

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco –  
Provincia de Pasco - 2022**

**Para optar el grado académico de maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención:**

**Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach: Mayt Estefany AIRE ILDEFONSO**

**Asesor:**

**Dr. José Antonio CÁRDENAS SINCHE**

**Cerro de Pasco - Perú – 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal  
administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco –  
Provincia de Pasco - 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**

**MIEMBRO**

---

**Mg. Luz Del Carmen MUÑOZ CORNEJO**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

El trabajo va dedicado a mis seres queridos, por ser parte de mi inspiración y motivación para lograr las metas y objetivos en mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a sus autoridades y personal administrativo; por permitirme formarme en su seno a nivel de postgrado; institución con un firme compromiso de impartir conocimientos para la especialización de sus egresados.

A los docentes de la Escuela de Postgrado, en especial a los docentes de la Maestría en Ciencias de la Administración; por compartir sus conocimientos y experiencias en la enseñanza y aprendizaje, a cada uno de ellos mi eterna gratitud.

## RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio, realizado en 2022 en el distrito de Cerro de Pasco de Tinyahuarco, fue identificar la conexión entre el sistema de gestión por competencias del distrito y el desempeño de su personal administrativo. El estudio es de naturaleza correlacional y se realizó con un tamaño de muestra de  $n=50$  trabajadores de 18 años y más y de 60 años y más. La encuesta se utilizó como método de investigación para la recolección de datos y se validó mediante el uso de un cuestionario que incluía 15 ítems relacionados con la gestión por competencias y 9 ítems relacionados con el desempeño laboral. Por lo tanto, aceptamos la  $H_0$  ya que existe una significancia de 0,00 entre la gestión por competencias y el desempeño del personal administrativo, que es menor a 0,05. Las hipótesis específicas que examinan la relación entre la gestión competente y la productividad del personal administrativo resultaron estadísticamente significativas ( $p < 0,001$ ), lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa. Se investigaron las hipótesis específicas entre la gestión por competencias y la productividad del personal administrativo, y se descubrió que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre ambas variables. 0,02 en cual esa menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis específica alterna.

Si la probabilidad de aceptar la hipótesis alternativa es menor a 0,05, entonces se acepta. Se examinaron las hipótesis específicas entre la competitividad profesional del personal administrativo y el desempeño laboral, y se encontró que existe un nivel de significancia de 0,00 para cualquier valor menor a 0,05, por lo que se aceptan las hipótesis alternas específicas para su uso en el Municipio de Tinyahuarco. personal administrativo

**Palabras clave:** gestión, habilidades, desempeño laboral, competencias básicas, habilidades específicas del área, competitividad profesional.

## ABSTRACT

The main objective of the present study, conducted in 2022 in the Cerro de Pasco district of TINYAHUARCO, was to identify the connection between the district's competency-based management system and the performance of its administrative staff. The study is correlational in nature and was conducted with a sample size of  $n=50$  workers aged 18 years and older and 60 years and older. The survey was used as a research method for data collection and was validated by using a questionnaire that included 15 items related to competency management and 9 items related to job performance. Therefore, we accepted the  $H_a$  as there is a significance of 0.00 between competency management and administrative staff performance, which is less than 0.05. The specific hypotheses examining the relationship between competent management and administrative staff productivity proved statistically significant ( $p < 0.001$ ), which allowed us to accept the alternative hypothesis. The specific hypotheses between competent management and administrative staff productivity were investigated, and it was found that there is a statistically significant positive correlation between the two variables  $r = 0.02$  in which is less than 0.05 so the alternative specific hypothesis is accepted.

If the probability of accepting the alternative hypothesis is less than 0.05, then it is accepted. The specific hypotheses between the professional competitiveness of administrative personnel and job performance were examined, and it was found that there is a significance level of 0.00 for any value less than 0.05, so the specific alternate hypotheses are accepted for use in the Municipality of TINYAHUARCO. administrative personnel

**Keywords:** management, skills, job performance, core competencies, area-specific skills, professional competitiveness.

## INTRODUCCIÓN

Este estudio se tituló “La Gobernanza por Competencias y el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, Provincia de Pasco, 2022”. Los cuáles serán presentados brevemente en los organismos gubernamentales.

A menudo nos preguntamos por qué las instituciones públicas son tan deficientes en términos de desempeño de los empleados, dado que las personas que ocupan esos puestos a menudo carecen de las habilidades y actitudes necesarias para el trabajo en cuestión. Este proyecto de investigación pretende arrojar luz sobre esa cuestión examinando \_la correlación entre la gestión basada en competencias y el desempeño laboral. Estas son las secciones del estudio que son relevantes para este tema:

Capítulo I, se define el problema de investigación, incluidos los aspectos específicos del problema que se investigará, así como los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio; esto constituye el presente capítulo.

el Capítulo II, considera el marco teórico; discute la fundamentación teórica de las variables de investigación; Se concluye que las autoridades municipales actuales en el distrito de Tinyahuarco deben abordar los temas que plantea el estudio de la gestión por competencias y desempeño en el trabajo.

La metodología y las técnicas de investigación se discuten en detalle en el Capítulo III, incluyendo todo, desde el alcance y la profundidad del estudio hasta su diseño y tamaño de la muestra, así como los métodos estadísticos utilizados y la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para recopilar información.

En el Capítulo IV, se presentan los hallazgos del estudio, junto con un análisis de esos hallazgos y una comparación con hipótesis alternativas.

Los hallazgos y sugerencias del estudio se exponen en la sección de conclusiones.

## INDICE

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN**

**INDICE**

### **CAPITULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1 Problema principal.....	3
1.3.2 Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo general .....	4
1.4.2 Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

### **CAPÍTULO II**

#### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de estudio.....	6
2.2. Bases teóricas – científicas .....	8
2.3. Definición de términos básicos .....	13
2.4. Formulación de hipótesis .....	15
2.4.1 Hipótesis General .....	15
2.4.2 Hipótesis Específicas .....	15
2.5. Identificación de variables .....	16
2.6. Definición operacional de variables e indicadores .....	17

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación .....	18
3.2. Nivel de investigación.....	18



3.3. Métodos de investigación.....	19
3.4. Diseño de investigación .....	19
3.5. Población y muestra .....	20
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	21
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	23
3.9. Tratamiento estadístico .....	23
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	24

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	25
4.2. Presentación, análisis e interpretación de datos .....	26
4.3. Prueba de hipótesis.....	31
4.4. Discusión de resultados.....	35

### **CONCLUSIONES**

### **RECOMENDACIONES**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXOS**



## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

El desempeño laboral siempre ha sido un componente clave de cualquier negocio exitoso, ya sea público o privado. Correa (2016) argumenta que, ante esta realidad, las empresas que buscan un éxito sostenido deben enfocarse en desarrollar las habilidades de liderazgo de sus altos ejecutivos para asegurar que sus organizaciones sean dirigidas de manera efectiva. Podemos decir que la mayoría de las empresas internacionales se preocupan por las relaciones interpersonales de sus empleados para que puedan alcanzar altos niveles de productividad y éxito en su trabajo. Aunque las empresas se han esforzado por mejorar la productividad, en cambio han visto una disminución en la producción debido a una gestión ineficaz de los recursos humanos.

Como resultado de la economía global cada vez más interconectada y competitiva de hoy, las empresas peruanas buscan constantemente profesionales calificados que puedan ayudarlos a mantenerse competitivos. Cualquier

organización privada o pública en nuestro país necesita ser competitiva ahora si quiere tener éxito y sobrevivir.

Por lo tanto, nos encontramos en un mercado laboral competitivo que requiere una gestión de competencias centrada en las personas para determinar las habilidades necesarias para tener éxito en varios roles.

Ya sea para uso público o privado, a través de los niveles de gobierno de pas deben tener en cuenta que la nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficaz, es decir, que satisface las necesidades reales de los ciudadanos al menor costo posible y de calidad; para ello deben formar talentos ser humano

A nivel local, el estado problemático del desempeño de los empleados es especialmente preocupante porque las instituciones estatales no buscan activamente estrategias para mejorar el desempeño de sus empleados. También es claro que actualmente existe una crisis de gobernabilidad debido a la falta de personal administrativo, la falta de conocimiento de los procedimientos de la administración pública y la corrupción generalizada en los niveles más altos del poder estatal. Esto requiere la participación inmediata de nuevos actores del gobierno estatal para asegurar la gestión eficiente de los recursos gubernamentales en todos los niveles (Central, regional y municipal).

