden de su jefe inmediato para realizar sus labores en la Municipalidad provincial de Puno?					
7	¿Recibe capacitación para mejorar sus capacidades en el ejercicio de sus funciones en la Municipalidad provincial de Puno?					
8	¿Considera que las capacitaciones en la Municipalidad provincial de Puno ayudan a mejorar su desempeño laboral?					
9	¿Al no recibir capacitaciones por parte de la Municipalidad provincial de Puno, busca capacitarse por cuenta propia?					
10	¿Demuestra conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeña en la Municipalidad provincial de Puno?					
11	¿Demuestra facilidad para solucionar problemas dentro de la Municipalidad provincial de Puno?					
Relación interpersonal		1	2	3	4	5
12	¿La Municipalidad provincial de Puno le da la oportunidad de asumir retos para medir su capacidad profesional y/o funcional?					
13	¿Le estimulan por los logros obtenidos con algún tipo de incentivos en la Municipalidad provincial de Puno?					
14	¿Para el ejercicio de sus funciones en la Municipalidad provincial de Puno, considera que es necesario tener vocación de servicio?					



ANEXO 4 VALIDEZ DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título de tesis: Gestión por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Santobomas Licimao Aguilar Pinto
PROFESION : Licenciado en Administración
CARGO ACTUAL : Docente
GRADO ACADÉMICO : Dr. Sr. en Administración

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables				X	
ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
INTENCIONALIDAD	Está adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 2017)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total / 50=

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C75% = 0,75) ☒

Desaprobado (C75% = 0,75) ☐

Lugar y fecha: Juliaca 20 de Octubre 2024


Firma
DNI N° 82271275
N° Celular 951.55.3033



ANEXO 5 EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS

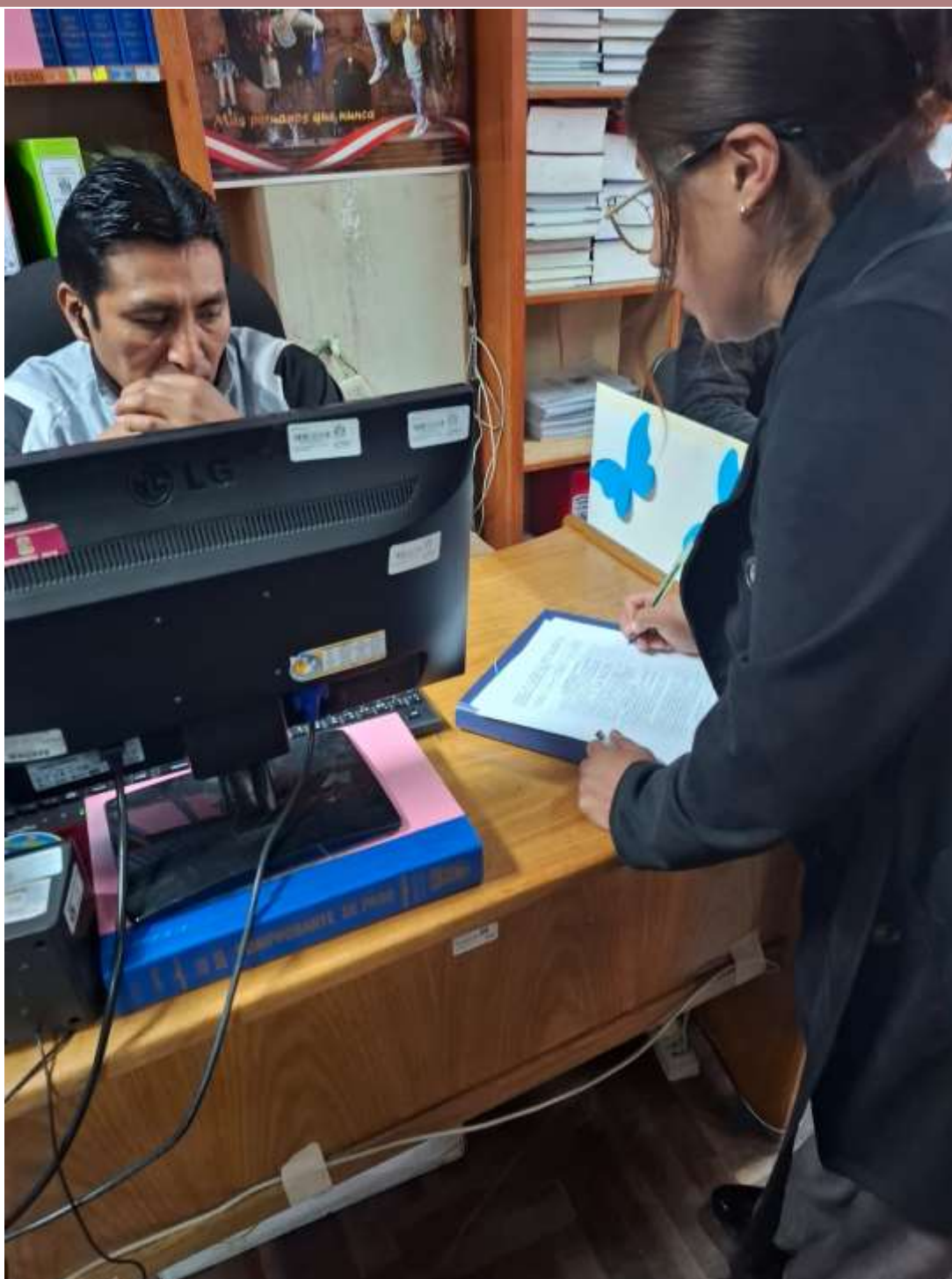














ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 09 - 12 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JULIZA QUISPE YUCRA
Dirección: AV. ALTO ALIANZA 712
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70446058
Teléfono: 952 127 424 email: julizaquispe23@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión por competencias, Desempeño, capacitación, selección de personal, carrera profesional.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

09 - 12 - 2025

Fecha