



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Gestión por competencias y motivación en el servicio de
voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Torres Sanchez, Jose Adolfo (orcid.org/0000-0001-5794-7340)

ASESORES:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154 -5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi Señor Jesucristo y su Iglesia, la cual es su cuerpo; un pueblo pujante que por amor y fe sirven a otros, entregando su tiempo, tesoros y talento, siendo luz y sal en este mundo.

AGRADECIMIENTO

A mi esposa Mary, mis hijos Marcelo y Linda, a mi madre, mi padre y hermanos, a mi hermano Luis. Sin el amor, apoyo moral y financiero de todos ellos, no hubiera sido posible este paso de fe.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023", cuyo autor es TORRES SANCHEZ JOSE ADOLFO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 02- 08-2023 11:54:58

Código documento Trilce: TRI - 0636713



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES SANCHEZ JOSE ADOLFO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión por competencias y motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE ADOLFO TORRES SANCHEZ DNI: 18077493 ORCID: 0000-0001-5794-7340	Firmado electrónicamente por: JADOLF el 02-08-2023 07:06:38

Código documento Trilce: TRI - 0636714

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestreo y unidad de analisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Nivel de gestión por competencias</i>	20
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la gestión por competencias	21
Tabla 3	Nivel de la variable motivación	22
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la variable motivación	23
Tabla 5	Relación entre la gestión por competencias y la motivación	24
Tabla 6	Relación entre la gestión por competencias y necesidad de logro	25
Tabla 7	Relación entre la gestión por competencias y necesidad de poder	26
Tabla 8	Relación entre la gestión por competencias y necesidad de afiliación	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

1	Diseño del esquema de investigación	14
---	-------------------------------------	----

RESUMEN

En las vivencias de iglesia y de su gestionamiento se presentan situaciones que implican poder evaluar la forma cómo se viene realizando el trabajo específico de anunciar el Evangelio y formar comunidad; por eso, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023. En el aspecto metodológico fue un estudio aplicado, cuantitativo y con diseño descriptivo correlacional; contó con una población muestral conformada por 45 fieles voluntarios, a ellos se les aplicaron dos cuestionarios, uno por variable, que fueron preparados por el investigador y que fueron sometidos a confiabilidad, por Alfa de Cronbach, y a validez por juicio de expertos. La contrastación de las hipótesis se realizó aplicando el Rho de Spearman. Con la sistematización de los resultados se arribó a la conclusión de que existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023; esto está respaldado por la aplicación del Rho de Spearman cuyo coeficiente fue de 0,486 y una $p < 0,01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Competencia, logro, afiliación, poder, voluntariado.

ABSTRACT

In the experiences of the church and its management, situations arise that imply being able to evaluate the way in which the specific work of announcing the Gospel and forming a community has been carried out; For this reason, the general objective was to determine the relationship between management by competencies and motivation in volunteer service in an evangelical church, Ilo, 2023. In the methodological aspect, it was an applied, quantitative study with a descriptive correlational design; It had a sample population made up of 45 faithful volunteers, to whom two questionnaires were applied, one per variable, which were prepared by the researcher and which were subjected to reliability, by Cronbach's Alpha, and to validity by expert judgment. The contrasting of the hypotheses was carried out applying Spearman's Rho. With the systematization of the results, it was concluded that there is a significant and direct relationship between management by competencies and motivation in the service of volunteers in an evangelical church, Ilo, 2023; this is supported by the application of Spearman's Rho whose coefficient was 0.486 and $p < 0.01$, therefore the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Competition, achievement, affiliation, power, volunteering.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios acelerados generados por la globalización y los avances tecnológicos, así como los cambios sociales y económicos están planteando cada vez nuevos desafíos a las organizaciones en el mundo. Esta realidad ha motivado, a que cada vez más, las organizaciones se vean inclinadas a enfocar la atención en su capital humano como el elemento de más valor, incluso de mayor importancia que sus productos o servicios (Elsharnoyby y Elbanna, 2021, Kehide, 2012). Por esta razón, gestionar por competencias es un instrumento fundamental y fuerte para la orientación estratégica del personal (Moreno et al., 2004). De acuerdo con Orellana et al. (2019) un gran número de investigaciones demuestran que la gestión por competencias es beneficiosa para mejorar la motivación y productividad de los colaboradores; en 2017 en México se encontró que implementar este tipo de gestión implica que el 66.7% mejore su status y el 61.9% mejora la autoestima.

Para Tejada y Arias (2004) el posicionamiento y desarrollo institucional se consiguen con una eficiente administración de personal, lo que trae consigo que los trabajadores se sientan predispuestos para poner sus competencias laborales al servicio de la organización y para hacer frente a desafíos presentes. Las organizaciones deben aprovechar las capacidades de los colaboradores para mostrarse competentes en medio de la globalización.

Por otro lado, para que se pueda desarrollar una entidad necesita que sus miembros estén motivados, pues de esto se deriva la realización de sus objetivos institucionales; empero, todavía hay empresas que son ajenas a esta visión y gestionan sin tener en cuenta el capital humano. Lo que pueda retribuirle económicamente a la institución está dejando de ser lo fundamental al elegir a los potenciales trabajadores, lo que prima es su capacidad de ser líder, flexible, motivado y con un desarrollo personal adecuado (Berardi, 2015).

La motivación en el trabajo es sumamente importante para que, no solo las instituciones, sino toda la sociedad se muestre exitosa (Kanfer et al., 2017). En los años 2021 y 2022 se necesitó regresar al modelo de organización en el que se delega confianza en los trabajadores y, por consiguiente, se incide en su motivación; de la misma forma, tanto adultos mayores y jóvenes debieron verse

exigidos a aprender nuevos métodos de trabajar y manejar mecanismos que, de seguro, no usaban de esa manera; por esta razón, se afectó su nivel motivacional en el contexto de trabajo; algunos hicieron frente a los cambios porque necesitaban aprender, otro grupo lo hizo para mantener su puesto laboral y sintieron la obligación de manejar medios que no eran parte de su realidad; por otra parte, la economía también afectó al aspecto motivacional puesto que los individuos no se empeñan en conseguir mejores resultados laborales, solo buscan mejores condiciones económicas y nuevas opciones de trabajo (Fishbach y Woolley, 2022).

En el ámbito mundial se indica que, casi el 90% de instituciones reconocen que su personal busca un nuevo empleo en el que pueda incrementar su remuneración; de ellos, un 12% consigue mejores remuneraciones en su nuevo empleo. El 40% siente que no lo estiman en su institución, el 77% indica que su compromiso sería mayor si les reconocieran sus méritos; a partir de otro punto de vista, un 56% de quienes administran al personal, están preocupados porque algunos trabajadores se aparten de la institución (Latifa, 2017).

Pero existen en el mundo instituciones cuyo personal, en su mayoría, presta un servicio de forma voluntaria y no remunerada como es el caso de las iglesias evangélicas, cuyos fines no son lucrativos. En este campo, la gestión de las capacidades de las personas y la motivación están asociadas, según Warren (2009) cuando manifiesta que, al encontrar un lugar de servicio acorde a las habilidades, talentos, inclinaciones personales y experiencias, ello da como resultado productividad y un sentido de plenitud que da una fuerte motivación. Por su parte Wagenveld (2000) destaca la necesidad de motivar e involucrar en el servicio voluntario a los fieles, considerando que, al ejercitar los talentos y capacidades a través del servicio altruista, se puede observar un crecimiento personal de dichas capacidades (competencias) así como de un mayor entusiasmo.

Dentro de Sudamérica, el Perú está considerado como un país con un alto índice de rotación laboral, con un 20% aproximadamente, de acuerdo con un informe de PricewaterhouseCoopers Perú (2017) información alarmante asociada al sentirse motivado laboralmente en cuanto a necesidades emergentes y modos de pensamiento predominante entre quienes trabajan.

En el Perú, se han realizado estudios con enfoque en la óptima conducción del potencial humano orientados a instituciones estatales, por ejemplo, en el campo educacional, destacando la importancia del vínculo entre el mejoramiento del ejercicio laboral y los procesos de administración del personal (Vásquez, 2017) y también en cuanto a servidores de una municipalidad Cortez (2020) con el objetivo de identificar la relación entre la administración orientada a las personas y los resultados esperados en los mismos. Sin embargo, no se ha logrado ubicar algún trabajo dirigido a la gestión por competencias y a la motivación de voluntarios en instituciones no lucrativas.

En el mismo sentido, se puede decir que la iglesia evangélica ubicada en la provincia de Ilo, departamento de Moquegua, Perú, desarrolla una línea de acción basada en los principios de la fe cristiana, impartiendo su fe, formando valores, contribuyendo al desarrollo personal a través de distintos programas dirigidos a niños, jóvenes, adultos y familias, ya sean sus congregantes de aproximadamente 200 personas o comunidad en general. Puesto que la iglesia es una organización sin fines de lucro, toda esta labor se realiza casi totalmente con la participación de personal voluntario, comprometido y no remunerado que en la actualidad lo conforman unas 45 personas; que con sus competencias (talentos, tiempo y habilidades) contribuyen al logro de los objetivos que son comunes a la institución y sus congregantes. Para ello, es de sumo valor que la iglesia pueda gestionar adecuadamente las competencias de sus voluntarios y así también motivar a sus fieles a vivir y transmitir su fe. En este sentido, se ha observado en primer lugar, un grupo de personas que son parte de la congregación pero que están desmotivadas y no participan de forma activa en ninguno de los programas (ministerios) de la Iglesia. En segundo lugar, se ha observado la deserción de algunos voluntarios como resultado de la pandemia por el COVID 19 y cambios de residencia. En tercer lugar, los voluntarios, son personas que demuestran compromiso y participación en, al menos, uno de los programas (ministerios) de la asociación, de los cuales algunos manifiestan motivación y buena disposición en el cumplimiento de sus tareas, pero entre ellos, algunos no logran el rendimiento esperado en su servicio. Por otro lado, se ha detectado que algunos miembros de la iglesia se incomodan porque se ha implementado la gestión por competencias; es decir, se busca

identificar las capacidades de cada uno para ubicarlo en el servicio en el que pueda rendir más frutos.

Ante esta situación, el problema a investigar se formuló con la interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023? ¿Cuál el nivel de motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023? ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y la necesidad de logro en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023? ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y la necesidad de poder en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023? ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y la necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023?

La investigación presente se justificó desde una perspectiva práctica, dado que la gestión en base a competencias asociado a la motivación de voluntarios en entidades no lucrativas ha sido poco abordada, por ello, los resultados de la investigación permitirían plantear lineamientos para una adecuada identificación, desenvolvimiento y gestión de competencias como parte del desarrollo de voluntarios, así como de su motivación. Desde una mirada metodológica, la investigación se justifica en que los procedimientos e instrumentos a utilizados, y cuya validez y confiabilidad se han comprobado, pueden aplicarse en futuras investigaciones con organizaciones religiosas sin fines de lucro, similares a la que es motivo de este estudio. Desde un punto de vista social, la investigación se justifica en que los resultados de la presente investigación pueden contribuir a la optimización de voluntarios, el desarrollo de competencias y su motivación que les harán mejores individuos para la sociedad, para sus familias, para la iglesia en la que se congregan y en la que sirven, y para todo ambiente en que se desenvuelvan, aportando eficiencia y eficacia a su entorno.

La ejecución del estudio es viable porque el investigador tiene acceso pleno a las unidades de análisis y cuenta con los recursos suficientes para llevarlo adelante.

En la misma línea, el objetivo general que orientó el presente estudio fue: Determinar la relación entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Como objetivos específicos tenemos los siguientes:

Identificar el nivel de gestión por competencias en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023; identificar el nivel de motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo 2023 ; describir la relación entre la gestión por competencias y necesidad de logro en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023; describir la relación entre la gestión por competencias y necesidad de poder en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023; describir la relación entre la gestión por competencias y necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Así mismo, como hipótesis general se plantea que, existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios realizados por investigadores en otros contextos, y cuyas variables se aproximan al tema de la presente investigación, se puede mencionar a los siguientes: En el plano internacional, Vera (2022) con la finalidad de establecer el nivel de desempeño y cómo se gestionan las competencias del personal para levantar una propuesta de mejora. Se aplicó la metodología inductiva y deductiva para identificar el nivel en que se desempeña el personal y se gestionan sus competencias en el trabajo. Estudio de campo y descriptivo que usó la encuesta como técnica. El resultado permite identificar que se carece de una planificación para la evaluación competencial del talento humano que tenga incidencia en el grado de desempeño; por tanto, el personal no alcanza los estándares requeridos y sus actividades no influyen en el cumplimiento de la meta institucional. No existe integración entre la gestión por competencia y el nivel en el que se desempeña el personal de la fundación. Es un antecedente que aporta sobre cómo se manifiestan la variable gestión por procesos en el ámbito empresarial.

Por su parte, Mendieta et. al (2020) con la finalidad de elaborar un piloto para gestionar por competencias y responder al problema en el desempeño de quienes laboran administrativamente en el sector público y que no están acorde con los requerimientos de perfil del cargo que se les asigna. El método fue descriptivo propositivo y aplicó el cuestionario para identificar el nivel de desempeño, el grado de pertinencia en las contrataciones y cómo se selecciona al personal para el ejercicio de un cargo. El piloto pretendió que se seleccione el personal con base en los requerimientos competenciales del cargo. Este aporte permite identificar que la gestión por competencias es una alternativa para mejorar procesos en una institución.

