

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

“LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TACNA, REGIÓN
TACNA, AÑO 2021”

TESIS

Presentada por:

Bach. Maria Alexandra Maquera Churaira

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
TACNA, REGIÓN TACNA, AÑO 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 20 de octubre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
Dr. Bartolomé Jorge Anyosa Gutiérrez

SECRETARIO : 
Dr. Miguel Francisco Torres Rebaza

MIEMBRO : 
Mgr. Javier Fernando Mendoza Quispe

ASESOR : 
Mgr. David Franklin Cajahuanca Giraldez

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, DAVID FRANKLIN CAJAHUANCA GIRALDEZ en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N°9147-2021-FCJE/UNJBG de la tesis titulada: “LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TACNA, REGIÓN TACNA, AÑO 2021”.

Presentado por la Bachiller MARIA ALEXANDRA MAQUERA CHURAIRA, para optar el título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud textual TURNITIN** cuenta con el **nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 5%**. Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la TESIS enunciado líneas arriba, la cual esta expedita para continuar con los trámites para la obtención de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

FIRMA ASESOR

MGR. DAVID FRANKLIN CAJAHUANCA GIRALDEZ
DNI N° 00506181



Huella digital

MARIA ALEXANDRA MAQUERA CHURAIRA
DNI N° 75589545



Huella digital

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fortaleza, por cuidarme en todo momento y por enseñarme a luchar por mis sueños.

Dedico esta investigación con todo mi amor y cariño a mis amados padres, Jose Maquera y Nelly Churaira, por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera profesional para mi futuro y por creer en mi capacidad, por su apoyo, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi único hermano Jose francisco que es la fuente de alegría de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios por la vida, la salud y su presencia en mi vida.

A mi familia por su paciencia y apoyo infinito para poder culminar mi tesis.

A mi abuela Sofía le agradezco profundamente por haberme apoyado a
que ingrese a esta casa de estudios.

Agradezco a mi asesor de tesis Dr. Lucio Guanilo, por la orientación y
ayuda que me brindo para la realización de esta tesis, por su apoyo y
amistad, por ser parte de mi crecimiento profesional.

A mi casa de estudios por los conocimientos aprendidos para mi
desarrollo profesional.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA	04
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	04
1.2. JUSTIFICACIÓN	07
1.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	09
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	09
1.4.1. Problema general	09
1.4.2. Problemas secundarios	09
1.5. OBJETIVOS	10
1.5.1. Objetivo General	10
1.5.2. Objetivos Específicos	10
1.6. HIPÓTESIS	11
1.6.1. Hipótesis General.....	11

1.6.2. Hipótesis Específicas	11
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	12
1.7.1. Variables e Indicadores	12
1.7.2. Definición Operacional de las variables	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. MARCO HISTÓRICO	14
2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2.1. A nivel Internacional	14
2.2.2. A nivel Nacional.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. Competencias laborales	20
2.2.2. Gestión Empresarial.....	36
2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	53
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	57
3.1. ENFOQUE.....	57
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	57
3.3. NIVEL	57
3.4. TIPO	58
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	58
3.6. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	59
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	59
3.7.1. Las fichas técnicas de las variables	60

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
4.1. RESULTADOS	62
4.1.1. Fiabilidad o Confiabilidad de los Instrumentos	62
4.1.2. Prueba de Normalidad de las variables.....	63
4.1.3. Validez de contenido por expertos	67
4.1.4. Análisis cruzado de las variables de estudio	72
4.1.5. Prueba de Hipótesis	91
4.2. DISCUSIÓN	99
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
ANEXOS.....	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	12
Tabla 2. Clasificación de las competencias laborales genéricas (spencer y spencer, 1993) facultad de educación. uned.	28
Tabla 3. Competencias generales según puesto ocupado (hooghiemstra, 1992).....	29
Tabla 4. Dimensiones de las competencias laborales	33
Tabla 5. Ficha técnica cuestionario competencia laboral.....	60
Tabla 6. Ficha técnica cuestionario gestión administrativa	61
Tabla 7. Escala alpha de cronbach.....	62
Tabla 8. Alpha de cronbach competencias laborales.....	62
Tabla 9. Alpha de cronbach: gestión administrativa.....	63
Tabla 10. Prueba de kolmogorov-smirnov para una muestra competencias laborales	64
Tabla 11. Prueba de kolmogorov-smirnov para una muestra gestión administrativa.....	66
Tabla 12. Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable competencias laborales.....	68
Tabla 13. Calificación instrumento para la variable competencias laborales	69
Tabla 14. Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable gestión administrativa.....	70