Poco en el Distrito de Tinyahuarco escapa a las necesidades que presenta la gestión municipal, donde las poblaciones más vulnerables sufren la falta de acceso a los bienes y servicios que necesitan para subsistir. Esto exige esfuerzos concertados para remediar la situación, que debe ser promulgada tanto desde fuera del distrito como dentro de él, con participación decisiva del Estado.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Frente a la problemática planteada la investigación metodológicamente las he delimitado en los siguientes aspectos:

### **a. Delimitación Espacial.**

Abarco la Municipalidad distrital de Tinyahuarco.

### **b. Delimitación Temporal.**

Comprendió los meses de enero, febrero y marzo del 2022.

### **c. Delimitación Social.**

Comprendió a los trabajadores administrativos de la mencionada entidad Municipal.

### **d. Delimitación conceptual.**

Es el manejo del material teórico-conceptual, estuvo comprendido en los alcances los siguientes conceptos: Gestión, Competencias, desempeño Laboral entre otras etc.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema principal**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y la eficacia laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco Provincia de Pasco - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la competitividad profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe gestión por competencia y la eficacia laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencia y la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

Determinar la relación que existe entre la competitividad profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

##### **a) Justificación teórica**

El objetivo general del estudio es revisar la literatura existente a la luz de nuestras variables de investigación para identificar el tema de la competencia

laboral en el distrito de Tinyahuarco , que actualmente es un tema de interés para una mejor gestión municipal y desempeño de los trabajadores. Evaluación orientada al logro de los objetivos institucionales

**b) Justificación práctica**

Esta investigación está justificada porque la gestión basada en competencias requiere una estrecha coordinación entre los recursos humanos y las estructuras de gestión; por lo tanto, las organizaciones del sector público se beneficiarían de un enfoque más orientado a los resultados para el reclutamiento y la contratación de recursos humanos.

**1.6. Limitaciones de la investigación**

Durante el desarrollo de la investigación no se presentaron limitaciones relevantes, ya que se valoró y aplicó estrategias para eliminar las limitaciones que se presentaron.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1 Antecedentes Nacionales**

Los siguientes son los hallazgos del artículo de **2019 de Yoni Mateo Valiente Saldaa** "Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018".

a) Se concluyó que la gestión de la ventaja competitiva tiene un efecto sustancial en el desempeño de las empresas constructoras.

Se encontró que el 37% de las empresas constructoras de Trujillo tenían un nivel "medio" de evaluación del desempeño de los empleados, el 46% de las empresas de Trujillo tenían un nivel "medio" de factores de actitud humana y el 44% de las empresas del estudio tenían un nivel "medio" de evaluaciones de desempeño para seguridad y calidad.

**Quintanilla (2008)** en su trabajo de investigación titulado "Gestión por competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho", presentado en cumplimiento parcial de los requisitos para obtener el título de



Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. Se concluye que los municipios de Ayacucho enfrentan una serie de desafíos para el logro de sus metas y objetivos, algunos de los cuales incluyen una organización laboral ineficiente, falta de motivación, resistencia al cambio, falta de desarrollo de habilidades, comportamientos y actitudes adecuadas, y la falta de cualificación adecuada de los trabajadores.

### **2.1.2 Antecedentes Internacionales**

**Eduardo Bueno y Patricio Morcillo, (2016)** según su definición, “la competitividad no es más que un reflejo de las capacidades que tienen las empresas para competir y lograr una mejor posición relativa frente a sus competidores”. En este sentido, nos proporcionan un modelo de dirección estratégica por competencias.

La gestión de recursos humanos basada en competencias tiene sus raíces en el estudio del comportamiento humano en psicología, específicamente en el trabajo de McClelland (1973), Boyatzis (1982) y Spencer y Spencer (1993), quienes juntos establecieron la consultora estadounidense de recursos humanos Hay /McBer (ahora conocido como Hay Group). Los estudios en esta área analizan cómo los rasgos innatos o subyacentes de una persona interactúan con cosas como su conocimiento y motivación para rendir al máximo en una variedad de contextos profesionales . Algunas otras contribuciones importantes a la gestión basada en competencias provienen del trabajo de autores franceses como Le Boterf (2001), Levy-Leboyer (1997) y Mandon (1990). Estos autores se destacan por ofrecer una perspectiva diferente a la de McClelland y sus seguidores, proponiendo una visión de competencia que va más allá de ser genérica y centrada en el potencial del individuo. La aceptación de competencias es inseparable del desarrollo personal,

que se puede cultivar a través de la educación y la experiencia, según estos autores franceses; en pocas palabras, la perspectiva francesa sobre la competencia es constructivista.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Gestión por Competencias.**

La gestión basada en competencias es un método para identificar objetivamente las habilidades y calificaciones necesarias para cubrir cada puesto vacante en una organización.

Por el contrario, la gestión basada en competencias emerge como un amplio marco de actuación dentro de la gestión integrada de RRHH, que abarca todos los procesos y políticas clave de RRHH. Por lo tanto, se puede utilizar en las siguientes configuraciones:

Selección: conocemos los perfiles óptimos de candidatos a puestos de trabajo para mejorar el encaje entre empleados y vacantes.

La capacitación y mejora nos permite identificar áreas de crecimiento, ya sea en términos de desempeño individual o de equipo, para que podamos capacitarnos y perfeccionar las habilidades necesarias para hacer bien el trabajo

Planes de ascenso: conocer las habilidades de tus trabajadores más capaces te facilitará la toma de decisiones en situaciones nuevas.

Política de Recompensas: Las competencias en este sentido proporcionan un marco útil para determinar el salario variable en relación con el desempeño, teniendo en cuenta los resultados de una evaluación de desempeño objetiva y medible.

Finalmente, se tiene en cuenta que los profesionales de RRHH que utilizan este sistema tienen un perfil de competencias orientado al desarrollo de las

personas, teniendo en cuenta las evaluaciones y requerimientos de la gerencia. Sin embargo, para lograr un desarrollo efectivo es crucial tener acceso a los recursos e incentivos que nos permitan lograrlo con solidez y garantía de éxito , así como tomar en cuenta la evaluación.

### **Objetivo de Gestión por Competencia.**

Implica cambiar el estilo de liderazgo propio a uno que permita una gestión más holística y eficaz de los recursos humanos que estén en sintonía con los objetivos estratégicos. Según dos autores, Morales (2008) y Ernst & Young Consultores (2005), se proponen las siguientes metas a alcanzar mediante la implementación de un marco para la gestión basada en competencias:

- a) Agilizar y mejorar la administración de los recursos humanos.
- b) La calidad y dotación de los recursos humanos se encuentra en un proceso de mejora continua.
- c) Integrar la gestión de recursos humanos con la estrategia general del negocio.
- d) El vínculo entre liderazgo y gestión de personas.
- e) El papel jugado en el fomento del crecimiento profesional de los empleados y de la empresa en medio de condiciones externas dinámicas
- f) Determinar un curso de acción después de una cuidadosa consideración y usando criterios consistentes.

Por lo tanto, estos objetivos permiten a las organizaciones organizarse mejor para que sus miembros sepan cómo actuar y qué resultados perseguir. Esto es lo que se usa como criterio para determinar si el proyecto fue exitoso o no.

### **Importancia del Desarrollo de la Gestión Por competencias.**

La gestión basada en competencias es crucial porque ayuda a una organización a aumentar la productividad, alcanzar sus objetivos y obtener una ventaja competitiva a través del cultivo de sus recursos humanos.

a) La gestión por competencias se aplica a lo largo del ciclo de vida de los recursos humanos, como lo señala Alles (2006). Un examen y descripción de puestos basados en competencias. Este procedimiento garantiza que una empresa tenga las personas adecuadas en los roles correctos en preparación para implementar la gestión basada en competencias. (pág. 89).

b) Reclutamiento y selección por competencias

El enfoque principal de la selección basada en competencias es el desarrollo de perfiles de trabajo y especificaciones de trabajo que tengan en cuenta el conocimiento y las habilidades necesarias para ocupar con éxito el puesto en cuestión. De manera similar, durante la contratación, se debe hacer hincapié en los candidatos que cumplan con todos los criterios

### **2.2.2. Desempeño en el lugar de trabajo**

Según Chiavenato (2002), el desempeño se define como “la gestión o comportamiento que se observa en los elegidos para lograr los fines de la institución”.

Otra definición del mismo autor es que “la evaluación del desempeño es un método sistemático para evaluar el desempeño de un empleado y determinar si se cumplen o no las metas establecidas, entregando los resultados esperados y determinando el potencial de crecimiento futuro, particularmente en términos de cuánto valor agrega el empleado a la organización”.

Según Palacio (2005), "desempeño laboral es el valor agregado que se espera colaborar con la empresa de los diversos conductuales que un colaborador crea en un periodo de tiempo".