Bohórquez (2020) tuvo el propósito de identificar el nivel de motivación y del desempeño laboral en un municipio de Salinas; fue una investigación mixta, de descripción, que contó con una muestra de 68 trabajadores y que alcanzó como resultado que una cuarta parte de empleados no están satisfecho con respecto a la satisfacción de lo que necesitan fisiológicamente; un 35% muestran insatisfacción en lo que respecta a la necesidad de poder y otro 35% no manifiestan satisfacción en lo que respecta a la igualdad institucional. Se recomienda afianzar la motivación,

con miras al fortalecimiento institucional y personal de los trabajadores. Este antecedente ayuda a entender el comportamiento de la variable motivación cuando se le asocia con el desempeño.

Vera (2018) en un estudio realizado en Ecuador y que buscó identificar las características de la gestión por competencias y del desempeño laboral de los trabajadores de una institución financiera en Guayaquil. Fue una investigación aplicada y sin experimentación, cuya muestra la conformaron 27 empleados de la institución; a ellos se les aplicaron cuestionarios sobre ambas variables. El resultado indica que se gestiona el personal evaluando sus competencias y, por ello, se nota que su personal está motivado, muestra iniciativa, asumen liderazgo y se desempeñan eficientemente. En este caso, el trabajo previo aporta sobre la variable independiente, pero también muestra resultados de la motivación, aunque haya sido tomada como una dimensión.

En lo que respecta al Perú, Gusmán (2022) buscó determinar cómo se relaciona la gestión por competencias del personal administrativo y la motivación laboral de una universidad peruana; no recurrió a la experimentación, fue cuantitativa y de correlación, contó con la participación de 112 administrativos y recurrió al cuestionario como medio de recogida de datos. El resultado indica la dimensión autonomía de la motivación laboral se percibe como regular (24,1%), igualmente, la dimensión maestría (26,79%); en cambio, la dimensión propósito es considerada como mala (20,54%); en cuanto a la variable gestión del talento humano es concebida como media; concluyó que se encontró que la gestión de personal mantiene una relación media y directa (Rho de Spearman 0,579) con la motivación al laborar; de la misma forma, se concluyó que la variable gestión está relacionada (media y directa) con cada una de las dimensiones de la motivación (entre 0,522 y 0,678).

Chaparro (2022) cuyo trabajo se orientó a determinar la asociación de la gestión por competencias con el proceso de modernización en una municipalidad de Lambayeque. De tipología básica y sin experimentación, diseñada con correlación que utilizó sendos cuestionarios, aplicados a un grupo muestral de 55 personas. El resultado indicó que no se ha evidenciado significancia en la asociación entre las variables. En cuanto a la asociación de la modernización y la

gestión por competencias se concluyó que es inversa y una $p > 0,05$, lo mismo se encontró al contrastar las hipótesis específicas; es decir, las hipótesis planteadas fueron rechazadas.

Anastacio et al. (2020), con la finalidad de establecer la asociación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación en trabajadores municipales; contó con un diseño descriptivo de correlación que contó con la participación de 165 sujetos a quienes se les Administró cuestionarios que, previamente, fueron sometidos a confiabilidad y validez. El resultado indica que entre las variables hay una asociación significativa y directa; del mismo modo, gestionar los talentos de las personas con base a competencias incide de forma directa en las motivaciones para el trabajo en los empleados de una municipalidad del norte del Perú. Lo encontrado es relevante y muy valioso, pues se convierte en una aportación importante en investigaciones de gestión de municipios.

Así mismo, Robles (2020) quien buscó establecer cómo se asocia la gestión por competencias con el desempeño laboral en un centro hospitalario; tuvo un enfoque cuantitativo, sin experimentación y diseñado correlacional y propositivamente. Asumió como técnicas la encuesta, el analizar documentos y el formar focos grupales, aplicadas a 85 empleados. El resultado indica que la gestión por competencias mantiene una asociación media con el desempeño laboral; de acuerdo con Pearson su coeficiente fue 0,716 y una $p < 0,05$; en este sentido, la hipótesis de trabajo fue aceptada.

Por su parte, Rey de Castro et al. (2020) con el que buscó establecer cuál es el grado de asociación de un modelo de gestión de competencias con el clima laboral; estudio cuantitativo, sin experimentación y de correlación; contó con un grupo muestral conformado por 120 colaboradores de una organización. La recolección de datos se realizó por medio del cuestionario. El resultado indica que se encontró asociación moderada (0,622) y significativa ($p < 0,05$) entre la gestión por competencias y el clima laboral; por otro lado, se encontró que cada una de las dimensiones de la gestión por competencias se asocia con el clima laboral.

Palmira (2021) investigó con la finalidad de hacer una contribución al fortalecimiento de la gestión por competencias del personal, por medio de un

programa de gestión que se enfoca en el desarrollo competencial de quienes ejercen funciones administrativas para que conduzcan la buena marcha organizativa de la UNMSM. Estudio descriptivo de correlación que contó con una muestra de 296 trabajadores administrativos. Puesto que la gestión por competencias se asocia significativamente con el desarrollo organizacional, el área de personal es primordial en la captación de personas talentosas para que asuman los puestos administrativos, con base en gestionar su competitividad para que incida en aportar a desarrollar la institución. Es posible identificar que los trabajadores no se sienten apoyados por la administración universitaria.

En el campo educativo de las instituciones estatales, Meza y Villacorta (2020), investigaron la relación de la administración del talento con base en competencias y el desempeño de colaboradores en una UGEL en el distrito de La Esperanza, Trujillo. Se llegó a la conclusión que hay relación considerable entre las variables recomendándose el uso de instrumentos y estrategias que conlleven a fortalecer las competencias de los colaboradores desde sus distintos puestos de trabajo, entendiendo la repercusión del mismo en su desempeño.

La variable gestión por competencias se fundamenta sobre el enfoque propuesto por Alles (2015) para gestionar las competencias; es un modelo aplicado a la función de dirigir a los trabajadores de una institución, con la finalidad de que se alineen a determinada herramienta empresarial. Al diseñar adecuadamente el paradigma competencial se obtienen beneficios, a la vez, se nota avances para la organización y para cada uno de los trabajadores. El modelo de competencias que propuso Alles, (2005) se compone de identificar y definir inicialmente las competencias que deben tener los trabajadores; partiendo de este punto, se necesita hacer hincapié en conductas que tienen que ver con la motivación para poner las capacidades al servicio del desarrollo personal e institucional, puesto que, al pensar en una meta, con frecuencia (motivo), se trata de un interés recurrente y no de pensamientos ocasionales.

Teniendo en cuenta los alcances teóricos de la gestión por competencias expuestos, para el presente estudio se consideró, para la variable gestión por competencias, la definición de Arévalo (2018), indica que es un procedimiento o una conjugación de los mismos que admite a los trabajadores de una institución

elevar en grado significativo el estar satisfecho y comprometido con esa institución, por medio de un gestionamiento positivo con miras a ser más competitivos.

Por otra parte, para Rábago (2010), implica establecer capacidades de organización y funciones personales que se requieren para conseguir lo planificado. El sistema de gestión por competencias ineludiblemente se conecta correctamente con las técnicas y los propósitos últimos de la organización, para mayor comprensión, se debe buscar instituciones con dinamismo para lo cual es básico establecer qué competencias son fundamentales para la institución y, particularmente, para cada cargo que debe estar previsto en los perfiles de cargo.

De acuerdo con Jiménez (2016), es una forma de gerenciar que valora cada competencia del personal en relación a los requerimientos del cargo; en este sentido se ve favorecido el fortalecimiento de las capacidades y la aparición de otras que ayudan al desenvolvimiento de los trabajadores. A partir de este punto de vista, el rol de los trabajadores adquiere nuevas aristas que les permite aportar en mejor medida al desarrollo institucional y, a la par, a su propio desarrollo personal. También implica el aporte o inversión institucional en los individuos añadiendo valores que los perfila como de alta rentabilidad.

En ese sentido, las competencias definidas por la organización pueden ser: Competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por áreas. Las competencias cardinales, según Pérez (2018), citando a Alles, es el tipo de competencias que debe desarrollar la totalidad de los miembros de una determinada institución. Por lo general, son el reflejo del aspecto axiológico o estratégico que deben ser mostrados, en diversas medidas, por cada uno de los trabajadores. Se les denomina competencia general, genérica o cardinal, precisamente por las características antes señaladas; sin embargo, pueden mutar a competencias delimitadas al ser desagregadas por niveles; por ejemplo, cuando pasan a conformar el perfil del cargo o cuando se especifican en un conjunto de puestos similares.

Competencias específicas gerenciales, de acuerdo con Nuñez et al. (2018), son de aplicación a algunas series de individuos o sociedades, en asociación a un papel gerencial que ejerce una porción de trabajadores. En este caso, dada la

magnitud de la organización, los cargos gerenciales pueden ser diversos y obedecer a una segmentación más compleja. Este tipo de competencias determinadas están compuestas por la suma de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que deben ser ejercidas por quien gerencia, con la finalidad de aportar eficacia en un gran número de actividades administrativas y en diferentes contextos institucionales. Estas competencias son parte constitutiva de la personalidad con lo que se tiene garantía de desempeños de éxito en las labores encomendadas.

Competencias específicas por áreas, son, desde el punto de vista de Fazel et al. (2016), son de aplicación a determinado conjunto de sujetos o grupos que tienen funciones determinadas y, para lo cual, necesitan aplicar cualidades específicas. Este tipo de competencia, por lo general, se presentan en una serie de cargos y se necesitan para la adecuada ejecución de acciones y, con ello, se pueda dar respuesta a lo que cada división necesita.

De acuerdo con Jiménez (2016), para poder instituir un programa exitoso para gestionar las competencias del personal se requieren ciertos requisitos: Que se pueda aplicar y que se haga con adecuación temporal; además, debe ser comprendido por toda la institución; aunque parezca obvio, se debe verificar su utilidad y fiabilidad; en cuanto a su manejo, debe ser fácil para todos los involucrados. Por esta razón, se deben cumplir con las etapas para implementarlo.

Teóricamente la variable motivación se fundamenta en la teoría de McClelland, que tiene su punto de partida en que todo sujeto presenta alguna necesidad que es aprendida y adquirida desde su asociación con el aspecto sociocultural. Por este motivo, hay sujetos que requieren y urgen de diferente forma, esto, desde lo que han experimentado y el ámbito del que forman parte. Este autor concibe la motivación como la respuesta a una serie de carencias y apuros que determinan la conducta de un individuo. En este caso, los sujetos tienden a actuar de acuerdo con cuatro aspectos que lo motivan diferenciadamente (McClelland, 1989, citado en García, 2012, p. 15).

Rodríguez (2020) expresa que el mencionado aporte teórico de McClelland contribuye en la posibilidad de identificar cuáles de las motivaciones predominan

en los colaboradores; es decir, de quienes conforman la institución. Cuando se han identificado, es posible incidir en los procedimientos que se asumen para tomar decisiones sobre metas, sobre cambios y aspectos a retroalimentar. Por otro lado, estas motivaciones coadyuban a planificar acciones de acuerdo con las necesidades de cada colaborador para que se pueda alcanzar una eficacia superlativa. Así mismo, para la presente investigación se optará, para la variable motivación, por la definición que sigue: Manifestación de aspectos provenientes del exterior y del interior que dan impulso a que el sujeto lleve adelante actividades específicas. A partir de una visión de la psicología es posible definirla como la serie de aspectos calificados por su dinamismo que empujan el comportamiento de los individuos hacia la meta (Napolitano, 2018).

La motivación laboral es un estadio interior que mueve y orienta el pensamiento y se relaciona a aspectos que tienen la capacidad de dar provocación, mantenimiento y dirección de las conductas hacia una meta y que provocan, comportamientos que se modifican en el nivel de cuán intensos pueden ser. Del mismo modo, Marín y Placencia (2017) la describen como un apremio interior surgido como algo necesario para la persona, en la que el cúmulo energético impulsa a emprender actividades que conducen a conseguir los propósitos personales e institucionales. En el ámbito del trabajo, estar motivado implica cumplir con lo programado laboralmente en la institución, puesto que la persona se ve impulsada de diversas maneras, por reconocimientos económicos, o por objetivos de la profesión en una institución. La conceptualización anteriormente presentada difiere de lo que piensa Chiavenato (2017) para quien la motivación es el conjunto de aspectos interiores en la conducta del ser humano; esto hace que su definición sea compleja, aunque es posible indicar, de forma holística, que, de algún modo, es la totalidad de motivos que dan impulso a un ser humano.

Al existir motivación conductual (en lo fisiológico, en lo individual o en lo comunitario), quiere decir que no se ha alcanzado un nivel que satisfaga por lo que se expresa como ansiedad y de carencia que lo aleja del cumplimiento de los fines. Esta situación de carencia es el mecanismo que permite que se cumpla el comportamiento previsto para determinada tarea. Al conseguir el propósito, la sensación de urgencia se reduce, por lo que se disminuye la motivación.