Tabla 15. Calificación del instrumento para la variable gestión administrativa.....	71
Tabla 16. Competencias laborales gestión administrativa	72
Tabla 17. Competencias laborales.....	73
Tabla 18. Escala de valoración de la variable competencias laborales ..	73
Tabla 19. Dimensión conocimientos	75
Tabla 20. Escala de valoración o baremos de la dimensión	75
Tabla 21. Dimensión habilidades y destrezas.....	77
Tabla 22. Escala de valoración de la dimensión.....	77
Tabla 23. Dimensión características personales.....	79
Tabla 24. Escala de valoración de la dimensión.....	79
Tabla 25. Gestión administrativa.....	81
Tabla 26. Escala de valoración de la variable gestión administrativa	81
Tabla 27. Análisis de la dimensión planeación	83
Tabla 28. Escala de valoración de la dimensión planeación.....	83
Tabla 29. Dimensión organización.....	85
Tabla 30. Escala de valoración de la dimensión organización.....	85
Tabla 31. Dimensión dirección.....	87
Tabla 32. Escala de valoración de la dimensión.....	87
Tabla 33. Dimensión control	89
Tabla 34. Escala de valoración de la dimensión control	89
Tabla 35. Prueba rho de spearman	92

Tabla 36. Prueba rho de spearman	94
Tabla 37. Prueba rho de spearman	96
Tabla 38. Prueba rho de spearman	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ciclo del proceso administrativo	39
Figura 2. Componentes de la gestión administrativa	46
Figura 3. Dimensión competencias laborales.....	74
Figura 4. Niveles de dimensión conocimientos	76
Figura 5. Dimensión habilidades y destrezas.....	78
Figura 6. Dimensión características personales.....	80
Figura 7. Variable gestión administrativa	82
Figura 8. Dimensión planeación.....	84
Figura 9. Dimensión organización.....	86
Figura 10. Niveles de dirección	88
Figura 11. Escala de valoración de la dimensión control	90

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	119
Anexo 2. Encuesta competencias laborales	120
Anexo 3. Encuesta sobre gestión administrativa	122
Anexo 4. Validación de instrumentos	123

RESUMEN

Esta investigación se propuso analizar exhaustivamente la relación entre las Competencias Laborales y la Gestión Administrativa del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, situada en la Región Tacna, durante el año 2021. Adoptando un enfoque epistemológico positivista de nivel correlacional, se llevó a cabo un estudio con una muestra representativa de 76 trabajadores de dicha entidad. Con el objetivo de garantizar la calidad y la confiabilidad de los datos recopilados, se realizaron dos procesos fundamentales. Primero, se sometieron los cuestionarios utilizados para medir las variables de Competencias Laborales y Gestión Administrativa a una rigurosa validación de contenido a cargo de expertos en el campo. Los resultados de esta validación arrojaron coeficientes de alta confiabilidad, registrando valores de 0.951 y 0.946, respectivamente, lo que asegura la solidez de las mediciones. En relación con la distribución de los datos y la percepción de los encuestados, los hallazgos del análisis estadístico descriptivo revelaron que el 46.7% de los participantes calificaron sus Competencias Laborales en un nivel considerado regular. De manera similar, el 42.7% de los encuestados percibió un nivel de gestión administrativa también calificado como regular. Los resultados arrojaron una correlación significativa de 0.447 entre las Competencias Laborales y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna. Este hallazgo indica que existe una relación sustancial entre estas dos variables, y subraya la necesidad de implementar medidas concretas para mejorar la conexión entre competencias laborales y gestión administrativa. Este esfuerzo es especialmente relevante en el contexto del sector educativo, donde la eficiencia en la gestión administrativa y el desarrollo de competencias laborales son factores cruciales para alcanzar los objetivos institucionales. Palabras clave: Competencias Laborales, Gestión Administrativa,

ABSTRACT

This research set out to comprehensively analyze the relationship between Labor Competencies and Administrative Management of personnel in the Tacna Local Educational Management Unit, located in the Tacna Region, during the year 2021. Adopting a positivist epistemological approach of correlational level, a study was carried out with a representative sample of 76 workers of said entity. In order to guarantee the quality and reliability of the data collected, two fundamental processes were carried out. First, the questionnaires used to measure the variables of Labor Competencies and Administrative Management were subjected to a rigorous content validation by experts in the field. The results of this validation yielded coefficients of high reliability, registering values of 0.951 and 0.946, respectively, which ensures the soundness of the measurements. In relation to the distribution of the data and the perception of the respondents, the findings of the descriptive statistical analysis revealed that 46.7% of the participants rated their Job Competencies at a level considered fair. Similarly, 42.7% of the respondents perceived a level of administrative management also rated as fair. The results showed a significant correlation of 0.447 between Job Competencies and Administrative Management in the Tacna Local Educational Management Unit. This finding indicates that there is a substantial relationship between these two variables, and underscores the need to implement concrete measures to improve the connection between labor competencies and administrative management. This effort is especially relevant in the context of the education sector, where efficiency in administrative management and the development of labor competencies are crucial factors for achieving institutional objectives.

Keywords: Labor Competencies, Administrative Management, education.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo principal demostrar de qué manera las Competencias Laborales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

La educación como se recoge de la literatura es y ha sido siempre considerada como un elemento especial, una herramienta importante, estrategia y uno de los medios para alcanzar mejores niveles de desarrollo personal, familiar; y consecuentemente una palanca de desarrollo y progreso local, regional, nacional e internacional.