El objetivo de la evaluación del desempeño no es solo aprender sobre el individuo y determinar qué tan productivo es, sino también ayudar en el desarrollo de las habilidades de cada empleado y, en definitiva, los resultados generales de la empresa.

### **Propósitos de la Evaluación de Desempeño**

La evaluación del desempeño es vista como una herramienta que ayuda a las empresas a maximizar la efectividad de su capital humano y apunta a lograr los siguientes objetivos:

- Conectar a las personas con sus puestos de trabajo
- Capacitación y desarrollo o Brindar oportunidades de ascenso y recompensas por un desempeño sobresaliente
- Fortalecer los lazos interpersonales entre superiores y subordinados
- Proporcionar datos esenciales para el análisis de recursos humanos o
- Proporcionar motivación para alcanzar el máximo actuación

Según "Gestión por competencias" de Alles , un libro sobre dirección estratégica de recursos humanos .Establece una evaluación del desempeño orientada a objetivos , con énfasis en el crecimiento profesional y personal de los empleados ; esto permitirá un uso más eficiente de los talentos de los empleados ; y reconoce la evaluación del desempeño como un componente de los aumentos y despidos salariales

### **Dimensiones.**

Para la variable de desempeño laboral, nos basamos en las dimensiones sugeridas por Álvarez (2017) , en la que este último identifica tres factores que inciden en el desempeño laboral y son adecuados para interpretar los hallazgos de la investigación .

a) Eficacia laboral.

De acuerdo con Álvarez (2017), el término " eficiencia en el lugar de trabajo" se refiere a las acciones que realizan las empresas para lograr sus objetivos. Drucker (1974) opina que "la eficacia es hacer las cosas correctas ". Según Chiavenato (2015), es el grado en que se están cumpliendo las metas generales y específicas de una organización.

Otro uso, según Casma (2015), es enfatizar la capacidad de lograr los resultados deseados en un contexto determinado, independientemente de la cantidad de tiempo o dinero invertido.

La eficacia, entonces, se define como el estado de haber completado la tarea asignada a uno.

b) Eficiencia laboral.

Según Álvarez (2017), es lograr los objetivos gastando la menor cantidad de energía y dinero posible

Según Drucker (1974), "eficiencia" significa "hacer bien las cosas " .

Chiavenato (2015) argumenta que esta métrica muestra qué tan bien se utilizan los recursos disponibles. En realidad, es una conexión entre entradas (entradas) y salidas (salidas), o, dicho de otro modo, una conexión entre gastos y ganancias. La eficiencia se centra en encontrar las formas más efectivas de hacer las cosas (métodos o procedimientos) utilizando los recursos disponibles (mano de obra, maquinaria, equipo y materias primas). Casma (2015) también

utiliza este término para referirse a la capacidad de maximizar el retorno de la inversión.

Por lo tanto, la eficiencia se refiere a hacer las cosas bien, obteniendo el mejor o mayor retorno posible de la inversión y gastando la menor cantidad de recursos posible.

c) Productividad Laboral.

Según Álvarez (2017) , esto se mide comparando la cantidad de tiempo dedicado al proceso de producción con la cantidad de producto que se vende durante ese tiempo.

Según Alles (2002), es el acto de centrarse en un único objetivo de rendimiento hasta alcanzarlo. Él o ella no espera la dirección de arriba para establecer una meta; más bien, ya tienen uno en mente y trabajan incansablemente para lograrlo, a menudo superando las expectativas.

El auto desafío en la forma de establecer metas cada vez más difíciles se cumple con éxito.

- ✦ Te conviertes en un modelo que tus contemporáneos y futuras generaciones se esforzarán por emular.
- ✦ Apunta más allá de la norma y casi siempre los logra. Excede lo que se esperaría de alguien en su nivel de habilidad.
- ✦ Los objetivos de productividad se cumplen como se esperaba.
- ✦ Él o ella no siempre cumple con las metas establecidas por los superiores.

### 2.3. Definición de términos básicos

- a) **Administración pública.** La administración pública opera de acuerdo con los principios de eficiencia, democracia, descentralización, concentración y

coordinación, y está plenamente sujeta a la ley y al estado de derecho (Solano, 2017, p. 21).

- b) **Competencia.** "Responsabilidad, autoridad y autoridad". Experiencia o autoridad en la materia (Solano, 2017, p. 90).
- c) **Profesionales Competencias** El conjunto de habilidades y conocimientos que posibilitan el desarrollo de la actividad profesional de acuerdo con la productividad y las exigencias laborales (UNIFE, 2018, p. 3).
- d) **Eficacia.** Principios de Funcionamiento Administrativo La definición de optimización es "la capacidad de lograr un objetivo predeterminado en el menor tiempo y con la menor cantidad de recursos posibles" (Solano, 2017, p. 171).
- e) **Eficiencia.** Principios de Funcionamiento Administrativo La definición de optimización es "la capacidad de lograr un objetivo predeterminado en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posible" (Solano, 2017, p. 172).
- f) **Desempeño.** La evaluación obligatoria del desempeño se define como "el proceso por el cual las entidades están obligadas a realizar, en la forma y condiciones que establezca la ley, una evaluación objetiva y demostrable de la totalidad de las actividades, capacidades y desempeño de la fuerza de trabajo en el puesto de trabajo". Servicio del Estado en el cumplimiento de sus fines". Referencia: (Tello, 2009, pp. 8788). (Tello, 2009, pp. 87-88).
- g) **Administración Pública.** Se "convierte en un conjunto de acciones mediante las cuales las entidades se esfuerzan por alcanzar sus fines, objetivos y metas",



las cuales están “marcadas por las políticas del poder ejecutivo”. Según (Tello, 2009, p.) (Tello, 2009, p.).

- h) Recursos Humanos.** “Son aquellas en las que las personas aparecen como elementos de trabajo, utilizando recursos y poniendo a la organización en condiciones de adquirir otros recursos que también se requieren” (Chiavenato, 1999, p. 2).
- i) Reclutamiento Personal.** Es “un conjunto de procedimientos destinados a atraer candidatos calificados y capaces para los puestos vacantes dentro de la organización” (Chiavenato, 1999, p. 18).
- j) Sector Público.** “Es la porción de la economía donde el gobierno juega el papel más importante y donde la iniciativa empresarial impulsa la actividad económica” (Blanchard, 2000, p. 124).
- k) Selección personalizada.** Seleccionar a los candidatos más calificados para los puestos vacantes en la empresa en un esfuerzo por mantener o mejorar la productividad y eficiencia de los empleados (Chiavenato, 1999, p. 21).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

La gestión por competencias si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

La gestión por competencia se relaciona significativamente con la eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

La gestión por competencia se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

La competitividad profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

## **2.5. Identificación de variables**

### **A) Variable Independiente (X)**

Gestión por Competencias

**Dimensiones: (X)**

- Competencia Cardinal.
- Competencias Específicas por Área.
- Competitividad Profesional.

### **B) Variable Dependiente (Y)**

Desempeño Laboral.

**Dimensiones: (Y)**

- Eficacia Laboral.
- Productividad Laboral.
- Eficiencia Laboral.

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

<b>HIPÓTESIS:</b> La gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.		
<b>Variable: Gestión por Competencias</b>		
<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
El enfoque de gestión basado en competencias proporciona herramientas eficaces para la gestión del cambio y la mejora de la gestión. En tiempos de cambio o mejora organizacional, su enfoque simplificado para administrar los recursos humanos es invaluable. Ayuda en la evaluación general del desempeño a largo plazo. Tanto T. Cummings como C. Worley (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia Cardinales.</li> <li>• Competencias Específicas por Área.</li> <li>• Competitividad Profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Calidad Del Trabajo</li> <li>• Integridad</li> <li>• Innovación</li> <li>• Ética</li> <li>• Desarrollo En Equipo</li> <li>• Orientación Al Cliente</li> <li>• Impacto</li> <li>• Comunicación</li> </ul>
<b>Variable: Desempeño Laboral.</b>		
<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Variables</b>
El desempeño laboral puede definirse como la búsqueda visible de una meta, en la que el individuo demuestra tanto la voluntad como la capacidad para llevarla a cabo, siempre que las circunstancias sean favorables para ello .del Dr. Garzón (2005).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia Laboral.</li> <li>• Productividad Laboral.</li> <li>• Eficiencia Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza En Ti Mismo</li> <li>• Planificación Del Trabajo</li> <li>• Organización Del Trabajo</li> <li>• Conocimiento Del Puesto De Trabajo</li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Este tipo de investigación es aplicada porque hace uso de conocimientos previos para abordar un problema del mundo real: cómo mejorar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño de los empleados municipales en Tinyahuarco. Con el uso de la metodología científica, pudimos desarrollar nuestra idea sobre los factores de estudio que relacionan la gestión basada en competencias con el desempeño de los empleados.