Murray, (1938 citado en Coromoto et al. (2018) indica que, por este motivo, se identifica lo que se está necesitando como una forma expresa, surgida del interior, para proveer a la conducta de cohesión y direccionalidad. En este contexto de trabajo, las necesidades que más se muestran son las que se vinculan con los logros, poder y afiliación. Por otro lado, las dimensiones que se han identificado para el presente estudio son las tres siguientes:

La necesidad de logro, es decir, lo que da impulso y direcciona un comportamiento para que los sujetos vayan tras el logro laboral que implica un mejor desenvolvimiento. De acuerdo con McClelland el motivarse desde la percepción de logro es diferente porque oscila entre buscar ser superior al resto en cuanto al actuar y a sus propósitos. Por esta razón, los sujetos persiguen involucrarse en muchas actuaciones.

Otra de las necesidades identificada es la de poder; lo que quiere decir que es la aportante para que se consiga involucrar al resto en la realización de actividades o en mostrar comportamientos que son fruto del ejemplo o la demanda de otro. Este tipo de conducta es propia de personas a las que les place asumir cargos de responsabilidad, por la inclinación a ejercer control sobre el resto y asumir autoridad en el contexto, con la posibilidad de propiciar cambios. Ejercer poder implica dos formas de hacerlo: el poder personal y el social. El dominio es posible ejercerlo de dos maneras diferentes: Personalizado o social. El primero de los casos se lleva a cabo al ejercer influencia o control en los individuos; por otro lado, el poderío social se presenta al hacer uso de poderes que lleven a que la organización se beneficie en desmedro de otras (García, 2012).

Necesidad de afiliación, es la energía que aporta a la calidad en la capacidad de vincular a los sujetos entre sí. Este tipo de necesidades ayuda a los individuos a entablar asociaciones cordiales y satisfactorias con los otros trabajadores. El individuo urge sentirse aceptado en la comunidad, de tal forma que se sienta estimado y apreciado. En el largo plazo, este factor permite tener la sensación de comodidad en los ámbitos laborales, lo que influye en los demás factores motivacionales (García, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

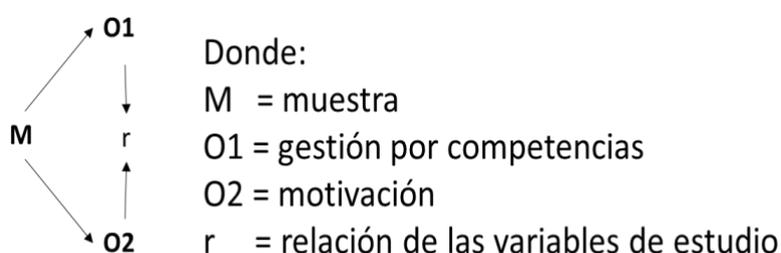
Esta investigación, por su fin, fue aplicada, puesto que aplica los conocimientos ya alcanzados y tuvo un propósito eminentemente práctico que fue aportado a la comunidad para seguir desarrollándose (Hernández y Mendoza, 2018). Fue enfocada cuantitativamente y de correlación.

3.1.2. Diseño de investigación:

No implicó experimentación alguna y tuvo en cuenta observar los hechos sin necesidad de intervenir en ellos; estuvo limitada a la caracterización y recopilación de información por medio de un grupo muestral en un momento específico (Cherry, 2020).

A continuación, se presenta el diseño de investigación:

Figura 1 Representación del tipo de investigación



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por competencias

Definición conceptual

Arévalo (2018) explica que es un procedimiento macro o una conjunción de procedimientos que coadyuban a que los trabajadores de una institución puedan fortalecer en alto grado su capacidad para comprometerse y estar satisfechos, por medio de una administración adecuada, con el propósito de posicionarla en el mundo competitivo.

Definición operacional:

Es una práctica que permite identificar habilidades con la finalidad que las personas alcancen una función específica. Puede medirse a través de las competencias cardinales, específicas generales y por área.

Indicadores

Competencias cardinales: Compromiso, calidad de trabajo, integridad, involucramiento.

Competencias específicas generales: Liderazgo para el cambio, pensamiento estratégico, desarrollo misional y comunicación.

Competencias específicas por área: Trabajo en equipo, aprendizaje permanente, involucramiento, responsabilidad y confianza.

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Motivación**Definición conceptual**

Expresa los aspectos interiores y exteriores que dan impulso a un sujeto para que efectúe alguna acción específica. Desde el punto de vista psicológico, se define como la serie de aspectos dinámicos que mueven la conducta de los individuos hacia una meta específica Napolitano (2018).

Definición operacional

Empuje para la acción que fue medido por medio del dato reportado gracias a los instrumentos con los que se midió la necesidad de logro, poder y afiliación.

Indicadores

Necesidad de logro: Toma de decisiones, logro de objetivos.

Necesidad de poder: Participación e influencia.

Necesidad de afiliación: Socialización y trabajo en equipo.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, Muestreo y Unidad de análisis

3.3.1 Población:

Según Hernández et al. (2018) se denomina así al conjunto general de sujetos en los que se ha identificado el problema y que muestran características comunes. En este trabajo investigativo, el grupo poblacional se conformó por 45 fieles voluntarios.

La técnica a que este número representa el 100% de quienes participan como voluntarios, la técnica seleccionada fue la de población censal; por tal razón, se incluyó a todos los voluntarios y, por esta razón, se cuidó que los instrumentos se apliquen correctamente, según criterios para ser incluidos, como se detallan:

- Criterios de inclusión: a) Personal voluntario que acepte libremente ser parte del grupo muestral. b) Personal voluntario que asistan regularmente al servicio.
- Los criterios de exclusión serán: a) Se excluirá al personal voluntario que no asistan por salud. b) Personal voluntario que desistan ser parte del estudio.

3.3.2. Muestreo:

Se optó por no probabilístico, específicamente, por el muestreo por conveniencia.

3.3.3 Unidad de análisis

Cada uno de los voluntarios de la iglesia.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica elegida fue la encuesta, cuyo fin es recoger información sobre cada variable del estudio; su propósito es la recopilación de datos en un momento dado de forma confiable (Cárdenas, 2017).

Además, para hacer operativa la técnica elegida, se optó por el cuestionario como instrumento. De acuerdo con Gálvez (2011), es una serie de interrogantes que responden a los requerimientos del estudio y que garantizan que los datos sean pertinentes con los objetivos.

En cuanto a validar los cuestionarios, se buscó que tres expertos en cuanto a la naturaleza del estudio y de sus variables, puedan ponderar la adecuación, claridad y pertinencia interna de las preguntas, dimensiones e indicadores, según lo normado por la universidad.

Por otra parte, para la confiabilidad, se aplicó los cuestionarios a un grupo piloto, cuyos resultados fueron sometidos al análisis por el Alfa de Cronbach para garantizar, con un coeficiente alto, que esos instrumentos son confiables y pueden aplicarse (Rafdzah, 2017). Para el cuestionario sobre motivación se alcanzó 0,891 y para gestión por competencias, el coeficiente indicó 0,928.

3.5 Procedimientos

Se efectuaron del modo siguiente:

- Se procedió a garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos.
- Se ofició a los responsables de la iglesia para que autoricen la aplicación de los cuestionarios elaborados.
- Se buscó que los participantes estén adecuadamente informados y firmen un documento de consentimiento.
- Se seleccionó un grupo piloto y se les aplicó los instrumentos para adecuarlos, de ser el caso, y dejarlos expeditos para su uso.
- Se planificó y organizó para aplicar los instrumentos.

- El proceso de aplicación de instrumentos respetó los aspectos éticos propios de la investigación.
- Se analizó estadísticamente la información recogida.

3.6 Método de análisis de datos

Para poder alcanzar una confiabilidad alta, se sometieron los datos obtenidos en la aplicación piloto al Alfa de Cronbach.

Por medio de una hoja de cálculo de Microsoft Excel se procesaron los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos para elaborar sendas bases de datos (Microsoft, 2020) con las que se elaboraron tablas descriptivas; luego, esta información se llevó al SPSS v. 26. 0 con el que se contrastaron las hipótesis.

En la aplicación del SPSS se escogió la prueba denominada Rho de Spearman debido a la distribución anormal de los datos alcanzados por los participantes en la muestra.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los principios de ética, se tuvo presente lo prescrito por Belmont, que a su vez, han sido asumidos por la Universidad César Vallejo; es decir, el de proteger a cada uno de los individuos participantes (Campbell, 1978); en este caso se brindó confianza a los que participen en el estudio, de tal manera que sientan estimulados a verter información pertinente.

Por otro lado, se respetó el anonimato en la participación de los colaboradores y la confidencialidad para manejar los datos que ellos pudieron reportar por medio de los instrumentos; se garantizó que no haya ninguna forma de discriminación en la participación y en el trato que se estableció con ellos, además, se cuidó de no perjudicar, en nada, a ninguno de los integrantes de la muestra.

Se cuidó de brindar, a cada uno de los que participen, la información necesaria para que sientan que se valoraba su intervención libre y voluntaria; por lo tanto, fue respetada la autonomía del que participó en

decidir si se unen al grupo de investigación o desisten del mismo. Otro de los aspectos éticos básicos que fue tenido en cuenta es el que corresponde al ajuste a las normas APA, tanto para la cita como para la referencia de los diferentes autores que se han tenido en cuenta; complementariamente, para el resto de aspectos formales, se tuvo en cuenta la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de gestión por competencias

NIVEL	ESCALA	F	%
BUENA	(89-120)	37	82%
REGULAR	(57-88)	8	18%
MALA	(24-56)	0	0%
TOTAL		45	100%

Nota: F= Frecuencia absoluta.

En la presente tabla se observa el nivel de gestión por competencias, según la percepción de quienes participan en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023; en este sentido, se aprecia que el 82% lo considera bueno; mientras que el 18% lo perciben como regular. Este resultado indica que la mayoría de los participantes consideran que en el servicio de voluntarios de la iglesia evangélica se está gestionando adecuadamente las competencias de sus miembros.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de la gestión por competencias*

NIVEL	ESCALA	C. Cardinales		C. Específicas generales		C. Específicas por área	
		f	%	f	%	f	%
ALTA	(67-90)	39	87%	38	84%	35	78%
MEDIA	(42-66)	6	13%	7	16%	10	22%
BAJA	(18-41)	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		45	100%	45	100%	45	100%

Nota: f= Frecuencia relativa.

En la tabla 2 se puede observar el nivel alcanzado por cada una de las dimensiones de la gestión por competencias; se aprecia que las competencias cardinales son las que se perciben con el más alto porcentaje (87%) en el nivel alto; por otro lado, las competencias específicas por área son las que, siendo su nivel alto, consiguen 78% en este nivel.

Tabla 3*Nivel de la variable motivación*

NIVEL	ESCALA	F	%
ALTA	(67-90)	38	84%
MEDIA	(42-66)	7	16%
BAJA	(18-41)	0	0%
TOTAL		45	100%

Nota: F= Frecuencia absoluta

En esta tabla se presenta la distribución del nivel de la variable motivación, según la percepción de los participantes en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica; se observa que el 84% considera que la motivación es alta; mientras que el 16% la percibe como media. Este resultado implica que los participantes del servicio de voluntarios consideran que están adecuadamente motivados para realizar el servicio que se les ha encomendado.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la variable motivación*

NIVEL	ESCALA	LOGRO		PODER		AFILIACIÓN	
		f	%	f	%	f	%
ALTA	(67-90)	38	84%	41	91%	36	80%
MEDIA	(42-66)	7	16%	4	9%	9	20%
BAJA	(18-41)	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		45	100%	45	100%	45	100%

Nota: f= Frecuencia relativa.

En esta tabla se presenta la distribución del nivel que alcanza cada una de las dimensiones de la variable motivación, de acuerdo con la percepción de los participantes en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica de Ilo; se aprecia que todas las dimensiones se consideran del nivel alto, aunque es notorio que la necesidad de poder (91%) es la que alcanza un porcentaje mayor como alta; por otro lado, la necesidad de afiliación es la que consigue el porcentaje más bajo (80%). Con estos resultados se podrán contrastar las hipótesis específicas.

4.2 Resultados inferenciales

H₀: No existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Tabla 5

Relación entre la gestión por competencias y la motivación

		MOTIVACIÓN
GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,486**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	45

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

En esta tabla se presenta el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman para establecer la relación de la gestión por competencias con la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica de Ilo; el coeficiente alcanza 0,486, lo que indica una relación moderada y directa; además la significancia bilateral es $p < 0,01$, por lo que la relación es significativa. Con estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

H₀: No existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la necesidad de logro en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la necesidad de logro en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Tabla 6

Relación entre la gestión por competencias y necesidad de logro

		LOGRO
GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,365
	Sig. (bilateral)	,008
	N	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En esta tabla se presenta el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman para establecer la relación de la gestión por competencias con la necesidad de logro en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica de Ilo; el coeficiente alcanza 0,365, con lo que se pudo colegir que se relacionan de forma baja y directa; otro dato importante es que se consiguió $p < 0,05$, por lo que la relación es significativa. Con estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

H₀: No existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la necesidad de poder en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la necesidad de poder en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Tabla 7

Relación entre la gestión por competencias y necesidad de poder

		PODER
GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,269
	Sig. (bilateral)	,080
	N	45

En esta tabla se presenta el resultado de haber aplicado el Rho de Spearman para establecer la relación de la gestión por competencias con la necesidad de poder en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica de Ilo; su indicador llegó a 0,269, es decir, su relación de nivel bajo y positivo; complementariamente, se obtuvo $p > 0,05$, por lo que la relación es no significativa. Con estos resultados se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

H₀: No existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

H_i: Existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Tabla 8

Relación entre la gestión por competencias y necesidad de afiliación

		AFILIACIÓN
GESTIÓN	Coefficiente de correlación	,388
	Sig. (bilateral)	,004
	N	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En esta tabla se presenta lo encontrado al aplicar el Rho de Spearman con la finalidad de determinar la correlación entre la gestión por competencias con la necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica de Ilo; el índice llega a 0,388, con lo que se puede decir que la relación tiene un nivel bajo y positivo; por otro lado, se consiguió $p < 0,05$, por lo que la relación es significativa. Con estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó determinar la relación entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023; es decir, trató de identificar el nivel de cada variable y, luego, establecer el grado y tipo de relación que se da entre ellas; lo peculiar del estudio estriba en que trabajó con dos variables propias del mundo empresarial, pero trasladadas a un campo de vivencia de la fe, sin objetivos comerciales ni de compra venta de algún bien ni servicio.