En lo que respecta a la educación en nuestro país está direccionada por el Ministerio de Educación, entidad que regula las políticas y actividades del sector a nivel nacional, tiene como finalidad ofrecer y garantizar una educación de calidad para la población peruana. Y para lograr este objetivo el Ministerio de Educación cuenta con órganos desconcentrados como las Direcciones Regionales de Educación - DRE, establecidas en cada región y /o departamento y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), establecidas en cada jurisdicción provincial

En la administración gestión de servicios en general y los educativos en particular, la calidad del servicio educativo tiende a ser considerada como la satisfacción en quien lo reciben, y se convierte en una ventaja

considerable para el individuo o la institución educativa; en esta lógica las Unidades locales de gestión pedagógica como organización educativa, ofrecen una diversidad de servicios educativos a los docentes, padres, alumnos y público en general, y como toda institución están expuestas al reclamo del actores tanto internos como externos.

La UGEL Tacna tiene como misión, “asegurar ofertas educativas pertinentes de calidad, sustentadas en el trabajo concertado con la comunidad tacneña y centradas en la formación integral de todos los agentes educativos, guiados con una perspectiva de interculturalidad, equidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible, que permita formar personas capaces de desarrollar su identidad, autoestima y capacidades, e integrarse adecuada y críticamente a la sociedad, en armonía con su entorno”.

En presente estudio el primer capítulo está referido a los aspectos de la problemática de investigación, en el cual se formula el problema que donde se enmarca el presente estudio, se plantean los objetivos, las hipótesis y la operacionalización de las variables.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico, en el cual se muestran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el glosario de términos básicos. El tercer capítulo, está referido al marco metodológico, en el cual se precisa el enfoque, diseño, nivel, tipo, población

y muestra, a su vez expone métodos y técnicas seguidos en el presente estudio. El cuarto capítulo expone los resultados del estudio y a la discusión de los resultados obtenidos luego del análisis de la información recopilada.

Finalmente, se muestran las conclusiones y las recomendaciones que podrán ser puestas a los responsables de la unidad de estudio. Concluyendo con los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La educación como se recoge de la literatura es y ha sido siempre considerada como un elemento especial, una herramienta importante, estratégica y uno de los medios para alcanzar mejores niveles de desarrollo personal, familiar; y consecuentemente una palanca de desarrollo y progreso local, regional, nacional e internacional.

En lo que respecta a la educación en nuestro país está direccionada por el Ministerio de Educación, quien regula las políticas y actividades del sector a nivel nacional, tiene como finalidad ofrecer y garantizar una educación de calidad para la población peruana. Y para lograr este objetivo el Ministerio de Educación cuenta con órganos desconcentrados como las Direcciones Regionales de Educación - DRE, establecidas en cada región y /o departamento y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), establecidas en cada jurisdicción provincial

En la administración gestión de servicios en general y los educativos en particular, la calidad del servicio educativo tiende a ser considerada como la satisfacción en quien lo reciben, y se convierte en una ventaja para el individuo o la institución educativa; en esta lógica las Unidades locales de gestión pedagógica como organización educativa, ofrecen una

diversidad de servicios educativos a los docentes, padres, alumnos y público en general, y como toda institución están expuesta al reclamo del actores tanto internos como externos.

La UGEL Tacna tiene como misión, “asegurar ofertas educativas pertinentes de calidad, sustentadas en el trabajo concertado con la comunidad tacneña y centradas en la formación integral de todos los agentes educativos, guiados con una perspectiva de interculturalidad, equidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible, que permita formar personas capaces de desarrollar su identidad, autoestima y capacidades, e integrarse adecuada y críticamente a la sociedad, en armonía con su entorno”.

Asimismo, la UGEL Tacna tiene como Visión Regional: “La educación de la Región Tacna al 2016 tiene un alto nivel de calidad y equidad con óptimos indicadores de aprendizaje, desarrollo intercultural con la valoración de su medio ambiente, su diversidad e identidad cultural en un contexto de bienestar social”.

El estudio muestra que tanto las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades locales de Gestión Educativa, tienen dificultades para responder a las necesidades educativas actuales, y esto se debe principalmente por la carencia de una estructura organizativa moderna e innovadora, enmarcada en la modernización de las entidades estatales, teniendo en cuenta e incluyendo incluyan los objetivos, principios, visión y

misión de la educación peruana y que recojan e incluya solicitudes de la comunidad educativa regional y local.

Al respecto, Tacna en el aspecto educativo tiene resultados positivos, según el Índice de Competitividad Regional. (INCORE, 2020: “La región Tacna ocupa el primer lugar en competitividad educativa al alcanzar un puntaje acumulado de 8.9, por encima de Lima con un puntaje global de 8.5 y Arequipa con 8.3 puntos. El documento destaca el liderazgo de Tacna en tres indicadores: Rendimiento académico tanto en primaria (45.9%) como en secundaria (21.1%), así como el índice de Asistencia escolar básica (96.1%) en nuestra región”.

Los logros mencionados en el párrafo anterior son producto de actores directos e indirectos que son el soporte administrativo que sustenta estos logros, por lo que es necesario evaluar si una parte de sus recursos están organizados a través de la UGEL Tacna, cuenta, principalmente con personal para asegurar la continuidad de los logros.