#### **3.2. Nivel de investigación.**

El nivel de investigación es descriptivo correlacional al respecto:

Sampieri R. (2004) afirma que los estudios descriptivos tienen como objetivo caracterizar rasgos y perfiles sobresalientes de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno sometido a un análisis identificando un conjunto de características para describir el objeto de estudio.

Según Sampieri R. (2004), los estudios correlacionales tienen como objetivo evaluar el vínculo entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en un escenario determinado.

### **3.3. Métodos de investigación**

#### **3.3.1. Método General**

**Método Científico:** Método a través del cual se intenta proporcionar una razón para los fenómenos observados, identificar vínculos causales entre ellos y formular leyes que puedan usarse para explicar la física del universo y generar beneficios prácticos para los humanos.

#### **3.3.2. Métodos Específicos**

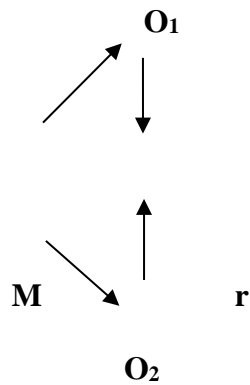
**Método Inductivo:** Adquirir una comprensión amplia de un tema del que se sabe mucho. Usar inferencias extraídas de la observación y el estudio analítico de eventos y fenómenos específicos para establecer hipótesis con amplia aplicabilidad.

**Método Deductivo:** Proceso cognitivo que pasa de lo amplio a lo específico. Permite la derivación de proposiciones o suposiciones genéricas a una proposición o juicio específico.

**Método Correlacional:** Estudió la relación entre dos o más variables de la investigación

### **3.4. Diseño de investigación**

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional–descriptivo– correlacional. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: muestra

O<sub>1</sub>: observación de la variable 1

O<sub>2</sub>: observación de la variable 2

r: relación de variables

Los diseños transversales correlacionales-causales, tal como los define Sampieri R. (2004), son aquellos que caracterizan la conexión entre dos o más clases o ideas en un momento dado. No se trata tanto de describir categorías, ideas o variables específicas, sino de describir las conexiones entre ellas, ya sean esas conexiones solo correlativas o causales.

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1 Población

La unidad de trabajo serán los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco. Población que está formada por el género masculino y femenino de distintas edades, áreas de trabajo, nivel de instrucción, condición laboral y experiencia laboral. De acuerdo con la administración de recursos humanos de la Municipalidad

Distrital de Tinyahuarco de la gestión 2022 son un total de 50 colaboradores.

### **3.5.2. Muestra**

La muestra es no probabilística a conveniencia del investigador La muestra está constituido por el 100% de la población haciendo un total de 50 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco en la gestión 2022. En vista que la población es pequeña y se encontraba al alcance del investigador, se optó por un muestreo censal, es decir se adoptó un tamaño de muestra equivalente al tamaño de la población.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

- **Investigación documental:** Se desarrollaron cuadros resumen que incluyen datos pertinentes de libros especializados.
- **Encuesta:** Evaluar cuantitativamente el grado de asociación entre las variables de estudio.

### **3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

- Guía de Análisis Documental, en el caso de la bibliografía especializada.
- Cuestionario, en el caso de la encuesta.

## **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

El análisis, la interpretación y la descripción de los resultados se realizaron con el fin de seleccionar, validar y confiar en el instrumento. Los instrumentos se consideraron legítimos después de una ronda de revisión de expertos, durante la cual se encargó a un especialista que emitiera una opinión sobre el diseño y el contenido del cuestionario

; esta revisión concluyó que los instrumentos se pueden utilizar en entornos educativos. Además, se probó la consistencia interna del cuestionario para determinar su confiabilidad utilizando la estadística alfa de Cronbach .En general,

el resultado de la confiabilidad del instrumento según Alfa de Cron Bach para el cuestionario ascendió a un valor de 0.899, como mostraremos en las siguientes secciones ; por lo tanto, el instrumento es confiable y consistente.

**TABLAS DE ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH  
(GESTIÓN POR COMPETENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TINYAHUARCO)**

**TABLA 1**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	6	100,0
	<b>Excluido <sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	6	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

**ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD DE AMBAS VARIABLES:**

**TABLA 2**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,899</b>	<b>24</b>

**RESULTADO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (GESTIÓN POR  
COMPETENCIA):**

**TABLA 3**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	6	100,0
	<b>Excluido <sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	6	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			



## ESTADÍSTICA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

**TABLA 4**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	15

## RESULTADOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (DESEMPEÑO LABORAL)

**TABLA 5**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	6	100,0

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

## ESTADÍSTICA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

**TABLA 6**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	9

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de terminar el trabajo de campo, construimos una base de datos en preparación para realizar análisis estadísticos utilizando SPSS versión 27.0.

### 3.9. Tratamiento estadístico

- Obtención de frecuencias y porcentajes para factores cualitativos
- Construcción de tablas para cada percepción a partir de encuestas
- Elaboración de gráficos de presentación de resultados, uno para cada una de las percepciones estudiadas.

- d) Análisis inferencial empleando el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) para determinar la naturaleza de dicha relación entre variables.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El principio de deferencia a la autoridad, en el sentido de que se tuvo en cuenta el anonimato y la voluntad de participar en las encuestas de los encuestados.

Al mismo tiempo, se dio el debido crédito a los autores cuyas contribuciones teóricas fueron parte integral del desarrollo de la tesis a través de su propia investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

Trabajadores del Municipio Distrital de Tinyahuarco, Provincia de Pasco 2022, fueron encuestados aleatoriamente; para la primera variable del estudio se utilizaron dos cuestionarios de 15 preguntas; lo mismo ocurrió con la segunda variable; cabe señalar que la recopilación de datos a menudo se produjo durante el trabajo horas, siendo los cambios de turno el horario más habitual para la recogida. Los resultados de los datos fueron analizados en términos de frecuencias y porcentajes, luego presentados en tablas y figuras utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales después de aplicar la prueba de normalidad y verificar la consistencia de los datos. Los mismos datos también se utilizaron para examinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 5%. Se utilizó la estadística de correlación de Spearman para determinar la fuerza de la relación entre las variables del estudio y la prueba t de Student para comparar las hipótesis y proporcionar evidencia de apoyo para la nulidad.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de datos

### 4.2.1. Gestión por competencia (competencias cardinales)

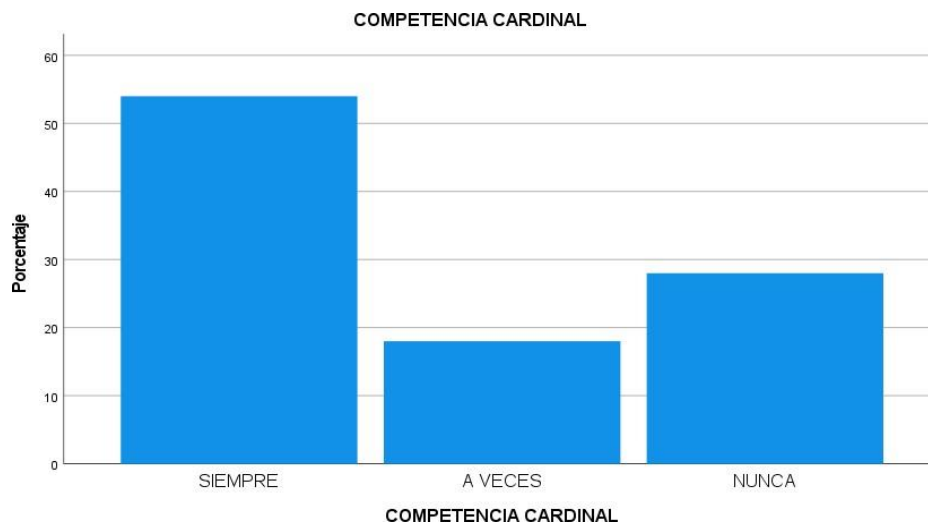
Tal como se puede apreciar en la Tabla 7, el 54% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco contestaron siempre en competencias cardinales.

TABLA 7: Importancia de la capacidad de gestión, análisis y síntesis en la gestión por competencias.