Para este efecto, se contó con la información reportada por la identificación de los niveles que alcanzaron las variables y con lo que se elaboraron las bases de datos que fueron llevadas al SPSS 26 y aplicar el Rho de Spearman con lo que se estableció la relación entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica de Ilo; el índice encontrado fue 0,486, que indicó la existencia de una relación mediana y positiva; por otro lado, la significancia bilateral fue $p < 0,01$, con lo que quedó establecido que existe una relación significativa y directa; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

En este punto, se coincide con Vera (2018) cuyos resultados indicaron que al gestionar al recurso humano con base en sus competencias se consigue que estén muy motivados y, por ende, que muestren empuje y se desempeñen de mejor manera. Este estudio asumido como antecedente aportó sobre la variable independiente, pero también muestra resultados de la motivación, aunque haya sido tomada como una dimensión. También se encuentran similitudes con lo reportado por Gusmán (2022) quien encontró que la gestión del talento humano por competencias se relaciona de forma moderada y directa (Rho de Spearman 0,579) con la motivación al laborar.

Otro estudio con el que se reconocen coincidencias es el de Anastacio et al. (2020), quienes han reportado que la gestión del talento de los empleados con base en competencias se asocia significativamente con la motivación para el trabajo. Cuando se relacionó la gestión por competencias con otra variable

muy parecida a la motivación como es el clima laboral, se encontró la misma tendencia; es decir, que se identificó similitudes con lo encontrado por Rey de Castro et al. (2020) quienes indicaron haber hallado una relación moderada, directa y significativa.

Se discrepa con lo reportado por Vera (2022) en cuyo estudio, aplicado en el contexto administrativo, se concluye que no existe integración entre la gestión por competencia y el nivel en el que se desempeña el personal de la fundación. Otro estudio discrepante es el de Chaparro (2022) quien reportó haber encontrado que la gestión por resultados mantiene una asociación inversa y moderada; si bien es cierto, la variable gestión por competencias se ha relacionado con otra variable empresarial, también es verdad que resulta contradictorio con lo encontrado en esta investigación.

En el primer objetivo específico se buscó identificar el nivel de gestión por competencias en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica de Ilo; es decir, se escudriñó sobre el grado en que se percibe la variable gestión por competencias, desde la óptica de los fieles de la iglesia que realizan el servicio de voluntarios. En este sentido, para poder operacionalizarla se asumió la definición que propuso Arévalo (2018) quien considera una serie de procesos en interacción en los que los miembros de una organización fortalecen fuertemente su compromiso y se satisfacen de tener una buena gestión, con la finalidad de darle (a la organización) una posición competitiva; con esta información, se identificaron las dimensiones y se ajustaron indicadores para medirla.

Luego de sistematizar los datos en una base elaborada en Microsoft Excel, se pudo observar que el nivel de gestión por competencias, según la percepción del 82% de quienes participan en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica de Ilo, es considerado como bueno; lo que indica que la mayoría de los participantes consideran que en el servicio de voluntarios de la iglesia evangélica se está gestionando adecuadamente las competencias de sus miembros.

Al respecto, se encontraron discrepancias con Gusmán (2022) en el sentido de que él reporta que la gestión del talento humano por competencias

se concibió como regular o mediana; sin embargo, en el estudio que nos ocupa, esta variable es considerada como buena. De cualquier forma, es importante lo que indica Palmira (2021) en el sentido de que se necesita que el área de recursos humanos pueda reclutar a personas idóneas, con base a su evaluación competencial, como una forma de asegurar que sean competitivos y se muestren motivados.

El segundo objetivo específico se propuso identificar el nivel de motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica de Ilo; por este motivo, se aplicó un cuestionario con cuyos resultados se pudo conocer que, desde la perspectiva de quienes participan del servicio de voluntarios, su motivación es alta, pues el 84% de ellos así lo considera; en este sentido, quienes sirven como voluntarios en la iglesia evangélica de Ilo, consideran que el grado de motivación que presentan en la actualidad es alto; es decir, se sienten adecuadamente motivados para realizar el servicio que se les ha encomendado.

Con estos resultados se confirma lo que Napolitano ha expresado sobre que la motivación involucra elementos internos y externos del individuo y que lo empujan a la realización de tareas específicas. Desde una óptica psicológica, la motivación, involucra la conjugación de elementos eficientes que ponen en movimiento el comportamiento de los sujetos para conseguir un objetivo concreto.

Se discrepa con Bohórquez (2020) puesto que sus resultados indican que solo un 35% indican necesitar afiliación y otro 35% están necesitando poder, lo que difiere sustancialmente con lo encontrado en el presente estudio que reporta porcentajes por encima del 80% en cada una de las dimensiones de la variable motivación. También se discrepa con Gusmán (2022) cuyos resultados indican que la motivación laboral y cada una de sus dimensiones se percibieron como regular.

Por otra parte, el mismo cuestionario sirvió para identificar el nivel en el que se identifican las dimensiones de la variable motivación (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación); en este aspecto, la percepción de los participantes indica que se alcanza la misma línea que la

variable en general (nivel alto); sin embargo, se pudo apreciar que, con el 91%, la necesidad de poder es la que tuvo el mayor porcentaje en el nivel alto; también es de notar que la necesidad de afiliación es la que consigue el porcentaje más bajo (80%).

Estos datos son importantes porque grafican uno de los ideales que se persiguen en la vivencia de iglesia; es decir, sentirse satisfechos con su capacidad de poder y buscar acrecentar su necesidad de sentirse miembros de una familia.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se buscó describir la relación entre la gestión por competencias y necesidad de logro en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023, lo que implica, según McClelland, impulsar y dirigir la conducta, con la finalidad de que el individuo persiga la realización en las actividades que debe ejercer, de tal manera que mejore su desempeño.

Por esta razón, al sistematizar la información y aplicar la estadística inferencial, específicamente, el Rho de Spearman se pudo establecer un coeficiente de 0,365, lo que indica una relación baja y directa; además la significancia bilateral es $p < 0,05$, por lo que la relación es significativa; por esta razón, se decidió dejar de lado la hipótesis nula y reconocer como válida la hipótesis alternativa. Aquí se coincide, en parte, con Gusmán (2022) pues, si bien es cierto, en ambos estudios la relación es significativa; en el trabajo de Gusmán la relación es moderada, mientras que, en el estudio actual, la relación es baja.

Como cuarto objetivo específico se propuso describir la relación entre la gestión por competencias y necesidad de poder en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023; por este motivo, cuando se aplicó el Rho de Spearman se identificó un índice de 0,269 con lo que se estableció que la relación era la más baja entre las dimensiones, pero, cuya significancia bilateral fue mayor a 0,05, por lo que la gestión por competencias no se relaciona con la necesidad de poder.

Para este efecto se precisó que necesitar poder implica un añadido para conseguir involucrar a los demás en las acciones que se deben realizar o en

las conductas que se deben mostrar de acuerdo con modelos de comportamiento que se requieren para determinada función; por esto, estas conductas son características que quienes se sienten bien controlando las actividades que ejecutan los demás, mostrándose autoritarios (García 2012); de acuerdo con los resultados, esta relación es la más baja, por lo que se infiere que los que sirven como voluntarios no urgen de poder y que están satisfechos con su labor y con la forma en que se ejerce la gestión en la iglesia evangélica.

Se discrepa con lo reportado por Gusmán (2022) en el sentido de que, para él, la gestión por competencias se relaciona de forma moderada y directa con la necesidad de poder, lo que colisiona con lo encontrado en este estudio, lo que podemos asumir que se puede deber a que están aplicados en diferentes contextos; aquel, en el mundo empresarial y, el actual, en una institución sin fines de lucro como es una iglesia.

En el quinto objetivo específico se trabajó para describir la relación entre la gestión por competencias y necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023; para este cometido se aplicó el Rho de Spearman y se obtuvo un índice de 0,388, es decir, se consiguió una relación positiva y de nivel bajo; también se consiguió una $p < 0,05$, con lo que se demostró que la relación es significativa entre la gestión por competencias y la necesidad de afiliación, lo que sirvió para rechazar la hipótesis nula y asumir la alternativa.

En este sentido, queda aceptado lo que indica García (2012) en cuanto a que define la necesidad de afiliación es la resolución que empuja a la calidad a unificar a las personas, entablando conexiones de cordialidad y que producen satisfacciones en el trabajo conjunto, puesto que el individuo urge de aprecio y de estimación. Los resultados son similares a lo que encontró Gusmán (2022) quien indicó haber identificado una relación significativa, mediana y positiva entre la gestión de personal con base en las competencias y la necesidad de afiliación.

De acuerdo con estos resultados es posible sugerir que, como los diferentes tipos de organizaciones se deben ajustar a las demandas globales,

se pueda aplicar estudios que puedan medir las mismas variables u otras de carácter administrativo, en instituciones de servicio sin fines de lucro, de tal manera que se pueda tener una visión más amplia de cómo se comportan estas variables en situaciones diversas; otra opción es que se pueda recoger la percepción de quienes lideran la iglesia o ejercen algún cargo en los diferentes ministerios. Por otra parte, queda claro que, aunque la percepción de los voluntarios es que, tanto la gestión por competencias como la motivación, obtienen porcentajes muy altos de aceptación al ser considerados como de nivel alto; también se debe tener presente que se necesita seguir trabajando sin perder de vista las debilidades que, desde la óptica de los que dirigen y con ayuda de los resultados de esta investigación, se puedan identificar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que existe una relación significativa y directa entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica, Ilo, 2023; esto está respaldado por la aplicación del Rho de Spearman cuyo coeficiente fue de 0,486 y una $p < 0,01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.
2. Se identificó que el nivel de gestión por competencias en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica de Ilo, de acuerdo a la percepción de quienes sirven como voluntarios, es bueno, pues el 82% de ellos así lo consideran.
3. Quedó evidenciado que el nivel de motivación en el servicio de voluntarios de una iglesia evangélica de Ilo, según lo perciben quienes ejercen el servicio de voluntarios, es alto, pues el 84% de los participantes así lo han percibido.
4. Queda establecido que, la gestión por competencias y la necesidad de logro en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023, alcanzan una relación significativa, pues, aunque el Rho de Spearman marcó una relación baja y positiva, al nivel 0,365, su significancia bilateral fue $p < 0,05$; por ese motivo, se rechazó la hipótesis nula y se asumió la hipótesis de trabajo.
5. Se pudo determinar que la relación entre la gestión por competencias y necesidad de poder en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023, no es significativa, puesto que, al aplicar el Rho de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,269 y una $p > 0,05$; por este motivo, se acepta la hipótesis nula.
6. Quedó establecido que, entre la gestión por competencias y necesidad de afiliación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023, existe una relación significativa, lo que fue corroborado por la aplicación del Rho de Spearman cuyo índice llegó a 0,388, y una $p < 0,05$; con este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la iglesia evangélica de Ilo, para que fortalezcan las estrategias con las que vienen gestionando las competencias de los fieles, con la finalidad de que se fortalezca la motivación de quienes realizan el servicio de voluntarios y, por consiguiente, la iglesia pueda alcanzar las metas establecidas.
2. A los directivos de la iglesia evangélica de Ilo, para que, teniendo en cuenta estos resultados, evalúen la gestión por competencias y se identifique las debilidades que se vienen presentando en su implementación, con el propósito de asegurar que se optimice el nivel de gestión por competencias en el servicio de voluntarios de la iglesia evangélica de Ilo.
3. A los directivos de la iglesia evangélica de Ilo, para que identifiquen las fortalezas y debilidades de la motivación, especialmente, de los fieles que participan del servicio de voluntarios, con la finalidad de poder asumir los mecanismos pertinentes con los que se puedan optimizar la motivación en todos los servicios y ministerios de la iglesia.
4. A los voluntarios de la iglesia evangélica de Ilo, para que teniendo en cuenta el modelo de gestión institucional puedan reconocer que esta viene influyendo en la satisfacción casi total de sus necesidades de logro, con el propósito de que reconozcan que en esta institución están consiguiendo su realización personal.
5. A los voluntarios de la iglesia evangélica de Ilo, para que tengan en cuenta que, en una institución de servicio como es la iglesia evangélica, es necesario seguir trabajando para canalizar positivamente la necesidad de poder, pues en la iglesia, la mejor forma de ejercer el poder es servir a los demás.
6. A los directivos de la iglesia evangélica de Ilo para que tengan en cuenta los resultados de la necesidad de afiliación manifestada por sus feligreses como de nivel alto; sin embargo, es necesario buscar optimizarla, con estrategias adecuadas, por ser uno de los pilares de la vivencia como iglesia; es decir, sentirse y vivir como hermanos en Cristo.