Con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, es necesario transformar la gestión educativa, situándose en el tiempo. Este proceso de cambio es sostenido y estratégico, cuenta con la administración, donde interactúan y participan los directivos, los docentes, padres de familia, alumnos y supervisores, el accionar armonioso y centrado en la misión o razón de ser y dando al país una de las principales ventajas competitivas para alcanzar el crecimiento y desarrollo.

Por ello, la necesidad de ejecutar la presente investigación: “Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación aborda un tema relevante y pertinente en el ámbito educativo y administrativo. A continuación, se proporciona una justificación en las diferentes dimensiones requeridas:

Justificación Académica: La investigación sobre la relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa del personal en una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es académicamente relevante debido a que aporta conocimiento sobre cómo las habilidades y aptitudes del personal educativo influyen en la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa. Este enfoque permite ampliar la comprensión de cómo las competencias individuales se traducen en un mejor desempeño organizativo y en una mejora en la calidad de la educación.

Justificación Social: La educación es un pilar fundamental en el desarrollo de la sociedad, y la calidad de la misma depende, en gran medida, de la formación y capacidad del personal educativo. La gestión administrativa adecuada es esencial para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas y, por ende, para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta

investigación tendrá un impacto directo en la mejora de la educación en la región de Tacna al haber identificado deficiencias en la gestión y en las competencias del personal, lo que ha llevado a plantear recomendaciones y cambios para optimizar los procesos educativos y administrativos.

Justificación Metodológica: La metodología utilizada en esta tesis incluye la recopilación de datos a través de cuestionarios, entrevistas y observaciones, así como el análisis estadístico de los resultados. Los procesos y rituales proporcionan una comprensión más completa de las relaciones entre las competencias laborales y la gestión administrativa. La metodología empleada ha permitido la obtención de datos confiables y relevantes que respalden las conclusiones de la investigación y puedan ser utilizados como base para futuros estudios.

Justificación Práctica: La gestión eficiente y efectiva de una UGEL tiene un impacto directo en la calidad de la educación que se brinda. La identificación de las deficiencias en las competencias laborales del personal y en la gestión administrativa, ha permitido proponer recomendaciones concretas para la mejora. Estas recomendaciones podrían incluir programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal, así como cambios en los procesos administrativos para aumentar la eficiencia. Los resultados de esta investigación podrían ser utilizados por las autoridades educativas locales y regionales para tomar decisiones

informadas que contribuyan a la optimización de la gestión y, en última instancia, a la mejora del sistema educativo.

1.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En el marco de la delimitación es enfocar concretamente nuestro dominio, especificar su área, determinar sus límites. Al respecto, nuestra línea de investigación es el área administrativa, en sus variables Competencias laborales y Gestión Administrativa, el objeto de estudio será el personal que labora en la entidad de estudio, siendo su delimitación espacial de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna y su delimitación temporal es el año 2021.

Por lo demás, se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, transversal, binomial cuyo propósito es encontrar la relación entre sus variables Competencias Laborales y la Gestión Administrativa.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Problema general

¿De qué manera las Competencias Laborales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021?

1.4.2. Problemas secundarios

- a) ¿De qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021?
- b) ¿De qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021?
- c) ¿De qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021?

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Demostrar de qué manera las Competencias Laborales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar de qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan con la Gestión Administrativa

del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

- b) Analizar de qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.
- c) Evaluar de qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) Las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

- b) Las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.
- c) Las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

1.7.1. Variables e Indicadores

- Variable Independiente: Competencia laboral.
- Variable Dependiente: Gestión Empresarial.

1.7.2. Definición Operacional de las variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Escala
Variable 1: Competencia Laboral	“Las competencias se definen como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo de acuerdo con los estándares de desempeño satisfactorio propios de cada área profesional” (Plaza, 2008)	Conocimientos	Ordinal
		Habilidades y destrezas	Ordinal
		Características personales	Ordinal

Variable 2 Gestión Administrati va	“Acción y el efecto de gestionar las operaciones necesarias para lograr alguna meta dentro de las necesidades de la administración interna de una organización, por tanto, la eficiencia y eficacia de dichas operaciones son atribuibles a los colaboradores y directivos”. (Caldas, Herráez, & Heras, 2017)	Planificación	Ordinal
		Organización	Ordinal
		Dirección	Ordinal
		Control	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO HISTÓRICO:

El marco histórico orienta para ubicarnos en qué etapa de desarrollo se encuentra el problema materia de estudio. Destaca su importancia ya que determina la ubicación teórica a partir en el contexto histórico donde se realiza la investigación, por tanto, las variables de estudio vienen del siglo pasado XX y comprende la Teoría Científica de la administración con su representante Frederick Taylor, focalizados en la eficiencia, igualmente se ubica Henry Fayol con la teoría clásica de la administración, principios que son de mucha valía hasta la fecha.

Por su parte la teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, y su aplicación en las organizaciones, entre otros estudiosos cuyos aportes a la epistemología de las Ciencias administrativas son muy relevantes, Considerando la importancia del talento humano, por considerar la mejor ventaja competitiva que tienen las organizaciones.