COMPETENCIA CARDINAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	27	54,0	54,0	54,0
	A VECES	9	18,0	18,0	72,0
	NUNCA	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad de Tinyahuarco

**Figura N° 1**



### 4.2.2. Competencias específicas por área

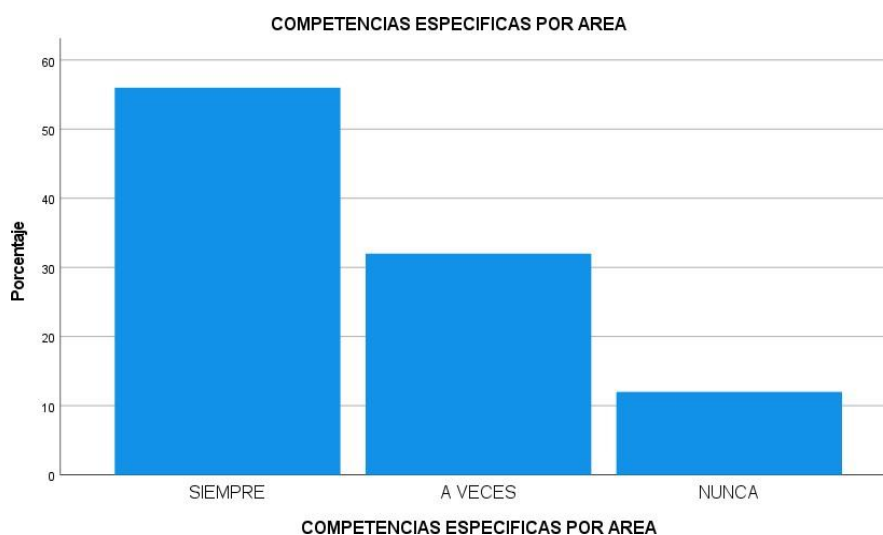
En la Tabla 8 se puede apreciar que, de los 50 trabajadores de la MDT, el 56.0% respondieron siempre en cumplir con sus áreas respectivas es importante para una buena gestión por competencias.

Tabla N°08

COMPETENCIAS ESPECIFICAS POR AREA						
Válido			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		SIEMPRE	28	56,0	56,0	56,0
		A VECES	16	32,0	32,0	88,0
		NUNCA	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0		

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad de Tinyahuarco

Figura N°2.



#### 4.2.3. Competitividad profesional

En la Tabla 9 se aprecia que, de los 50 trabajadores de la MDT, el 54% respondieron a veces por que no cuentan con capacitaciones constantes y esto es importantes para una gestión por competencias.

Tabla N°09

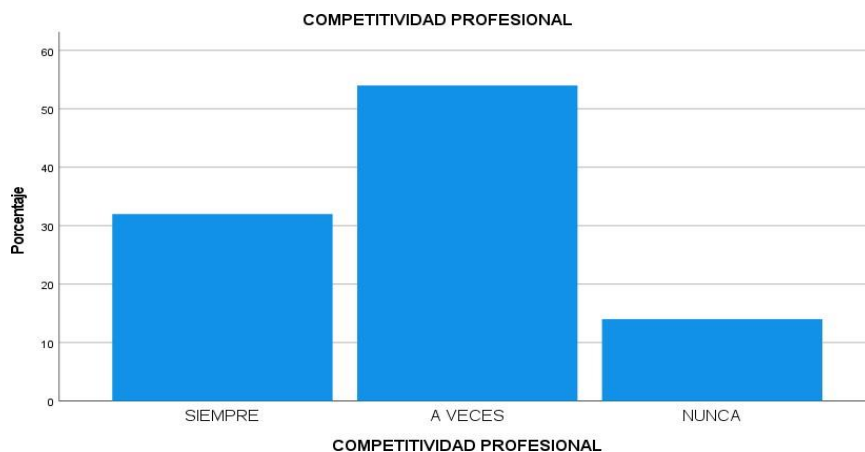
COMPETITIVIDAD PROFESIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	16	32,0	32,0	32,0
	A VECES	27	54,0	54,0	86,0
	NUNCA	7	14,0	14,0	100,0

Total	50	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad de

Tinyahuarco

**Figura N°3**



### Eficacia laboral

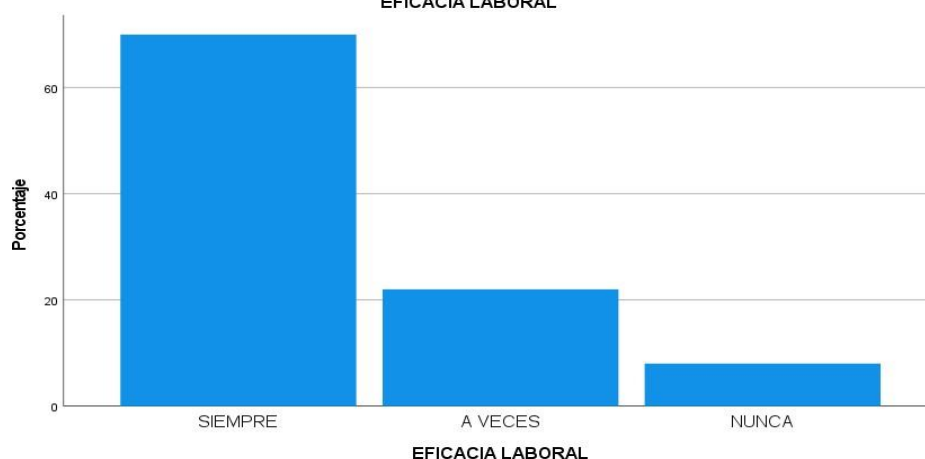
En la Tabla 10 se puede observar que, de los 50 trabajadores de la MDT, el 70% respondieron siempre son eficaces en entorno al trabajo y obtener objetivos que es importante para un buen desempeño laboral.

**Tabla N°10**

<b>EFICACIA LABORAL</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	35	70,0	70,0	70,0
	A VECES	11	22,0	22,0	92,0
	NUNCA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad de Tinyahuarco

**Figura N°4**  
EFICACIA LABORAL



### Productividad laboral

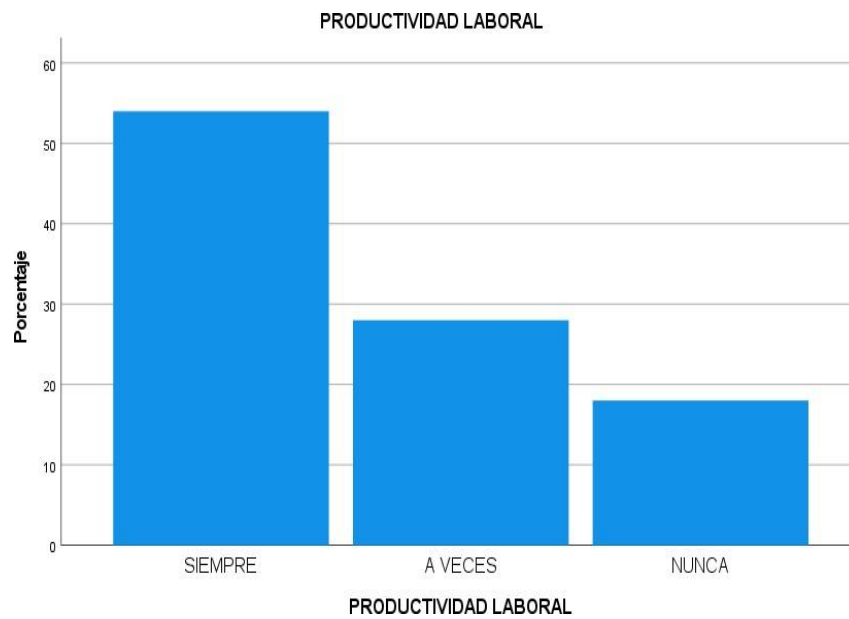
En la Tabla 11 aprecia que, de los 50 trabajadores de la MDT, el 54.0% respondieron siempre tienen una buena relación y productividad laboral es importante para un buen desempeño laboral.

**Tabla N°11**

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	27	54,0	54,0	54,0
	A VECES	14	28,0	28,0	82,0
	NUNCA	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad de Tinyahuarco

**Figura N°5**



### **Eficiencia laboral**

Tal como se puede apreciar en la Tabla 12, de los 50 trabajadores de la MDT- indicaron que el 48% respondieron a veces son responsables y eficientes para un buen desempeño laboral.