REFERENCIAS

- Akeju, D., Nance, N., Salas-Ortiz, A., Fakunmoju, A., Ezirim, I., Oluwayinka, A. G., & Bautista-Arredondo, S. (2021). Management practices in community-based HIV prevention organizations in Nigeria. *BMC health services research*, 21(1), 1-10.
- Alles, Martha Alicia (2005), *Desarrollo del talento humano*, Ediciones Granica, Buenos Aires, Nueva edición.
- Alles, Martha Alicia (2008) *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Anastacio, C. A., García, A. J. y 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*. *Rev. Tzhoeco*. Octubre -diciembre 2020. Vol. 12 / Nº 4, pp. 436-448-ISSN: 1997-8731
- Arévalo Arévalo, A. (2018) *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Lima.
- Berardi A. Motivación laboral y engagement. *Rev FASTA*. 2015;67.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Chaparro Llontop, M. (2022) *Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque – 2022*. Universidad César vallejo, Callao. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96722>
- Caicho Villaverde. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020*. Universidad César Vallejo.
- Castillo Arias, Lucía Fernanda Palmira. (2021). *La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San*

- Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97-120. Epub 00 de enero de 2021. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Castro Vivar, Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista Telos*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill Education.
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Coromoto H, Rivas P, Gisella S, Perero V, Motivación L, Libertad L. Motivación Laboral. (2018) Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Rev Sci*.;3(7):27–37.
- Cortez Lopez. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Díaz Quispecahuana. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en internos de enfermería de un Hospital Nacional de Lima del Minsa – 2020*. Universidad César Vallejo.
- Elsharnouby, T. H., & Elbanna, S. (2021). Change or perish: Examining the role of human capital and dynamic marketing capabilities in the hospitality sector. *Tourism Management*, 82, 104184. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104184>
- Fazel, A., Soltani, I., Rafiee, M. (2016). Providing the Applicable Model of 33 Performance Management with Competencies Oriented. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(1), 190-197. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.024>

- Fishbach A. and Woolley K. (2022). The structure of Intrinsic Motivation. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Recovered from <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFGB.60.pdf;jsessionid=B5AF2211F9AA545706B0CAD08470103A?sequence=1>
- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78 - 90. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (I). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hinojosa Ramirez. (2021). *Gestión en el talento humano y desempeño laboral en un instituto de educación superior tecnológico público de Abancay*. Universidad César Vallejo.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. [Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral] *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83) Retrieved from.
- Jiménez, A. (2016). Competencias: Creando valor a través de las personas. Madrid: Diaz de Santos.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338– 355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>. Extraído de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1561>
- Kehinde, J. S. (2012). Talent management: Effect on organizational performance. *Journal of Management Research*, 4(2), 178.

- Latifa, B. (2017). The effect of structural empowerment on psychological empowerment in private health care in Biskra, Algeria. *Economics World*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.17265/2328-7144/2017.02.005> Google Scholar
- López Puig, Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública*, 3–15.
- Lora Guzmán, Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. DOI: 10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Narcea Ediciones.
- Mena Reinoso, Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139–156. <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
- Meza Lizárraga. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.
- Moreno M, Pelayo Y, Vargas A. (2004) La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la

sociedad del conocimiento. *Rev Empres La fuente ideas del Ejec.* 2004;(10):56–72.

Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Babelcube Inc..

Nuñez, L., Giordano, M., Menacho, I., y Uribe, Y. (2018). Administrative competences in the quality of service in educational institutions of. *Dialnet*, 9(1), 19-35. Doi. <https://doi.org/10.17162/au.v1i1.34>

Orellana-Palomeque, D. P., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Matovelle-Romo, M. M. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. [Administrative management, a key element for the development of transport service companies]. *Visionario Digital*, 3(2.2), 238-260. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>

Perez Mayo, Vazquez Garcia, A. W., & Kosberg, S. L. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Revista Universidad y Empresa*, 17(29), 13–33.

Pérez, C. (2018). Theoretical revision of the competency-based approach and its application in the Bolivian University. *Scielo*, 16(18), 57-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222587872018000200006

Presidencia del Consejo de Ministros (2021). Gestión de calidad en el Perú. Lima Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2012534/Gestio%CC%81n%20de%20Calidad.pdf.pdf>

PricewaterhouseCoopers Perú-PwC Perú (2017) Informe de transparencia 2016. Lima. Armada Pacheco, José Manuel. (2021) *Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú*. *Revista de Filosofía* [Venezuela], no. 98, May-Aug. 2021, pp. 310+. *Gale Academic OneFile*, <link.gale.com/apps/doc/A678980893/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=3ff845d9>.

- Quezada Pintado. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lima Norte, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. La Coruña: Netbiblo.
- Ravello Rios. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Centro Melvin Jones 1-4 – El Porvenir, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Rey de Castro Hidalgo, D. E., Gutiérrez Ascón, J. E., & Uribe Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73-82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Robles Espiritu, W. (2020) *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019*. Universidad César Vallejo, Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44863>
- Rodríguez Vásquez, J. M., Pérez Vásquez, M. E., Álvarez Ríos, L., y Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Rodríguez, E. (2020). mente e La teoría de las necesidades de McClelland obtenido de la mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/lateoria-de-las-necesidades-demcclelland/>
- Rop, L., & Kwasira, J. (2015). Influence of Talent Attraction on Organizational Performance in Public University Campuses in County Government of Nakuru, Kenya. *International Journal Of Management & Information Technology*, 10, 2453–2460.
- Sanchez Del Aguila. (2021). *Propuesta de gestión del talento humano para optimizar las competencias laborales de los docentes en educación básica regular*. Universidad César Vallejo.
- Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2017). Labor competency management within the context of the process of political and economic changes in cuba.

Revista de economía y desarrollo, 27(66), 169- 184.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>

Tejada JM, Arias F. (2004) Administración de la calidad: prácticas organizacionales percibidas y compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Rev Interam Psicol Ocup.*

Valiente Mesones. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque*. Universidad Cesar Vallejo.

Vásquez Ramírez. (2017). *Propuesta de un programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los Funcionarios y Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe*. Universidad César Vallejo.

Vera E. (2018). La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco de Guayaquil agencia Portoviejo. (Universidad Técnica de Manabí)

Vera Sandoval. (2022). *Modelo por competencias para la gestión del talento humano de la gerencia regional de comercio exterior y turismo Lambayeque*. Universidad César Vallejo.

Vera Endara, K. V., Loor Carbajal, G. I., & Esquivel García, R. (2022). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363.

Wagenveld, J. (2000). *Iglecrecimiento integral: hacia una iglesia de impacto*. Logoi inc. y Editorial Ulilit

Warren, R. (2009). *Una iglesia con propósito*. Editorial Vida.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles o Rangos
Gestión de competencias	Arévalo (2018) explica que la gestión de competencias es un proceso o un conjunto de procesos que permite a los recursos humanos de una organización aumentar significativamente la satisfacción y el compromiso con la organización a través de una gestión eficaz con el objetivo final de crear una posición competitiva real.	Es una práctica que permite identificar habilidades con la finalidad que las personas alcancen una función específica. Puede medirse a través de las competencias cardinales, específicas generales y por área.	Competencias cardinales	● Compromiso	1,2	Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	Bueno Regular Malo
				● Calidad de trabajo	3,4		
				● Integridad	5,6		
				● Innovación	7,8		
			Competencias específicas generales	● Liderazgo para el cambio	9,10		
				● Pensamiento estratégico	11,12		
				● Desarrollo misional	13,14		
			Competencias específicas por área	● Comunicación	15,16		
				● Trabajo en equipo	17,18		
				● Aprendizaje permanente	19,20		
● Involucramiento	21,22						
				● Responsabilidad y confianza	23,24		
Motivación	Es expresión de factores internos y externos que impulsan a una persona a efectuar a una determinada actividad. Desde la perspectiva psicológica, puede definirse como el conjunto de factores de índole dinámico que impulsan la conducta de las personas hacia un objetivo concreto Napolitano (2018)	Es el impulso que conmueve al sujeto a efectuar acciones específicas y persistir en ellas para lograr culminarlas. Ha sido medida mediante las puntuaciones brindadas por una escala de un cuestionario que exploró la necesidad de logro, poder y afiliación	● Necesidad de logro	● Toma de decisiones	1,2,3,4	Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	Bueno Regular Malo
				● Logro de objetivos	5,6		
			● Necesidad de poder	● Participación	7,8, 9,10		
				● Influencia	11,12		
			● Necesidad de afiliación	● Socialización	13, 14, 15, 16		
	● Trabajo en equipo	17,18					

Anexo 2

PROPUESTA PARA FORTALECER LA GESTIÓN Y MOTIVACIÓN EN LA IGLESIA EVANGÉLICA

I. PRESENTACIÓN

Frente a los cambios y retos de la globalización, todas las instituciones necesitan el ejercicio de prácticas más eficientes; por tal motivo es importante que toda organización esté en condiciones de crear un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades diarias; esto es más evidente cuando se participa en una comunidad cuyos lazos son los de una visión eclesial basada en el seguimiento a Cristo. Un clima laboral favorable es aquel en el que los trabajadores se sientan cómodos y con deseos de trabajar, en el que existe una relación armoniosa entre jefe y empleados, un óptimo liderazgo y se establecen buenas relaciones interpersonales entre todos los trabajadores de la institución. Un clima organizacional agradable, es una inversión a largo plazo.

La gente aprecia el lugar de trabajo que le brinda espacios de realización y sana convivencia, donde son valorados y mantienen relación satisfactoria con compañeros que buscan los mismos objetivos: aportar sus talentos, crecer como personas y profesionales y obtener mejoras económicas y de reto. El personal gusta de trabajar en empresas exitosas que obtienen resultados superiores en cada período y que les permite ser parte de ese éxito, sabiendo que la gente es el capital más importante de la organización. Con un entorno como el descrito, es fácil predecir que el nivel de compromiso aumentará y que el logro de resultados puede ser garantizado. De acuerdo con el estudio realizado se presenta un plan de mejora del clima laboral para incrementar la motivación de los miembros de la iglesia evangélica de Ilo.

II. JUSTIFICACIÓN Todas las instituciones se esfuerzan por tener un agradable ambiente de trabajo que sea favorable para el desarrollo de las actividades diarias de todos los empleados y, para esto, se necesita que cada uno sienta que las actividades que se le han encargado son pertinentes y compatibles con las competencias que cada uno tienen como don de Dios. En este sentido, los directivos de la iglesia evangélica de Ilo, debe revisar constantemente el desarrollo de capacidades entre sus fieles. Por lo antes expuesto la implementación de este plan tiene el propósito de mejorar la motivación de los miembros de la iglesia evangélica, generando una relación

III. laboral favorable y agradable entre todos y elevando los niveles de motivación para enfrentar las actividades o los servicios encomendados.

IV. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

Aplicar el plan de mejora de la motivación entre los miembros de la iglesia evangélica de Ilo.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de los factores que presentaron resultados por reforzar en la gestión y en la motivación, según los resultados de la investigación realizada.
- Optimizar un ambiente de comunicación cordial, de interacciones ágiles, con alta cohesión grupal y compromiso con los objetivos organizacionales.
- Promover acciones que fortalezcan la identificación con la iglesia como organización y como comunidad al servicio de los demás, de acuerdo con el diagnóstico realizado.
- Fortalecer los servicios en la iglesia, por medio de una adecuada asignación de funciones de acuerdo con las competencias y dones de cada uno de los miembros de la iglesia evangélica de Ilo.

V. METAS DE ATENCIÓN: 240 miembros de la iglesia evangélica.

VI. METODOLOGÍA

La metodología que se aplicará, estará basada en las interacciones de equipos de trabajo. Utilizando como técnicas: la realización de talleres y ejercicios prácticos, lluvia de ideas, preguntas y conclusiones, evaluaciones con carácter sistemático, juego de roles; se busca que los participantes puedan aprender a partir de sus propias experiencias. Como producto, se espera que el participante pueda diseñar un plan de acción específico para aplicar las herramientas del taller a su vida diaria laboral y personal, los talleres son vivenciales, participativos y dinámicos, con ejercicios de comprensión, dinámicas de grupo, encuestas, películas y otros recursos didácticos, de tal forma que el aprendizaje desarrolle no solamente conocimientos, sino también habilidades y actitudes.

VII. ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Meta: 5 Talleres de capacitación

Contenidos de los talleres:

- a) Taller de Planificación estratégica I: Misión, Visión y Valores de la Iglesia. Una visión de nuestra Historia y los propósitos como Iglesia.
- b) Taller de Planificación estratégica 2: Filosofía de servicio desde una perspectiva Bíblica. Axiología de los discípulos de Cristo.
- c) Taller de Motivación: Motivaciones, necesidades y expectativas. Sentimientos, Emociones y Estados de ánimo. Valores personales y organizacionales.
- d) Taller de identificación personal: Perfil del seguidor de Cristo. Competencias del discípulo de Cristo.
- e) Taller de Comunicación en la iglesia: Naturaleza de la comunicación. Las funciones de la comunicación. Tipos de comunicación (Con Dios y con los hermanos). Conflictos y barreras de la comunicación.
- e) Taller de vivencia como iglesia: Funciones y estrategias de los diferentes ministerios; competencias según el cargo y la misión.