2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. A nivel Internacional

Gil (2007) en su artículo “la Evaluación de Competencias Laborales”, Universidad de Sevilla, la misma que trata de:

La evaluación de competencias laborales en los procesos de gestión de recursos humanos, tanto en la selección de personal como en la gestión del desempeño. En el artículo se aborda el concepto de competencias, la importancia de evaluarlas en las organizaciones y se presentan diversas técnicas para llevar a cabo dicha evaluación. También se mencionan las posibles dificultades y se proponen medidas para optimizar esta evaluación.

Se destaca del artículo que la importancia para un buen desempeño laboral, la competencia se ha descrito como una cualidad fundamental presente en una persona que está directamente relacionada con el éxito en un puesto de trabajo.

Ruiz et al.(2005), en su artículo: "Competencias Laborales y la Formación Universitaria", Ciudad del Norte Colombia. Al respecto:

Este artículo es el resultado de una revisión teórica sobre las competencias laborales en la literatura actual, como preparación para una investigación en la Universidad del Norte, Colombia. Para llevar a cabo esta investigación, fue necesario lograr una claridad y unificación teórica en torno al concepto de competencias, lo cual se aborda mediante la construcción de un marco conceptual que abarca diversas definiciones existentes y mediante un análisis. A través de la revisión de la noción de competencias, se concluye que no hay una definición clara o consenso sobre su significado.

Algunas definiciones que se puede destacar del artículo podrían ser: “Las competencias se refieren a características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto, diferenciando un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre”. Otra mucho más resumida puede ser: “Capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado”.

Llanos et al. (2022), en su artículo de investigación: “Administrative Management of The National Storage Unit. Canton Quevedo, Los Ríos Province, Ecuador.

En la actualidad, es común encontrar empresas con trabajadores de bajo rendimiento y comportamiento laboral variable debido a una cultura organizacional deficiente y una gestión insuficiente. Este artículo se basa en una investigación realizada en la Planta Quevedo Silos de la Unidad Nacional de Almacenamiento, donde se diseñó un Manual de Procedimientos para mejorar la administración de los recursos de la empresa. Se utilizaron cuestionarios de control interno, encuestas a los agricultores beneficiarios y una entrevista con el Gerente de Planta para recopilar información sobre el tema. Se identificaron las causas y conclusiones sobre las deficiencias en

la gestión operativo-administrativa y se propuso una solución para guiar a la empresa hacia el cambio y desarrollo.

Se elaboró el Manual de Procedimientos como una guía para las funciones diarias del área administrativa y operativa. En él se establecen las actividades principales, objetivos, misión, medidas de desempeño para cada puesto de trabajo, alcance y organigrama. También se determina la supervisión de cada administrativo por parte de su jefe inmediato. Todo esto brinda a la empresa una guía para lograr mayor eficiencia en su desempeño.

2.2.2. A nivel Nacional

Licas et al. (2022), en su artículo: Administrative Management And Job Satisfaction of the Education Teacher in a Peruvian University. Se puede resumir en lo siguiente:

Se realizó una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental. La población con 110 docentes de la Facultad de Educación. Se utilizó una encuesta con preguntas tipo Escala de Likert y se analizaron los datos con el software SPSS. Los resultados mostraron una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia $p < .05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.731.

Vega (2021) en su tesis para obtener su grado académico de maestro titulado: Gestión administrativa y competencia laboral del personal asistencial de la clínica San Miguel Arcángel, Lima 2021

“Su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral del personal asistencial de la clínica. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental con corte transversal, de enfoque cuantitativo y con un nivel de investigación descriptivo correlacional. Los resultados fueron: existe correlación positiva media, con valor ($Rho=0.398$) y un valor de significancia de 0.002 por lo que se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la competencia laboral en el personal asistencial de la clínica San Miguel Arcángel, Lima-2021”.

Ponce (2018) con la tesis para optar el grado de maestro en gestión pública titulado: Gestión Administrativa y competencia laboral en la oficina de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, Jesús María, 2018. Esta investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables. Los resultados, obtenido usando el rho de Spearman fue de una correlación de 0.742, correlación alta y significativa por su p-valor = 0,000, demostrándose que si existe relación entre las variables Gestión administrativas y competencias laborales.

Pinedo (2017) "Competencia y desempeño laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017", o tiene como Objetivo "Determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017 "El método utilizado fue el cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional, transversal; la muestra estuvo constituida por los 157 trabajadores de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas. La competencia y desempeño laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, tienen una relación. Es decir, el coeficiente de correlación es de 0.725, y el valor sigue igual. Obtenido es de 0.000, lo cual indica que existe una relación directa y significativa, por lo tanto; se confirma la hipótesis, ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna".

2.2.3. A nivel Regional

Linares (2013) "Análisis de las competencias laborales y su incidencia en el rendimiento del personal de la institución financiera INTERBANK – AGENCIA TACNA, en el año 2012". "El tema de investigación busca analizar las competencias laborales del personal con la finalidad de relacionarlo con su rendimiento laboral, para proponer alguna alternativa de mejora, referida a la satisfacción del cliente interno y externo de la entidad financiera. El trabajo de investigación abarcó al total de trabajadores de la entidad; es decir, 61 personas (en sus 03 oficinas). Se

concluye que existe una incidencia de las competencias laborales sobre el rendimiento del personal de la institución financiera INTERBANK – Agencia Tacna”.