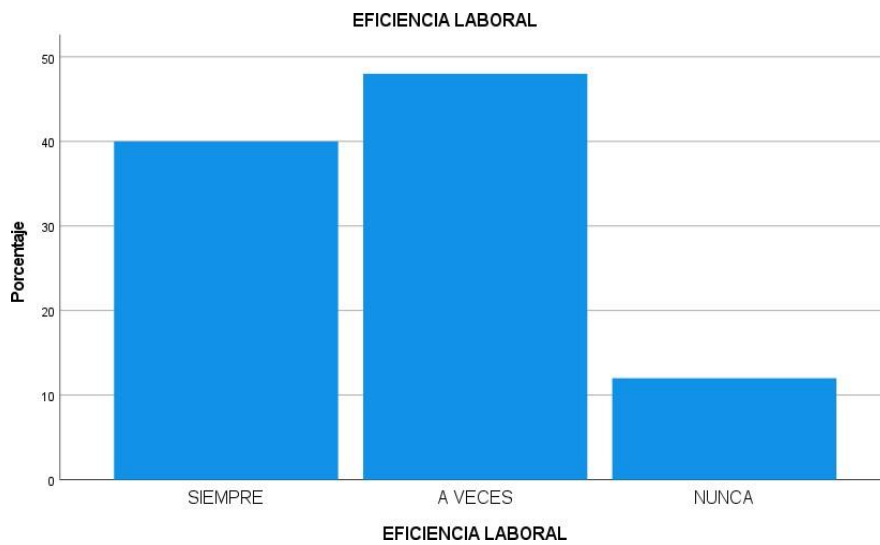
**Tabla N°12**

<b>EFICIENCIA LABORAL</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPR E	20	40,0	40,0	40,0
	A VECES	24	48,0	48,0	88,0
	NUNCA	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad de Tinyahuarco



**Figura N°6**



### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Prueba de la significancia de la hipótesis general

##### a) Sistema de hipótesis

###### Nula (H<sub>0</sub>)

La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

$$\rho_s = 0$$

Siendo:

$\rho_s$  : Correlación poblacional por rangos.

###### • Alternativa (H<sub>1</sub>)

La gestión por competencias si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

$$\rho_s \neq 0$$

##### b) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

**c) Estadística de prueba**

Utilizaremos la distribución “t” Student con 105 grados de libertad:

$$t = \frac{r^s \quad t(105)}{\sqrt{\frac{(1-r_s^2)}{(n-2)}}} \quad \square$$

**d) Cálculo de la estadística**

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la “t”:

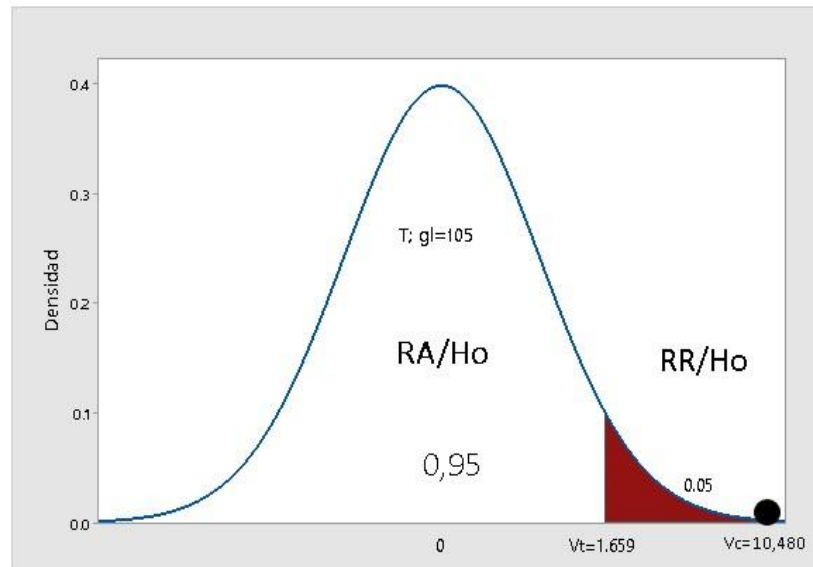
$$t = Vc = 0,715 \sqrt{\frac{107 - 2}{1 - 0,715^2}} = 10,480$$

**e) Toma de decisión**

El valor calculado y el valor crítico del mismo están tabulados en la figura de la función “t”, de donde podemos deducir que ( 10,480 > 1,659), lo que implica que existe evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa , que establece: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Distrito Municipal de Tinyahuarco - Provincia de Pasco – 2022.

**Figura 7**

*Distribución de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general.*



*Fuente:* Generado con el Software estadístico.

De la figura 7 notamos que el valor calculado se ubica en la región de rechazo, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 10,480) = 0,000 < 5\%$$

#### 4.3.2. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Software estadístico.

##### a) Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión por competencia no se relaciona significativamente con la eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión por competencia si se relaciona significativamente con la eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

#### **Discusión:**

Está claro a partir de la Tabla 9 que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (  $r_s$  ) es 58,1 %, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de  $p.=0,000<0,05$  ; entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa .

La gestión por competencia si se relaciona significativamente con la eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

**b) Verificación de la segunda hipótesis específica**

• **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

La gestión por competencia no se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

• **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):**

La gestión por competencia si se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

**Discusión:**

La Tabla 9 muestra que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (  $r_s$  ) es de 73,1%, que es igual al valor asociado a una diferencia de significancia de  $p.=0,000<0,05$ ; entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa .

La gestión por competencia si se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

**c) Verificación de la tercera hipótesis específica**

- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

La competitividad profesional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco Provincia de Pasco – 2022.

- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):**

La competitividad profesional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

**Discusión:**

La Tabla 9 muestra que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman ,  $r_s = 60.1\%$ , es el mismo que el de una diferencia significativa de  $p=0,000 < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa .

La competitividad profesional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.

#### **4.4. Discusión de resultados.**

El propósito principal de esta investigación fue evaluar la efectividad de un sistema de gestión basado en competencias sobre el desempeño del personal administrativo en el Municipio Distrital de Tinyahuarco.

De acuerdo con un análisis estadístico chi-cuadrado con un p-valor de.000, los resultados muestran que existe una relación significativa entre las variables de estudio, lo que sugiere que se puede esperar un mejor desempeño en el trabajo del personal administrativo del Distrito Municipal de Tinyahuarco. Eso concuerda con lo que dice Álvarez (2017), que existe una fuerte correlación positiva entre la

gestión por competencias y el desempeño en el trabajo. Los hallazgos consistentes respaldan la existencia de una relación altamente significativa, como se informa en Guisbert

(2014). Cuando la ciudad de San Jerónimo encargó una investigación dirigida por Casa (2015) utilizando una variedad de herramientas, los hallazgos indicaron una correlación moderadamente positiva entre la gestión basada en competencias y el desempeño de los empleados.

Correa (2016) encontró que existe una correlación positiva y altamente significativa ( $p < 0,00$ ) entre la gestión por competencias y el crecimiento empresarial. Llegó a la conclusión de que los exportadores de banano crean perfiles de competencias para cada puesto vacante, desarrollan planes estratégicos basados en competencias y realizan evaluaciones basadas en competencias. Del potencial de los empleados.

Para su crédito, Chávez et al. (2014) realizaron un estudio titulado "Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras", con el objetivo general de identificar la naturaleza de la conexión entre las habilidades gerenciales y la productividad de los empleados en las empresas de seguros. Los hallazgos apuntan a una correlación de 0,87, revelando una relación fuerte y positiva entre las variables; esto puede interpretarse en el sentido de que a medida que mejoran las habilidades gerenciales, el desempeño de las compañías de seguros mejora bajo su liderazgo.

También se determinó que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión por competencias y la eficacia laboral a través de la prueba chi-cuadrado, la cual arrojó un resultado de 0.00.

En cuanto a la segunda dimensión de la hipótesis particular de la productividad del trabajo, los resultados obtenidos mediante la prueba de chi-cuadrado al nivel de significancia de 0,02 nos indican que existe una correlación positiva altamente significativa entre las variables en cuestión.

Los resultados de la prueba chi-cuadrado para la tercera dimensión de competitividad profesional nos indican que su nivel de significancia es de 0,00, indicando una correlación positiva altamente significativa entre la dimensión estudiada y la variable.

## CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general se concluye que si existe relación significativa chi-cuadrado;  $p=0,000$ ) entre gestión por competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la institución.
2. Para el primer objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un;  $p=0,000$ ) entre gestión por competencia y eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco o, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de eficacia en los colaboradores de la institución.
3. Asimismo, el segundo objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un ( $p=0,000$ ) entre gestión por competencias y productividad laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será la productividad en los personal administrativo de la institución.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un ( $p=0,000$ ) entre competitividad profesional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, es decir, a mejor competitividad del profesional, mejor será el desempeño laboral en el personal administrativo de la institución.