Referencias:

- Arévalo L. (2018) Lo que puede el amor: testimonio de vocación de servicio
 Repositorio Universidad Javeriana.
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/44175>
- García, X. (2001) El voluntariado en la sociedad de bienestar.
[Http://participacionsocial.aytosalamanca.es/es/agenciadevoluntariado/docs/EL_VOLUNTARIADO_EN_LA_SOCIEDAD_DE_BIENESTAR.PDF](http://participacionsocial.aytosalamanca.es/es/agenciadevoluntariado/docs/EL_VOLUNTARIADO_EN_LA_SOCIEDAD_DE_BIENESTAR.PDF)
- Rodríguez A. (2014) El poder de servir. Condiciones y virtudes que requiere el servicio.
https://www.researchgate.net/publication/318563479_El_poder_de_servir_Condiciones_y_virtudes_que_requiere_el_servicio

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado voluntario:

El presente cuestionario ha sido elaborado para recoger tu percepción sobre la motivación en el servicio de voluntariado en la iglesia; la información que nos brinde será anónima y se usará solo para fines académicos; por esta razón, te pedimos la mayor sinceridad en tus respuestas.

Leyenda:

Categoría	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

DIM	N°	INDICADORES E ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Necesidad de logro	Toma de decisiones						
	1	Busco, constantemente, mejorar mi labor en el servicio voluntario					
	2	Me gusta realizar mi servicio voluntario en situaciones difíciles y desafiantes.					
	3	Me gusta prepararme para realizar las tareas que corresponden a mi servicio voluntario					
	4	Las decisiones en el servicio voluntario las tomo de acuerdo con el pastor y los valores de la Iglesia.					
	Logro de objetivos						
	5	Considero que las metas fijadas para mi labor son realistas					
	6	Disfruto del deber cumplido cuando termino una tarea.					
Necesidad de poder	Participación						
	7	Me gusta competir conmigo mismo y demostrarme que puedo ganar					
	8	Me gusta asumir actividades en situaciones de estrés y presión					
	9	Confronto, respetuosamente, con quien estoy en desacuerdo					
	10	Me gusta cuando mis ideas son consideradas por los demás					
	Influencia						
	11	Me siento bien cuando influyo sobre otras personas					
	12	Busco tener control sobre las situaciones que se presentan en mi labor					
N	Socialización						

13	A menudo comparto con otros voluntarios sobre diversos temas					
14	Me gusta estar acompañado por otros miembros de la Iglesia					
15	Construyo relaciones cercanas con otros voluntarios de la iglesia					
16	Participo activamente en las reuniones y actividades de compartir en la iglesia					
Trabajo en equipo						
17	Me gusta realizar las actividades de servicio voluntario en compañía de otras personas					
18	Me gusta ser líder en los equipos o ministerios de la Iglesia					

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Estimado voluntario:

El presente cuestionario ha sido elaborado para recoger tu percepción sobre la gestión por competencias en el servicio de voluntariado de la iglesia; la información que nos brinde será anónima y se usará solo para fines académicos; por esta razón, te pedimos la mayor sinceridad en tus respuestas.

Leyenda:

Categoría	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

DIM	N°	INDICADORES E ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
COMPETENCIAS CARDINALES		Compromiso					
	1	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia asumo un compromiso efectivo.					
	2	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me siento comprometido en dar solución a los problemas que se puedan presentar en el servicio que se me ha encomendado					
		Calidad del trabajo					
	3	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia, considero que me esfuerzo para que mi trabajo sea de calidad					
	4	Como parte del servicio voluntario de la iglesia estoy consciente de que cometo algunos errores que afectan la labor que se me encomienda					
		Integridad					
	5	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia actúo con honestidad, incluso en situaciones difíciles que se puedan generar					
	6	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me preocupo por cuidar mi testimonio de vida de fe					
		Innovación					
7	Como parte del servicio voluntario de la iglesia procuro dar soluciones innovadoras para los problemas en la labor que me han encomendado						
8	Como miembro del servicio voluntario respeto las formas de organización establecidas por la iglesia						
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS		Liderazgo para el cambio					
	9	El pastor me comunica la misión de la iglesia para tenerla en cuenta en mi servicio voluntario					
	10	El líder del ministerio me propone nuevas oportunidades para mejorar mi labor en la iglesia					

		Pensamiento estratégico					
	11	Como voluntario ejecuto y aplico estrategias que den resultados satisfactorios en el servicio que se me ha encomendado					
	12	Como voluntario estoy atento a las nuevas oportunidades de mejorar mi desempeño en el servicio que brindo					
		Desarrollo misional					
	13	Como voluntario, me preocupo porque mi labor rinda los frutos que la iglesia espera					
	14	En la iglesia en la que soy voluntario, los que muestran mayor compromiso reciben el reconocimiento de los líderes					
		Comunicación					
	15	Como voluntario, interactúo con facilidad con los demás voluntarios y miembros de la iglesia					
	16	El líder del ministerio se muestra capaz de dirigir y controlar su equipo de trabajo.					
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS		Trabajo en equipo					
	17	Los líderes de la iglesia, proponen actividades adecuadas para la solución de algún problema					
	18	Los líderes organizan a los voluntarios según sus capacidades y su vocación de servicio					
	19	Aprendizaje permanente					
		Los voluntarios buscamos capacitarnos para contribuir en la mejora de nuestra labor					
	20	Como voluntario de la iglesia, soy capaz de escuchar y asumir respetuosamente las observaciones que pueda hacerme el líder					
		Involucramiento					
	21	Como voluntario, me preocupo por dar a conocer los aspectos positivos que se van logrando en la iglesia					
	22	Como voluntario, busco participar en la solución de los problemas que se presenten en la labor encomendada					
		Responsabilidad y confianza					
23	Como voluntario me preocupo en aportar a la mejora de los servicios de la iglesia.						
24	Mi líder de voluntarios, delega responsabilidades y actividades en función a los objetivos de la iglesia.						

ANEXO 5

CONFIABILIDAD (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Escala: Variable: Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96,2500	68,214	,404	,857
VAR00002	96,3750	67,982	,328	,909
VAR00003	96,6250	66,554	,442	,883
VAR00004	96,8750	71,554	-,137	,875
VAR00005	96,1250	70,696	,000	,821
VAR00006	96,1250	70,696	,000	,864
VAR00007	96,7500	64,786	,677	,915
VAR00008	96,5000	66,286	,492	,917
VAR00009	96,3750	70,268	,028	,923
VAR00010	96,8750	63,554	,939	,912
VAR00011	96,8750	63,554	,939	,871
VAR00012	97,6250	64,268	,717	,914
VAR00013	96,8750	71,554	-,137	,899
VAR00014	96,1250	70,696	,000	,904
VAR00015	96,1250	70,696	,000	,901
VAR00016	96,7500	64,786	,677	,915
VAR00017	96,5000	66,286	,492	,917
VAR00018	96,7500	64,786	,677	,873

Escala: Variable: Gestión por competencias

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	118,6250	110,839	,408	,929
VAR00002	118,7500	111,071	,278	,930
VAR00003	119,0000	108,000	,514	,929
VAR00004	119,2500	115,643	-,187	,943
VAR00005	118,5000	114,000	,000	,930
VAR00006	118,5000	114,000	,000	,930
VAR00007	119,1250	106,411	,686	,927
VAR00008	118,8750	107,839	,548	,928
VAR00009	118,7500	112,786	,102	,929
VAR00010	119,2500	104,786	,950	,925
VAR00011	119,2500	104,786	,950	,925
VAR00012	120,0000	106,286	,674	,927
VAR00013	119,0000	106,286	,674	,927
VAR00014	118,5000	114,000	,000	,930
VAR00015	118,7500	111,071	,278	,930
VAR00016	118,8750	107,839	,548	,938
VAR00017	118,5000	114,000	,000	,932
VAR00018	118,5000	114,000	,000	,933
VAR00019	119,1250	106,411	,686	,937
VAR00020	118,8750	107,839	,548	,938
VAR00021	118,7500	112,786	,102	,939
VAR00022	119,2500	104,786	,950	,935
VAR00023	119,2500	104,786	,950	,935
VAR00024	118,5000	113,000	,000	,931

ANEXO 6
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marco Antonio Cabrera Atoche		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS
Autor:	JOSÉ TORRES
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Iglesia
Significación:	El instrumento está compuesto por 24 ítems, divididos en tres dimensiones (8 por cada una de ellas) con el que se busca identificar la percepción de quienes ejercen el servicio de voluntarios sobre la gestión por competencias en este servicio de la Iglesia.

3. Datos de la escala

Cuestionario sobre Gestión por competencias

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Cuestionario sobre Gestión por competencias</p> <p>Arévalo (2018) explica que la gestión de competencias es un proceso o un conjunto de procesos que permite a los recursos humanos de una organización aumentar significativamente la satisfacción y el compromiso con la organización a través de una gestión eficaz con el objetivo final de crear una posición competitiva real.</p>	<p>Competencias cardinales</p> <p>Según Pérez (2018) es el tipo de competencias que debe desarrollar la totalidad de los miembros de una determinada institución. Por lo general, son el reflejo del aspecto axiológico o estratégico que deben ser mostrados, en diversas medidas, por cada uno de los trabajadores.</p>	
	<p>Competencias específicas</p> <p>Competencias específicas gerenciales, de acuerdo con Nuñez et al. (2018), son de aplicación a algunas series de individuos o sociedades, en asociación a un papel gerencial que ejerce una porción de trabajadores. En este caso, dada la magnitud de la organización, los cargos gerenciales pueden ser diversos y obedecer a una segmentación más compleja.</p>	
	<p>Competencias específicas por áreas</p> <p>Son, desde el punto de vista de Fazel et al. (2016), de aplicación a determinado conjunto de sujetos o grupos que tienen funciones determinadas y, para lo cual, necesitan aplicar cualidades específicas. Este tipo de competencia, por lo general, se presentan en una serie de cargos y se necesitan para la adecuada ejecución de acciones y, con ello, se pueda dar respuesta a lo que cada división necesita.</p>	

Primer Juez: Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche

Dimensiones del instrumento: Gestión por competencias

Primera dimensión: Competencias cardinales

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de desarrollo de competencias genéricas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia asumo un compromiso efectivo.	4	4	4	

	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me siento comprometido en dar solución a los problemas que se puedan presentar en el servicio que se me ha encomendado	4	4	3	
Calidad de trabajo	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia, considero que me esfuerzo para que mi trabajo sea de calidad	4	4	4	
	Como parte del servicio voluntario de la iglesia estoy consciente de que cometo algunos errores que afectan la labor que se me encomienda	4	4	4	
Integridad	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia actúo con honestidad, incluso en situaciones difíciles que se puedan generar	4	3	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me preocupo por cuidar mi testimonio de vida de fe	4	4	4	
Innovación	Como parte del servicio voluntario de la iglesia procuro dar soluciones innovadoras para los problemas en la labor que me han encomendado	3	4	3	
	Como miembro del servicio voluntario respeto las formas de organización establecidas por la iglesia	4	4	4	

Segunda dimensión: Competencias específicas

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de las competencias específicas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo para el cambio	El pastor me comunica la misión de la iglesia para tenerla en cuenta en mi servicio voluntario	4	3	3	
	El líder del ministerio me propone nuevas oportunidades para mejorar mi labor en la iglesia	4	4	4	

Pensamiento estratégico	Como voluntario ejecuto y aplico estrategias que den resultados satisfactorios en el servicio que se me ha encomendado	4	4	4	
	Como voluntario estoy atento a las nuevas oportunidades de mejorar mi desempeño en el servicio que brindo	4	4	4	
Desarrollo misional	Como voluntario, me preocupo porque mi labor rinda los frutos que la iglesia espera	4	4	4	
	En la iglesia en la que soy voluntario, los que muestran mayor compromiso reciben el reconocimiento de los líderes	4	3	3	
Comunicación	Como voluntario, interactúo con facilidad con los demás voluntarios y miembros de la iglesia	4	4	4	
	El líder del ministerio se muestra capaz de dirigir y controlar su equipo de trabajo.	3	3	3	

Tercera dimensión: Competencias específicas por área

Objetivo de la dimensión: Establecer el nivel de desarrollo de las competencias específicas para cada área del servicio.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Los líderes de la iglesia, proponen actividades adecuadas para la solución de algún problema	4	4	4	
	Los líderes organizan a los voluntarios según sus capacidades y su vocación de servicio	4	4	4	
Aprendizaje permanente	Los voluntarios buscamos capacitarnos para contribuir en la mejora de nuestra labor	4	4	4	
	Como voluntario de la iglesia, soy capaz de escuchar y asumir respetuosamente las observaciones que pueda hacerme el líder	3	3	3	

Involucramiento	Como voluntario, me preocupo por dar a conocer los aspectos positivos que se van logrando en la iglesia	4	4	4	
	Como voluntario, busco participar en la solución de los problemas que se presenten en la labor encomendada	4	3	4	
Responsabilidad y confianza	Como voluntario me preocupo en aportar a la mejora de los servicios de la iglesia.	3	4	4	
	Mi líder de voluntarios, delega responsabilidades y actividades en función a los objetivos de la iglesia.	3	3	3	

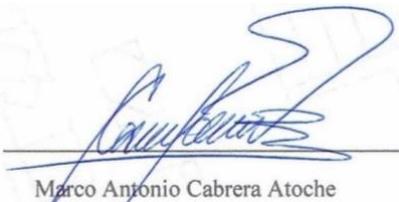
Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Cabrera Atoche, Marco Antonio