Sánchez (2018) “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia De Tacna, 2017”, está orientado a determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. La investigación centró su metodología, bajo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva – correlacional. Existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. En la Corte Superior de Justicia no se toman la debida consideración los procesos de selección de personal, formación y desarrollo, y sistemas de compensación; aspectos que inciden en la aptitud, comportamiento y actitud personal; y el rendimiento del personal.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Competencias laborales

La extensa y variada gama de definiciones que actualmente rodea el concepto de competencias a nivel general requiere una mirada retrospectiva. Desde una perspectiva etimológica, la palabra 'competencia' deriva del verbo latino 'competere', que en español se tradujo como

'competer' y 'competir', denotando una rivalidad entre dos o más contendientes. Con el tiempo, su significado se amplió al ser interpretado como responder a, corresponder a, ser propio de o ser aplicable a. A partir del siglo XV, este término 'competere' empezó a connotar 'pertenecer a' o 'incumbir', dando origen al sustantivo 'competencia' y al adjetivo 'competente', utilizados para expresar 'apto' o 'adecuado'" (Leboyer, 1997).

Marelli (1999) "La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por una organización. Son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo" (p15).

“Característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con la actuación exitosa de un puesto de trabajo” (Boyatzis, 1982 citado en (HayGroup, 1996).

Soto (2013) En la investigación efectuada por Carrasco Paul indica como la implantación de un modelo de evaluación al desempeño basado en competencias para el Personal de Friday's-Quito pudo mejorar directamente en la ejecución de las tareas al ser establecidas y evaluadas de manera clara y acorde a las necesidades del restaurant es así como el desempeño laboral pudo elevarse, la investigación propone el diseño del manual de evaluación del desempeño basado en competencias para sus colaboradores.

“Capacidad para responder exitosamente a una demanda compleja y llevar a cabo una actividad o tarea exitosamente, en un contexto particular a través de la movilización de recursos incluyendo tanto aspectos cognitivos como no cognitivos” (Fundación Chile, 2004, p. 27).

“Las competencias laborales son los conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que poseen los colaboradores y que intervienen en su desempeño dentro de la organización. Estos son inherentes a las personas y pueden ser evaluados y desarrollados con el fin de optimizar el rendimiento del trabajador y la empresa” (Conexión esan, 2015).

Cobo (2005) “El desarrollo de competencias parte de considerar la formación tradicional no constituye la vía para formar competencias en los individuos, ya que ésta no considera el rol que juegan experiencias de este proceso. Se supone además que en una misma experiencia pueden desarrollarse varias competencias y que a su vez, toda competencia puede ser desarrollada por experiencias diversas. Finalmente, se destaca el importante rol de la organización en la creación de condiciones favorables para todo este proceso”.

Urbina et al. (2008) “Las competencias identificadas a partir de la función asistencial que realizan los profesionales de enfermería del servicio de referencia, se presentan por primera vez en el país como resultado de una investigación científica. Este producto establece una mejor disposición para la evaluación de las competencias laborales en estos profesionales”

Badillo (2007) “No toda competencia es desarrollable a través de capacitación u otros procesos; por tanto, aquéllas que se han identificado como fundamentales deberán ser objeto de identificación en los procesos de selección de personal, como: rasgos de personalidad, autoconcepto, valores, etc.”

CONOCER (2010) según el Consejo Nacional para la Normalización y Certificación de competencias laborales define: “la competencia es la capacidad para responder a demandas externas, lo que necesariamente implica que genera resultados eficaces con requisitos de calidad previamente establecidos. Competencia laboral es la capacidad para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador de acuerdo a las expectativas de competitividad del mercado”.

Por lo expresado en párrafos anteriores se puede concluir:

- No existe una definición precisa que permita delimitar o definir competencias. Estas pueden ser muy generales o muy específicas, muy amplias o muy estrechas.
- Las definiciones están referidas a procesos psicológicos no medibles.
- Están referidas a actividades, funciones, tareas, desempeños.
- El concepto de competencia está ligado a:

- Ambientes laborales más que ambientes educativos.
- La sociedad de la información.
- Es uno de los términos básicos en la sociedad de la información dado que los conocimientos se vuelven obsoletos en el tiempo.
- Los elementos comunes a las varias definiciones que se han dado son:
 - Hacer algo con eficiencia, rapidez.
 - Énfasis en la medición
 - Hacer algo con flexibilidad; ajustándose a las circunstancias.
 - Es un 'Saber hacer', más que un saber.

“Competencias Laborales se comprende como el “conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo” (INTECAP, 2001).

“La competencia laboral ha ido surgiendo como un marco de referencia para la administración y desarrollo del personal, es por ello que la formación, calificación y mejoramiento en general de la fuerza de trabajo desde diferentes latitudes conduce a la atención de las competencias laborales” (Tablon, 2004).