## **RECOMENDACIONES**

Existen varias recomendaciones que deben ser consideradas por el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco para contribuir a fortalecer la gestión por competencias y el desempeño laboral:

- 1.** Debido a que los resultados muestran que existe una relación entre las variables, sabemos teóricamente que la gestión por competencias es significativa porque está indisolublemente ligada a los niveles de desempeño de las personas; cuanto más se utilice la gestión por competencias, mayor será el nivel de desempeño. Asume que la gestión por competencias cumple la función de conectar alineamientos estratégicos, como la visión y misión de la institución; como resultado, recomendamos mantener un programa de capacitación regular para ayudar a los empleados a desarrollar habilidades específicas dentro de sus respectivas áreas para que puedan ser eficiente, eficaz y productiva
- 2.** Promover el desarrollo profesional de los trabajadores que carezcan de licencia o especialización técnica.
- 3.** Realizar evaluaciones de desempeño frecuentes para todos los miembros del personal de la organización y compartir los resultados para que todos estén al tanto de su progreso.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. Argentina: Granica. Álvarez, P. (2015). Propuesta para Determinar los Perfiles de Puestos por Competencias en la Gerencia de infraestructura orientado a mejorar la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Namora. (Tesis de grado), Universidad Nacional de Cajamarca., Cajamarca – Perú.
- Chiavenato, D. (2002) Gestión del Talento Humano. Bogotá-Colombia:McGraw-Hill.
- Ducci, M. (1997)“El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”. En: Formación basada en competencia laboral, Cinterfor/OIT, Montevideo.
- Claros, R. “*Descentralización y modernización de la gestión Pública*” – Políticas Públicas- gestión cultural- Derechos humanos, Blog de Roberto claros –A&R Consultores –A& R IIAI – Instituto de investigación aplicada e Innovación.
- Gallart, C. (1997) Competencias laborales: tema clave en la articulación educacióntrabajo Cuaderno de Trabajo No. 2, educación Técnico Profesional. OEI, Madrid.
- Gamero,R, Catherine,A., Acosta, N. (2013) El enfoque de competencias para los equipos de Atención Primaria en Salud” Una revisión de literatura. Revista Gerencia y Políticas de Salud [en línea], 12 (Julio-diciembre)
- Gil, J.. (2007)La evaluación de competencias laborales Educación XX1, (10) Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
- Godue, C. (2007) La década de los recursos humanos en salud. Ponencia presentada en Informática. La Habana, Cuba. González- González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación N. ° 47. , pp. 185-209.

- Gonzci, A. y Athanasou, J. (1996) Instrumentación de la Educación Basada en Competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. Edit. LIMUSA México. Herrera, Restrepo, Uribe y López (2009) “Competencias académicas y profesionales del psicólogo”. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia
- Mejía, Y. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales” (Estudio realizado con agentes de servicio. (tesis de grado), Universidad Rafael Saldívar, Quetzaltenango - Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Mena, W. (2014). Propuesta de un Modelo por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca para el año 2014. (Tesis de maestría), Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Morales, O. (2008). Gestión por competencia. México: CONOCER. Obtenido de <http://www.conocer.com.mx>
- OIT. (1997). Productividad y Formación. Organización Internacional del Trabajo.
- Omayda, L. (2010) Metodología para la evaluación de las competencias Laborales en salud. Revista Cubana de Salud Pública; 36(2). Organización Internacional del Trabajo (1993).
- Pereira, F., Gutierrez, S., Sardi, L., & Villanil, M. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. Cuadernos Latinoamericanos de Administración,, Vol. IV(Núm. 8), 69-108. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634349004.pdf>

Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>.

Punk, G.(1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA”. Revista Cedefop, No.

Ramón, S. Salas, M., Lázaro, D., Pérez, G. (2014)” Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba”. Educ. Med. Super.

(28) (1) Ciudad de la Habana.

Ramón, Salas, Lázaro, Hernández, Pérez Hoz. (2014)” Evaluación y certificación de las competencias laborales (Tesis de Maestría) en el Sistema Nacional de Salud en Cuba

Rey y Acosta (2013) “El enfoque de competencias para los equipos de Atención Primaria en Salud” (Tesis de Maestría) Estrategia de Atención Primaria en Salud (APS)

Rodríguez, J. (2007) Administración Moderna de Personal. (7ed.) México: CENGAGE Learning. Saracho, J. (2005) Un modelo general de gestión por competencias.

Economía y administración. Santiago, Chile: Ril Editores.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSTENCIA

### Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODO LÓGICO
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco?	Determinar la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco.	La gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco - Pasco	GESTIÓN POR COMPETENCIA	<b>Competencias Cardinales</b>  <b>Competencias Específicas por Área</b>  <b>Competitividad Profesional</b>	- Compromiso - Calidad Del Trabajo - Integridad - Innovación - Ética	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Aplicada <b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo explicativo. <b>DISEÑO DE INVESTIGACION.</b> No experimental Correlacional transversal <b>Población:</b> 50 trabajadores en la MDT <b>Muestra:</b> Es no probabilístico de tipo censal 50 trabajadores  <b>Instrumentos:</b> Encuestas y análisis Documental
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>				
<b>PE1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y la eficacia laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco? <b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencia y la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco? <b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la competitividad profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022?	<b>OE1:</b> Determinar la relación que existe gestión por competencia y la eficacia laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco. <b>OE2:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión por competencia y la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022. <b>OE3:</b> Determinar la relación que existe entre la competitividad profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.	HE1: La gestión por competencia se relaciona significativamente con la eficacia laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco. HE2: La gestión por competencia se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022 HE3: La competitividad profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022.	DESEMPEÑO LABORAL	<b>• Eficacia Laboral.</b> <b>• Productividad Laboral.</b> <b>• Eficiencia Laboral.</b>	- Desarrollo en Equipo - Orientación al Cliente - Impacto - comunicación n - Desarrollo Personal - Pensamiento Estratégico	



## **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

Buenos días estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, a continuación usted dispone de algunas preguntas que nos permitirá a medir el proyecto de investigación que estoy realizando que lleva por título **“GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TINYAHUARCO - 2022”**

Por razones obvias, esta encuesta se tratará en forma anónima, de manera que, apreciaremos se digne en marcar con una “X” aquella alternativa de su preferencia, cada una de ellas encontrará cinco posibles alternativas de respuesta que se debe calificar. Lea con atención cada una de las instrucciones que se presentan en cada sección.

### **I. DATOS GENERALES:**

1. Edad:
2. Genero:
  - a) Femenino ( )
  - b) Masculino( )
3. Profesión.....
4. Grado de Instrucción.
  - a) Primaria ( )
  - b) Secundaria ( )
  - c) Técnico ( )
  - d) Bachiller ( )
- e) Titulado ( ) 5. Área de Trabajo:



6. Tiempo de Labor en la MDT:

## II. GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Marque con una “X” según las escalas siguientes:(1) siempre; (2) Casi

siempre; (3) A veces; (4) Casi Nunca y (5) Nunca.

N°	COMPETENCIAS CARDINALES	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución.					
	Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución.					
	Su calidad de trabajo es la idónea.					
	Ubica errores que afecta su trabajo.					
	Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles.					
<b>COMPETENCIAS ESPECIFICAS POR ÁREA</b>						
	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos.					
	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas de su Área.					
	La selección de personal sin perfil impacta en los resultados institucionales.					
	Delegan procedimiento a colaboradores competitivos.					
	Tiene la capacidad para realizar con éxito una tarea.					
<b>COMPETITIVIDAD PROFESIONAL</b>						
	Como profesional ¿Se actualiza constantemente?					

### III. DESEMPEÑO LABORAL

Marque con una “X” según las respuestas son anónimas y se consideran las escalas siguientes:(5) siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi Nunca y (1) Nunca.

N°	EFICACIA LABORAL	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	¿Planifica las actividades que va desarrollar dentro de la institución?					
	¿Tiene la capacidad y tiempo para organizar bien su trabajo en la institución?					
	¿Cumple con las funciones que le asignan dentro de la institución?					
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
	¿Conoce las funciones y actividades que usted debe realizar dentro de la institución?					
	¿Los beneficios laborales que le brinda la institución son motivantes?					
	¿Se compromete con la institución donde labora?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>						
	¿Logra cumplir las funciones asignadas en su institución ahorrando tiempo y Recursos?					
	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
	¿Logra desarrollar su capacidad de liderazgo y cooperación en la institución donde Labora?					

### Anexo 3: Procedimiento de validez y confiabilidad

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	107	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	107	100,0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	30

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

<b>Apellidos y Nombres del Juez:</b>	<b>Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEÓN</b>
<b>Grado Académico:</b>	Maestro
<b>Institución donde Labora:</b>	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
<b>Cargo que desempeña:</b>	Docente de la Escuela de Administración
<b>Instrumento motivo de evaluación:</b>	Cuestionario
<b>Autor del instrumento:</b>	Autor: Bach: Mayt Estefany AIRE ILDEFONSO
<b>Título de la investigación:</b>	Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENO (4)	EXCELENTE (5)
<b>CATEGORÍA</b>	<b>INDICADOR</b>				
<b>CLARIDAD</b>					X
<b>OBJETIVIDAD</b>					X
<b>ACTUALIDAD</b>					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
<b>SUFICIENCIA</b>					
<b>INTENCIONALIDAD</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>					
<b>COHERENCIA</b>					
<b>METODOLOGÍA</b>					X
<b>PERTINENCIA</b>					
<b>SUBTOTAL</b>					<b>25</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>

**Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:**

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Bueno	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41% - 60%		61%-80%		81%-100%	

**Promedio de valoración porcentual es: 90%**

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, marzo del 2020.