Especialidad del validador: Doctor en Administración Educativa



Marco Antonio Cabrera Atoche

00240205

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Segundo Juez: Dra. Pérez Gonzaga, Mirtha Carol

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Competencias cardinales

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de desarrollo de competencias genéricas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia asumo un compromiso efectivo.	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me siento comprometido en dar solución a los problemas que se puedan presentar en el servicio que se me ha encomendado	4	4	3	
Calidad de trabajo	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia, considero que me esfuerzo para que mi trabajo sea de calidad	4	4	4	
	Como parte del servicio voluntario de la iglesia estoy consciente de que cometo algunos errores que afectan la labor que se me encomienda	4	4	4	
Integridad	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia actúo con honestidad, incluso en situaciones difíciles que se puedan generar	4	3	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me preocupo por cuidar mi testimonio de vida de fe	4	4	4	
Innovación	Como parte del servicio voluntario de la iglesia procuro dar soluciones innovadoras para los problemas en la labor que me han encomendado	3	4	3	

	Como miembro del servicio voluntario respeto las formas de organización establecidas por la iglesia	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Competencias específicas

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de las competencias específicas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo para el cambio	El pastor me comunica la misión de la iglesia para tenerla en cuenta en mi servicio voluntario	4	3	3	
	El líder del ministerio me propone nuevas oportunidades para mejorar mi labor en la iglesia	4	4	4	
Pensamiento estratégico	Como voluntario ejecuto y aplico estrategias que den resultados satisfactorios en el servicio que se me ha encomendado	4	4	4	
	Como voluntario estoy atento a las nuevas oportunidades de mejorar mi desempeño en el servicio que brindo	4	4	4	
Desarrollo misional	Como voluntario, me preocupo porque mi labor rinda los frutos que la iglesia espera	4	4	4	
	En la iglesia en la que soy voluntario, los que muestran mayor compromiso reciben el reconocimiento de los líderes	4	3	3	
Comunicación	Como voluntario, interactúo con facilidad con los demás voluntarios y miembros de la iglesia	4	4	4	
	El líder del ministerio se muestra capaz de dirigir y controlar su equipo de trabajo.	3	3	3	

Tercera dimensión: Competencias específicas por área

Objetivo de la dimensión: Establecer el nivel de desarrollo de las competencias específicas para cada área del servicio.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Los líderes de la iglesia, proponen actividades adecuadas para la solución de algún problema	4	4	4	
	Los líderes organizan a los voluntarios según sus capacidades y su vocación de servicio	4	4	4	
Aprendizaje permanente	Los voluntarios buscamos capacitarnos para contribuir en la mejora de nuestra labor	4	4	4	
	Como voluntario de la iglesia, soy capaz de escuchar y asumir respetuosamente las observaciones que pueda hacerme el líder	3	3	3	
Involucramiento	Como voluntario, me preocupo por dar a conocer los aspectos positivos que se van logrando en la iglesia	4	4	4	
	Como voluntario, busco participar en la solución de los problemas que se presenten en la labor encomendada	4	3	4	
Responsabilidad y confianza	Como voluntario me preocupo en aportar a la mejora de los servicios de la iglesia.	3	4	4	
	Mi líder de voluntarios, delega responsabilidades y actividades en función a los objetivos de la iglesia.	3	3	3	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Pérez Gonzaga, Mirtha Carol

Especialidad del validador: Doctora en Administración de la Educación



Mirtha Carol Pérez Gonzaga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tercer Juez: Dr. Guevara Medina, César Augusto

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Competencias cardinales

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de desarrollo de competencias genéricas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia asumo un compromiso efectivo.	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me siento comprometido en dar solución a los problemas que se puedan presentar en el servicio que se me ha encomendado	4	4	3	
Calidad de trabajo	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia, considero que me esfuerzo para que mi trabajo sea de calidad	4	4	4	
	Como parte del servicio voluntario de la iglesia estoy consciente de que cometo algunos errores que afectan la labor que se me encomienda	4	4	4	
Integridad	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia actúo con honestidad, incluso en situaciones difíciles que se puedan generar	4	3	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me preocupo por cuidar mi testimonio de vida de fe	4	4	4	
Innovación	Como parte del servicio voluntario de la iglesia procuro dar soluciones innovadoras para los problemas en la labor que me han encomendado	3	4	3	

	Como miembro del servicio voluntario respeto las formas de organización establecidas por la iglesia	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Competencias específicas

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de las competencias específicas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo para el cambio	El pastor me comunica la misión de la iglesia para tenerla en cuenta en mi servicio voluntario	4	3	3	
	El líder del ministerio me propone nuevas oportunidades para mejorar mi labor en la iglesia	4	4	4	
Pensamiento estratégico	Como voluntario ejecuto y aplico estrategias que den resultados satisfactorios en el servicio que se me ha encomendado	4	4	4	
	Como voluntario estoy atento a las nuevas oportunidades de mejorar mi desempeño en el servicio que brindo	4	4	4	
Desarrollo misional	Como voluntario, me preocupo porque mi labor rinda los frutos que la iglesia espera	4	4	4	
	En la iglesia en la que soy voluntario, los que muestran mayor compromiso reciben el reconocimiento de los líderes	4	3	3	
Comunicación	Como voluntario, interactúo con facilidad con los demás voluntarios y miembros de la iglesia	4	4	4	
	El líder del ministerio se muestra capaz de dirigir y controlar su equipo de trabajo.	3	3	3	

Tercera dimensión: Competencias específicas por área

Objetivo de la dimensión: Establecer el nivel de desarrollo de las competencias específicas para cada área del servicio.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Los líderes de la iglesia, proponen actividades adecuadas para la solución de algún problema	4	4	4	
	Los líderes organizan a los voluntarios según sus capacidades y su vocación de servicio	4	3	3	
Aprendizaje permanente	Los voluntarios buscamos capacitarnos para contribuir en la mejora de nuestra labor	4	4	4	
	Como voluntario de la iglesia, soy capaz de escuchar y asumir respetuosamente las observaciones que pueda hacerme el líder	4	3	4	
Involucramiento	Como voluntario, me preocupo por dar a conocer los aspectos positivos que se van logrando en la iglesia	3	4	4	
	Como voluntario, busco participar en la solución de los problemas que se presenten en la labor encomendada	4	4	4	
Responsabilidad y confianza	Como voluntario me preocupo en aportar a la mejora de los servicios de la iglesia.	4	3	4	
	Mi líder de voluntarios, delega responsabilidades y actividades en función a los objetivos de la iglesia.	4	4	4	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Guevara Medina, César Augusto

Especialidad del validador: Doctor en Administración Educativa



Dr: César Augusto Guevara Medina
00202909

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cuarto juez: Dr. Morán Carrillo, Marcos

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Competencias cardinales

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de desarrollo de competencias genéricas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia asumo un compromiso efectivo.	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me siento comprometido en dar solución a los problemas que se puedan presentar en el servicio que se me ha encomendado	3	3	4	
Calidad de trabajo	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia, considero que me esfuerzo para que mi trabajo sea de calidad	4	4	3	
	Como parte del servicio voluntario de la iglesia estoy consciente de que cometo algunos errores que afectan la labor que se me encomienda	4	4	4	
Integridad	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia actúo con honestidad, incluso en situaciones difíciles que se puedan generar	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me preocupo por cuidar mi testimonio de vida de fe	4	4	4	
Innovación	Como parte del servicio voluntario de la iglesia procuro dar soluciones innovadoras para los problemas en la labor que me han encomendado	3	4	3	

	Como miembro del servicio voluntario respeto las formas de organización establecidas por la iglesia	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Competencias específicas

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de las competencias específicas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo para el cambio	El pastor me comunica la misión de la iglesia para tenerla en cuenta en mi servicio voluntario	4	3	4	
	El líder del ministerio me propone nuevas oportunidades para mejorar mi labor en la iglesia	4	4	4	
Pensamiento estratégico	Como voluntario ejecuto y aplico estrategias que den resultados satisfactorios en el servicio que se me ha encomendado	4	4	4	
	Como voluntario estoy atento a las nuevas oportunidades de mejorar mi desempeño en el servicio que brindo	4	4	4	
Desarrollo misional	Como voluntario, me preocupo porque mi labor rinda los frutos que la iglesia espera	4	4	4	
	En la iglesia en la que soy voluntario, los que muestran mayor compromiso reciben el reconocimiento de los líderes	4	3	4	
Comunicación	Como voluntario, interactúo con facilidad con los demás voluntarios y miembros de la iglesia	4	4	4	
	El líder del ministerio se muestra capaz de dirigir y controlar su equipo de trabajo.	3	3	3	

Tercera dimensión: Competencias específicas por área

Objetivo de la dimensión: Establecer el nivel de desarrollo de las competencias específicas para cada área del servicio.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Los líderes de la iglesia, proponen actividades adecuadas para la solución de algún problema	4	4	4	
	Los líderes organizan a los voluntarios según sus capacidades y su vocación de servicio	4	4	4	
Aprendizaje permanente	Los voluntarios buscamos capacitarnos para contribuir en la mejora de nuestra labor	4	4	4	
	Como voluntario de la iglesia, soy capaz de escuchar y asumir respetuosamente las observaciones que pueda hacerme el líder	4	4	3	
Involucramiento	Como voluntario, me preocupo por dar a conocer los aspectos positivos que se van logrando en la iglesia	4	4	4	
	Como voluntario, busco participar en la solución de los problemas que se presenten en la labor encomendada	4	3	4	
Responsabilidad y confianza	Como voluntario me preocupo en aportar a la mejora de los servicios de la iglesia.	3	4	4	
	Mi líder de voluntarios, delega responsabilidades y actividades en función a los objetivos de la iglesia.	3	4	3	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Morán Carrillo, Marcos

Especialidad del validador: Magíster en Docencia Universitaria



Dr. MARCOS MORÁN CARRILLO
DNI: 00216154

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Quinto juez: Dr. Peña Rivera, Necemio Pablo**Dimensiones del instrumento:**

Primera dimensión: Competencias cardinales

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de desarrollo de competencias genéricas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia asumo un compromiso efectivo.	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me siento comprometido en dar solución a los problemas que se puedan presentar en el servicio que se me ha encomendado	4	4	4	
Calidad de trabajo	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia, considero que me esfuerzo para que mi trabajo sea de calidad	4	4	4	
	Como parte del servicio voluntario de la iglesia estoy consciente de que cometo algunos errores que afectan la labor que se me encomienda	4	4	4	
Integridad	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia actúo con honestidad, incluso en situaciones difíciles que se puedan generar	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario de la iglesia me preocupo por cuidar mi testimonio de vida de fe	4	4	4	
Innovación	Como parte del servicio voluntario de la iglesia procuro dar soluciones innovadoras para los problemas en la labor que me han encomendado	4	4	4	
	Como miembro del servicio voluntario respeto las formas de organización establecidas por la iglesia	4	4	4	

Segunda dimensión: Competencias específicas

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de desarrollo de las competencias específicas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo para el cambio	El pastor me comunica la misión de la iglesia para tenerla en cuenta en mi servicio voluntario	4	4	4	
	El líder del ministerio me propone nuevas oportunidades para mejorar mi labor en la iglesia	4	4	4	
Pensamiento estratégico	Como voluntario ejecuto y aplico estrategias que den resultados satisfactorios en el servicio que se me ha encomendado	4	4	4	
	Como voluntario estoy atento a las nuevas oportunidades de mejorar mi desempeño en el servicio que brindo	4	4	4	
Desarrollo misional	Como voluntario, me preocupo porque mi labor rinda los frutos que la iglesia espera	4	4	4	
	En la iglesia en la que soy voluntario, los que muestran mayor compromiso reciben el reconocimiento de los líderes	4	4	4	
Comunicación	Como voluntario, interactúo con facilidad con los demás voluntarios y miembros de la iglesia	4	4	4	
	El líder del ministerio se muestra capaz de dirigir y controlar su equipo de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Competencias específicas por área

Objetivo de la dimensión: Establecer el nivel de desarrollo de las competencias específicas para cada área del servicio.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Los líderes de la iglesia, proponen actividades adecuadas para la solución de algún problema	4	4	4	

	Los líderes organizan a los voluntarios según sus capacidades y su vocación de servicio	4	4	4	
Aprendizaje permanente	Los voluntarios buscamos capacitarnos para contribuir en la mejora de nuestra labor	4	4	4	
	Como voluntario de la iglesia, soy capaz de escuchar y asumir respetuosamente las observaciones que pueda hacerme el líder	4	4	4	
Involucramiento	Como voluntario, me preocupo por dar a conocer los aspectos positivos que se van logrando en la iglesia	4	4	4	
	Como voluntario, busco participar en la solución de los problemas que se presenten en la labor encomendada	4	4	4	
Responsabilidad y confianza	Como voluntario me preocupo en aportar a la mejora de los servicios de la iglesia.	4	4	4	
	Mi líder de voluntarios, delega responsabilidades y actividades en función a los objetivos de la iglesia.	4	4	4	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Peña Rivera, Necemio Pablo

Especialidad del validador: Doctor en Administración Educativa


 DR. NECEMIO PABLO PEÑA RIVERA
 C.PPe. N° 2500207488
 DOCENTE

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Primer Juez: Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche

Dimensiones del instrumento: Motivación

Primera dimensión: Necesidad de logro

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de la necesidad de logro de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Busco, constantemente, mejorar mi labor en el servicio voluntario	4	4	4	
	Me gusta realizar mi servicio voluntario en situaciones difíciles y desafiantes.	4	3	4	
	Me gusta prepararme para realizar las tareas que corresponden a mi servicio voluntario	4	4	4	
	Las decisiones en el servicio voluntario las tomo de acuerdo con el pastor y los valores de la Iglesia.	4	4	4	
Logro de objetivos	Considero que las metas fijadas para mi labor son realistas	4	3	4	
	Disfruto del deber cumplido cuando termino una tarea.	4	4	4	

Segunda dimensión: Necesidad de poder

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de necesidad de poder de los miembros del servicio de voluntarios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Me gusta competir conmigo mismo y demostrarme que puedo ganar	4	4	4	
	Me gusta asumir actividades en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Confronto, respetuosamente, con quien estoy en desacuerdo	4	4	3	
	Me gusta cuando mis ideas son consideradas por los demás	4	4	3	
Influencia	Me siento bien cuando influyo sobre	3	4	3	

	otras personas				
	Busco tener control sobre las situaciones que se presentan en mi labor	4	4	4	

Tercera dimensión: Necesidad de afiliación

Objetivo de la dimensión: Establecer la necesidad de afiliación de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	A menudo comparto con otros voluntarios sobre diversos temas	4	4	4	
	Me gusta estar acompañado por otros miembros de la Iglesia	4	4	4	
	Construyo relaciones cercanas con otros voluntarios de la iglesia	4	4	4	
	Participo activamente en las reuniones y actividades de compartir en la iglesia	4	4	4	
Trabajo en equipo	Me gusta realizar las actividades de servicio voluntario en compañía de otras personas	4	4	4	
	Me gusta ser líder en los equipos o ministerios de la Iglesia	4	4	4	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Cabrera Atoche, Marco Antonio

Especialidad del validador: Doctor en Administración Educativa

Marco A. Cabrera Atoche
DNI 00240205

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Segundo Juez: Dra. Pérez Gonzaga, Mirtha Carol

Primera dimensión: Necesidad de logro

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de la necesidad de logro de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Busco, constantemente, mejorar mi labor en el servicio voluntario	4	4	4	
	Me gusta realizar mi servicio voluntario en situaciones difíciles y desafiantes.	4	3	4	
	Me gusta prepararme para realizar las tareas que corresponden a mi servicio voluntario	4	4	4	
	Las decisiones en el servicio voluntario las tomo de acuerdo con el pastor y los valores de la Iglesia.	4	4	4	
Logro de objetivos	Considero que las metas fijadas para mi labor son realistas	4	3	4	
	Disfruto del deber cumplido cuando termino una tarea.	4	4	4	

Segunda dimensión: Necesidad de poder

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de necesidad de poder de los miembros del servicio de voluntarios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Me gusta competir conmigo mismo y demostrarme que puedo ganar	4	4	4	
	Me gusta asumir actividades en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Confronto, respetuosamente, con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Me gusta cuando mis ideas son consideradas por los demás	4	3	4	
Influencia	Me siento bien cuando influyo sobre otras personas	4	4	4	

	Busco tener control sobre las situaciones que se presentan en mi labor	3	3	3	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Necesidad de afiliación

Objetivo de la dimensión: Establecer la necesidad de afiliación de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	A menudo comparto con otros voluntarios sobre diversos temas	4	4	3	
	Me gusta estar acompañado por otros miembros de la Iglesia	4	4	4	
	Construyo relaciones cercanas con otros voluntarios de la iglesia	3	4	4	
	Participo activamente en las reuniones y actividades de compartir en la iglesia	4	4	4	
Trabajo en equipo	Me gusta realizar las actividades de servicio voluntario en compañía de otras personas	3	3	3	
	Me gusta ser líder en los equipos o ministerios de la Iglesia	4	4	4	

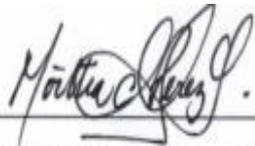
Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Pérez Gonzaga, Mirtha Carol

Especialidad del validador: Doctora en Administración de la Educación



Mirtha Carol Pérez Gonzaga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tercer Juez: Dr. Guevara Medina, César Augusto

Primera dimensión: Necesidad de logro

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de la necesidad de logro de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Busco, constantemente, mejorar mi labor en el servicio voluntario	4	4	4	
	Me gusta realizar mi servicio voluntario en situaciones difíciles y desafiantes.	4	4	4	
	Me gusta prepararme para realizar las tareas que corresponden a mi servicio voluntario	4	4	3	
	Las decisiones en el servicio voluntario las tomo de acuerdo con el pastor y los valores de la Iglesia.	4	4	4	
Logro de objetivos	Considero que las metas fijadas para mi labor son realistas	3	3	4	
	Disfruto del deber cumplido cuando termino una tarea.	3	3	3	

Segunda dimensión: Necesidad de poder

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de necesidad de poder de los miembros del servicio de voluntarios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Me gusta competir conmigo mismo y demostrarme que puedo ganar	4	4	4	
	Me gusta asumir actividades en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Confronto, respetuosamente, con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Me gusta cuando mis ideas son consideradas por los demás	4	3	4	
Influencia	Me siento bien cuando influyo sobre otras personas	4	4	4	

	Busco tener control sobre las situaciones que se presentan en mi labor	3	3	3	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Necesidad de afiliación

Objetivo de la dimensión: Establecer la necesidad de afiliación de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	A menudo comparto con otros voluntarios sobre diversos temas	4	4	3	
	Me gusta estar acompañado por otros miembros de la Iglesia	4	4	4	
	Construyo relaciones cercanas con otros voluntarios de la iglesia	3	4	4	
	Participo activamente en las reuniones y actividades de compartir en la iglesia	4	4	4	
Trabajo en equipo	Me gusta realizar las actividades de servicio voluntario en compañía de otras personas	3	3	3	
	Me gusta ser líder en los equipos o ministerios de la Iglesia	4	4	4	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Guevara Medina, César Augusto

Especialidad del validador: Doctor en Administración Educativa

Dr: César Augusto Guevara Medina
00202909

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cuarto juez: Dr. Morán Carrillo, Marcos

Primera dimensión: Necesidad de logro

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de la necesidad de logro de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Busco, constantemente, mejorar mi labor en el servicio voluntario	4	4	4	
	Me gusta realizar mi servicio voluntario en situaciones difíciles y desafiantes.	4	4	4	
	Me gusta prepararme para realizar las tareas que corresponden a mi servicio voluntario	4	4	3	
	Las decisiones en el servicio voluntario las tomo de acuerdo con el pastor y los valores de la Iglesia.	4	4	4	
Logro de objetivos	Considero que las metas fijadas para mi labor son realistas	3	3	4	
	Disfruto del deber cumplido cuando termino una tarea.	3	3	3	

Segunda dimensión: Necesidad de poder

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de necesidad de poder de los miembros del servicio de voluntarios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Me gusta competir conmigo mismo y demostrarme que puedo ganar	4	4	4	
	Me gusta asumir actividades en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Confronto, respetuosamente, con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Me gusta cuando mis ideas son consideradas por los demás	4	3	4	
Influencia	Me siento bien cuando influyo sobre otras personas	4	4	4	

	Busco tener control sobre las situaciones que se presentan en mi labor	3	3	3	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Necesidad de afiliación

Objetivo de la dimensión: Establecer la necesidad de afiliación de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	A menudo comparto con otros voluntarios sobre diversos temas	4	4	3	
	Me gusta estar acompañado por otros miembros de la Iglesia	4	4	4	
	Construyo relaciones cercanas con otros voluntarios de la iglesia	3	4	4	
	Participo activamente en las reuniones y actividades de compartir en la iglesia	4	4	4	
Trabajo en equipo	Me gusta realizar las actividades de servicio voluntario en compañía de otras personas	3	3	3	
	Me gusta ser líder en los equipos o ministerios de la Iglesia	4	4	4	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Morán Carrillo, Marcos



Dr. MARCOS MORÁN CARRILLO
DNI: 00216154

Especialidad del validador: Magíster en Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Quinto juez: Dr. Peña Rivera, Necemio Pablo

Primera dimensión: Necesidad de logro

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de la necesidad de logro de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Busco, constantemente, mejorar mi labor en el servicio voluntario	4	4	4	
	Me gusta realizar mi servicio voluntario en situaciones difíciles y desafiantes.	4	4	4	
	Me gusta prepararme para realizar las tareas que corresponden a mi servicio voluntario	4	4	4	
	Las decisiones en el servicio voluntario las tomo de acuerdo con el pastor y los valores de la Iglesia.	4	4	4	
Logro de objetivos	Considero que las metas fijadas para mi labor son realistas	4	4	4	
	Disfruto del deber cumplido cuando termino una tarea.	4	4	4	

Segunda dimensión: Necesidad de poder

Objetivo de la dimensión: Identificar el nivel de necesidad de poder de los miembros del servicio de voluntarios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Me gusta competir conmigo mismo y demostrarme que puedo ganar	4	4	4	
	Me gusta asumir actividades en situaciones de estrés y presión	4	4	4	
	Confronto, respetuosamente, con quien estoy en desacuerdo	4	4	4	
	Me gusta cuando mis ideas son consideradas por los demás	4	4	4	

Influencia	Me siento bien cuando influyo sobre otras personas	4	4	4	
	Busco tener control sobre las situaciones que se presentan en mi labor	4	4	4	

Tercera dimensión: Necesidad de afiliación

Objetivo de la dimensión: Establecer la necesidad de afiliación de los miembros del servicio de voluntarios.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización	A menudo comparto con otros voluntarios sobre diversos temas	4	4	4	
	Me gusta estar acompañado por otros miembros de la Iglesia	4	4	4	
	Construyo relaciones cercanas con otros voluntarios de la iglesia	4	4	4	
	Participo activamente en las reuniones y actividades de compartir en la iglesia	4	4	4	
Trabajo en equipo	Me gusta realizar las actividades de servicio voluntario en compañía de otras personas	4	4	4	
	Me gusta ser líder en los equipos o ministerios de la Iglesia	4	4	4	

Observaciones: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Peña Rivera, Necemio Pablo

Especialidad del validador: Doctor en Administración Educativa


DR. NECEMIO PABLO PEÑA RIVERA
CPPe. N° 2500207488
DOCENTE

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia implica que los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN	,191	35	,002	,787	35	,000
MOTIVACIÓN	,226	35	,000	,834	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para este efecto, como la muestra es menor a 50, la prueba aceptada es la de Shapiro-Wilk; por este motivo, teniendo en cuenta que la significancia, en ambos casos, es $p < 0,5$, la decisión fue que no hay una distribución normalizada y, por tanto, se aplicará una prueba estadística sin parámetros como el Rho de Spearman.

ANEXO 8

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión por competencias y motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023.

Investigador: Torres Sánchez, José Adolfo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión por competencias y motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios en una iglesia evangélica, Ilo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa académico de maestría en gestión del talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Iglesia Evangélica de Ilo, en la que la investigación aportará un diagnóstico sobre los efectos de la gestión por competencias en la motivación de quienes participan en el servicio de voluntarios.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: se aplicará dos cuestionarios (uno por variable) en un día pre establecido; recogerá su percepción sobre la gestión por competencias y la motivación en el servicio de voluntarios.

Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Iglesia Evangélica de Ilo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

ANEXO 9

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	
1	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	88	
2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	109	
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105	
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	90	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	110	
7	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	109	
8	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	87
9	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	109	
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	111	
11	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	104	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	87
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	110	
14	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	105	
15	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	102	
16	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	111	
17	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	86	
18	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	109	
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	111	
21	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	106	
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	110	

24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105
26	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	87
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	110
29	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	2	4	3	3	3	5	4	87
30	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	88
31	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	105
32	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	102
33	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	111
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	109
35	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	99
36	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	115
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	110
40	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	101
41	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	101
42	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	110
43	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	109
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	81
45	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	111

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	D3	TOTAL
1	3	3	3	4	5	4	22	3	3	4	5	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20	63
2	4	4	3	3	4	5	23	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	4	29	74
3	4	1	5	5	5	5	25	4	1	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	27	77
4	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	4	28	84
5	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	4	28	86
6	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	5	5	4	28	82
7	4	5	5	5	4	4	27	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	5	5	28	82
8	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	4	4	3	20	65
9	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27	81
10	4	1	5	5	5	5	25	4	1	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26	76
11	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	3	27	83
12	4	2	4	4	4	4	22	4	2	5	4	4	4	23	3	4	4	4	3	3	21	66
13	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	87
14	4	4	4	4	4	2	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	2	4	4	2	20	65
15	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27	81
16	4	4	4	5	4	5	26	3	2	4	3	4	4	20	3	5	4	4	5	3	24	70
17	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	4	5	3	21	3	4	4	4	4	4	23	66
18	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	88
19	4	3	4	4	5	5	25	4	4	2	4	5	4	23	5	3	4	4	4	3	23	71
20	4	4	4	4	5	5	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	5	3	24	73
21	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27	81
22	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	3	4	25	77
23	4	1	5	5	5	5	25	4	1	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	27	77
24	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	4	28	84
25	4	5	5	5	5	5	29	4	2	4	5	4	4	23	3	4	3	5	4	3	22	74
26	4	1	5	5	5	5	25	4	1	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	27	77