De acuerdo con las ideas expuestas por Díaz (2005), se pueden

identificar diversas categorías de competencias laborales:

1. Fundamentales: Estas competencias son esenciales para alcanzar un nivel mínimo de empleabilidad al ingresar a un trabajo. Se adquieren durante la educación básica y abarcan habilidades como la comprensión de lectura, la redacción de mensajes y la capacidad para expresar opiniones.

2. Genéricas: Estas competencias se manifiestan en comportamientos laborales que son relevantes en una variedad de campos de trabajo. Incluyen aptitudes como el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, que son aplicables en distintos contextos laborales.

3. Específicas: Este tipo de competencias están directamente ligadas a los aspectos técnicos y especializados de un puesto laboral. Ejemplos de estas competencias incluyen la operación de maquinaria, el dominio de tecnologías y el entendimiento de aspectos financieros.

Siguiendo la perspectiva presentada por Bunk (1994), podemos identificar una clasificación de competencias profesionales que engloba la competencia técnica, la competencia metodológica, la competencia social y la competencia participativa. Estas categorías convergen en la competencia de acción, que se presenta como un conjunto indivisible. En consonancia con este autor mencionado, es relevante destacar lo siguiente:

1. Un individuo demuestra **competencia técnica** cuando domina de manera experta las labores y los contenidos propios de su campo

laboral, así como los conocimientos y habilidades necesarios para llevarlos a cabo.

2. La **competencia metodológica** se refleja en aquel que sabe cómo reaccionar aplicando los procedimientos adecuados a las tareas asignadas y a las situaciones irregulares que puedan surgir. Además, tiene la capacidad de encontrar soluciones de manera autónoma y transferir las experiencias adquiridas a otros problemas laborales.

3. En el caso de la **competencia social**, una persona demuestra habilidades para colaborar de manera comunicativa y constructiva con otros individuos, exhibiendo un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

4. La **competencia participativa** se evidencia en quienes pueden contribuir en la organización tanto de su puesto de trabajo como de su entorno laboral. Estas personas son capaces de organizar y tomar decisiones, además de estar dispuestas a asumir responsabilidades.

Las Competencias Laborales según la Organización Internacional de Trabajo

Según (COREGLOBAL, 2020), La Organización Internacional del Trabajo (OIT) proporciona una definición de competencias laborales como la capacidad efectiva para llevar a cabo de manera exitosa una tarea laboral

específica y claramente identificada. No se trata de una mera posibilidad de tener éxito en la realización de un trabajo, sino de una capacidad real y demostrada. Las competencias laborales se analizan desde tres perspectivas distintas: la primera se refiere a la capacidad para llevar a cabo las tareas requeridas (conocimiento); la segunda se enfoca en los rasgos personales necesarios (actitudes, aptitudes); y la tercera, llamada "holística", abarca ambas dimensiones anteriores.

En otras palabras, las competencias laborales pueden ser comprendidas como el conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para satisfacer de manera efectiva las demandas de una tarea o actividad específica. Esto implica alcanzar los objetivos establecidos por una institución o empresa, respaldado por la actitud y determinación adecuadas.

2.2.1.1. Teorías de la competencia laboral

A la fecha encontramos numerosas tipologías y clasificaciones de competencias laborales que han propuesto varios autores tratando de involucrar aquéllas que en mayor medida responden a las necesidades derivadas de la competencia laboral.

El esquema planteado por (Spencer, 1993) muestra seis grupos de competencias genéricas que aparece en la siguiente tabla:

Tabla 2

Clasificación de las competencias laborales genéricas (Spencer y Spencer, 1993) Facultad de Educación. UNED.

Grupos	Competencias genéricas
Competencias de desempeño y operativas	<ul style="list-style-type: none">● Orientación al resultado.● Atención al orden, calidad y perfección.● Espíritu de iniciativa.● Búsqueda de la información.
Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none">● Sensibilidad interpersonal.● Orientación al cliente.
Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none">● Persuasión e influencia.● Conciencia organizativa.● Construcción de relaciones.
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none">● Desarrollo de los otros.● Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal.● Trabajo en grupo y cooperación.● Liderazgo de grupos.
Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none">● Pensamiento analítico.● Pensamiento conceptual.● Capacidades técnicas, profesionales y directivas.
Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none">● Autocontrol.● Confianza en sí mismo.● Flexibilidad.● Hábitos de organización.

Fuente: (Spencer y Spencer, 1993)

Visto la tabla 2, las competencias se adecuarán a la diversidad de funciones de los diferentes puestos que cuentan las organizaciones y de

acuerdo también con las funciones y tareas específicas definidas para los mismos. En esta dirección, (Hooghiemstra, 1992) sugería una serie de competencias genéricas diferenciando entre distintos niveles de responsabilidad dentro de una organización, al tiempo que establecía un proceso para la definición del perfil de competencias específicas de cada organización. En el siguiente cuadro se recoge la clasificación realizada en función de los puestos de ejecutivo, director o empleado”.