Mg. Juan Antonio RICARDI BALDEON  
DNI N° 20901201

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dra. Angélica Isabel AGUILAR ORE
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Docente
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada Telesup
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Autor: Bach: Mayt Estefany AIRE ILDEFONSO
- 1.8. **Título de la investigación:** Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022

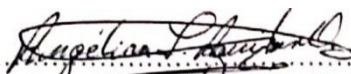
**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMA PARCIAL					17	13
SUMA TOTAL		30				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa:
- 3.2. Opinión: FAVORABLE (X) DEBE MEJORAR ( ) NO FAVORABLE ( )
- 3.3. Observaciones:

Fecha: 29/08/2022

  
 .....  
 Dr. Angélica Isabel AGUILAR ORÉ

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

<b>Apellidos y Nombres del Juez:</b>	Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
<b>Grado Académico:</b>	Maestro
<b>Institución donde Labora:</b>	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
<b>Cargo que desempeña:</b>	Docente de la Escuela de Administración
<b>Instrumento motivo de evaluación:</b>	Cuestionario
<b>Autor del instrumento:</b>	Autor: Bach: Mayt Estefany AIRE ILDEFONSO
<b>Título de la investigación:</b>	Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems esta expresado en capacidad observable.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica entre las variables.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los indicadores y las dimensiones					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La estrategia corresponde al propósito de investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
<b>SUBTOTAL</b>					25	20
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Bueno	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41% - 60%		61%-80%		81%-100%	

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, enero del 2020.

  
 Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY  
 DNI N° 43598788

### Base de datos Gestión por Competencias

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1V1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D2V2	V1
1	3	3	3	4	4	4	3	24	2	3	4	3	3	3	4	3	25	49
2	3	4	4	4	3	2	3	23	2	3	4	3	3	3	4	3	25	48
3	2	3	5	4	3	2	4	23	5	4	5	3	2	4	5	3	31	54
4	3	3	4	4	4	5	4	27	3	3	3	2	4	3	3	2	23	50
5	3	3	2	2	3	4	3	20	2	2	3	3	3	2	3	3	21	41
6	4	3	4	4	5	5	3	28	5	4	5	4	4	4	5	4	35	63
7	3	3	2	4	4	3	4	23	3	3	4	3	3	3	4	3	26	49
8	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	5	5	4	4	5	5	37	68
9	3	4	4	4	4	3	2	24	2	3	4	2	3	3	4	2	23	47
10	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	2	3	19	38
11	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	4	4	3	3	4	4	27	51
12	3	3	5	4	4	5	4	28	4	4	5	4	5	4	5	4	35	63
13	4	4	3	4	4	4	3	26	2	3	3	4	3	3	3	4	25	51
14	4	3	3	5	4	3	5	27	4	3	3	4	4	4	3	5	30	57
15	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	3	4	3	3	3	23	42
16	4	3	3	4	4	4	3	25	3	2	3	4	3	4	4	3	26	51
17	4	3	5	4	5	5	4	30	5	5	5	5	4	5	5	4	38	68
18	4	4	3	5	5	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	5	34	64
19	4	3	4	5	4	5	3	28	4	3	4	4	3	4	5	3	30	58
20	4	3	3	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	4	3	27	52
21	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	5	5	4	5	5	4	37	68
22	2	3	2	2	3	3	2	17	1	1	2	2	3	3	3	2	17	34
23	2	4	3	3	4	3	4	23	2	3	3	2	3	4	3	4	24	47
24	1	3	2	3	3	3	2	17	3	2	3	3	4	3	3	2	23	40
25	3	4	3	4	4	2	3	23	3	4	2	2	2	4	2	3	22	45
26	3	4	3	3	4	4	3	24	2	3	3	3	3	4	4	3	25	49

27	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	3	1	3	1	1	1	12	19
28	3	2	3	3	3	4	4	22	3	3	3	2	2	3	4	4	24	46
29	3	3	3	4	4	4	3	24	2	3	4	3	3	3	4	3	25	49
30	3	4	4	4	3	2	3	23	2	3	4	3	3	3	4	3	25	48
31	2	3	5	4	3	2	4	23	5	4	5	3	2	4	5	3	31	54
32	3	3	4	4	4	5	4	27	3	3	3	2	4	3	3	2	23	50
33	3	3	2	2	3	4	3	20	2	2	3	3	3	2	3	3	21	41
34	4	3	4	4	5	5	3	28	5	4	5	4	4	4	5	4	35	63
35	3	3	2	4	4	3	4	23	3	3	4	3	3	3	4	3	26	49
36	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	5	5	4	4	5	5	37	68
37	3	4	4	4	4	3	2	24	2	3	4	2	3	3	4	2	23	47
38	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	2	3	19	38
39	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	4	4	3	3	4	4	27	51
40	3	3	5	4	4	5	4	28	4	4	5	4	5	4	5	4	35	63
41	3	4	4	4	4	3	2	24	2	3	4	2	3	3	4	2	23	47
42	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	2	3	19	38
43	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	4	4	3	3	4	4	27	51
44	3	3	5	4	4	5	4	28	4	4	5	4	5	4	5	4	35	63
45	4	4	3	4	4	4	3	26	2	3	3	4	3	3	3	4	25	51
46	4	3	3	5	4	3	5	27	4	3	3	4	4	4	3	5	30	57
47	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	3	4	3	3	3	23	42
48	4	3	3	4	4	4	3	25	3	2	3	4	3	4	4	3	26	51
49	4	3	5	4	5	5	4	30	5	5	5	5	4	5	5	4	38	68
50	4	4	3	5	5	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	5	34	64



N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	D1V2	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	D2V2	V2
1	2	3	3	3	4	4	19	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	43
2	4	5	3	3	5	5	25	3	4	3	3	2	3	3	2	3	26	51
3	4	4	3	4	3	2	20	3	4	2	3	1	1	3	1	1	19	39
4	2	3	3	3	4	5	20	3	2	2	3	2	4	3	2	4	25	45
5	2	4	3	3	4	4	20	3	2	2	2	2	4	2	2	4	23	43
6	4	4	3	4	3	3	21	5	4	3	3	4	4	3	4	4	34	55
7	4	5	3	3	4	5	24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	56
8	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36	65
9	3	4	2	4	4	5	22	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	47
10	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	1	2	3	1	2	19	35
11	4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	51
12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	66
13	4	3	2	4	4	4	21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	52
14	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	36
15	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28	49
16	5	4	3	4	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	54
17	5	4	4	5	5	3	26	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41	67
18	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	51
19	4	4	3	4	4	3	22	4	2	3	3	3	4	4	2	3	28	50
20	4	5	3	4	4	5	25	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	55
21	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	4	5	3	4	36	65
22	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	2	1	2	3	2	2	19	35
23	4	2	3	2	3	4	18	5	2	1	3	1	1	5	2	1	21	39
24	4	3	2	3	3	3	18	2	1	1	1	1	2	2	1	1	12	30
25	4	3	4	2	4	3	20	4	3	1	2	2	1	4	3	1	21	41
26	2	4	2	4	4	4	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	46

27	1	5	1	5	3	5	20	5	2	1	2	1	2	5	2	1	21	41
28	3	4	4	2	4	5	22	4	3	2	3	2	4	4	3	2	27	49
29	2	3	3	3	4	4	19	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	43
30	4	5	3	3	5	5	25	3	4	3	3	2	3	3	2	3	26	51
31	4	4	3	4	3	2	20	3	4	2	3	1	1	3	1	1	19	39
32	2	3	3	3	4	5	20	3	2	2	3	2	4	3	2	4	25	45
33	2	4	3	3	4	4	20	3	2	2	2	2	4	2	2	4	23	43
34	4	4	3	4	3	3	21	5	4	3	3	4	4	3	4	4	34	55
35	4	5	3	3	4	5	24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	56
36	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36	65
37	3	4	2	4	4	5	22	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	47
38	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	1	2	3	1	2	19	35
39	4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	51
40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	66
41	3	4	2	4	4	5	22	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	47
42	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	1	2	3	1	2	19	35
43	4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	51
44	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	66
45	4	3	2	4	4	4	21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	52
46	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	36
47	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28	49
48	5	4	3	4	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	54
49	5	4	4	5	5	3	26	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41	67
50	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	51