Tabla 3

Competencias generales según puesto ocupado (Hooghiemstra, 1992)

Puesto	Competencias
Ejecutivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Razonamiento estratégico. ● Liderazgo del cambio. ● Gestión de las relaciones.
Directores	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad. ● Introducción del cambio. ● Sensibilidad interpersonal. ● Delegación de responsabilidades. ● Trabajo en equipo. ● Transferibilidad a diferentes entornos geográficos.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad. ● Motivación para buscar información y capacidad de aprender. ● Orientación hacia el logro. ● Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. ● Colaboración en grupo multidisciplinarios. ● Orientación hacia el cliente.

Aun así, “la definición de competencias exigibles a quienes van a desempeñar una determinada tarea ha de descender a niveles de concreción mayores. La identificación de las competencias propias de un puesto de trabajo constituye una de las primeras actuaciones que deben cubrirse en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, y que forma parte de la descripción de los puestos de trabajo de la organización. Esa descripción del perfil competencial propio de un puesto de trabajo será precisamente la referencia común a la hora de llevar a cabo la evaluación de competencias” (Hooghiemstra, 1992).

2.2.1.2. Modelos y teorías de la variable competencia laboral

Se recoge de la literatura que existen diversos modelos de instrumentos de competencia laboral, basándose en el enfoque de aprendizaje de personal o de las funciones que desempeña. Según (Mertens, 1997) tenemos los siguientes modelos:

- **Modelo Funcional** “La aproximación funcional se refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos. Las evidencias que modelos de este tipo piden son: de producto; los resultados de las observaciones de la ejecución de una operación; y, de conocimientos asociados. Por

ejemplo, en la industria del vestido, una evidencia de producto es el ensamble de una pieza con dobleces, botones y que cumple con la calidad en el acabado; una evidencia de desempeño es la observación en el manejo de la máquina y del orden y limpieza que la operadora mantiene en su lugar de trabajo; una evidencia de conocimiento es la identificación de las partes de la máquina de coser y sus funciones, y la explicación de cómo asegurar la calidad en su puesto de trabajo” (Mertens, 1997).

- **Modelo Conductista:** “El modelo conductista se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas. Por ejemplo, capacidad analítica, toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva de objetivos, creatividad, adaptabilidad. En este caso los desempeños a demostrar por la persona no se derivan de los procesos de la organización sino de un análisis de las capacidades de fondo de las personas que se han destacado en las organizaciones. Por ejemplo, capacidades a demostrar en Liderazgo pueden ser: a) Plantear objetivos claros; b) Estimular y dar dirección a equipos de trabajo; c) Tomar responsabilidad y adjudicar sus acciones; d) Identificar las fortalezas de otros y delegar tareas adecuadamente; entre otras” (Mertens, 1997).

En ese sentido, con mayor especificidad, Plaza propone que: “Las competencias se definen como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo de acuerdo con los estándares de desempeño satisfactorio propios de cada área profesional” (Plaza, 2008).

-El conocimiento: “capacidad del hombre para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas”.

-Las habilidades: “capacidades desarrolladas que permiten ejecutar de manera efectiva una actividad física o mental”.

-Las actitudes: “conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia”.

- **Modelo Constructivista:** “En el modelo constructivista no se define a priori las competencias del personal, sino las construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos. Por ejemplo, en una empresa se hace conciencia entre el personal directivo y operativo, que no se tienen definidas rutinas de mantenimiento preventivo, ni las técnicas para el predictivo. A la vez que se diseñan estas rutinas y técnicas, las competencias del personal implicado van emergiendo. Desde esta

perspectiva no interesa identificar como competencia las capacidades existentes y predeterminadas, sino las que emergen en los procesos de mejora” (Mertens, 1997). A continuación, se muestra a través de la tabla 3.

Tabla 4

Dimensiones de las competencias laborales

Nº	Dimensión
01	Conocimientos
02	Habilidades y destrezas
03	Características personales

Nota: (Mertens, 1997)

- **Conocimientos:** Los conocimientos corresponden al saber hacer. Tiene que ver con todo aquello que necesitas saber para poder desplegar una determinada competencia. Tanto técnicos como las relaciones interpersonales.

- **Habilidades:** es la capacidad personal para realizar un determinado tipo de actividad; por ejemplo, razonamiento numérico, habilidad para hacer presentaciones etc.

- **Características personales:** éstas son aspectos distintivos de cada una de las personas, varían en cada individuo, por lo que cada persona se diferencia por contar con distintivos físicos y distintivos mentales que

forman al individuo pleno en lo particular. Tenemos: motivos, formas de pensar; rasgos de personalidad, la predisposición general a comportarse o reaccionar, resistencia al estrés; actitudes valores, etc.

2.2.1.3. Clasificación de Competencias Laborales según Corvallen y Hawes (2005)

Las competencias pueden clasificarse según el ámbito de aplicación como general y específica. Las competencias generales engloban los conocimientos fundamentales, habilidades y actitudes mínimas indispensables para desenvolverse en el entorno laboral y las capacidades necesarias tanto para el empleo como para una vida ciudadana plena. Por otro lado, las competencias específicas se refieren a los conocimientos, habilidades y destrezas particulares que se requieren para llevar a cabo una tarea o función específica.

En esta línea, una persona se considera competente cuando integra estas tres cualidades para ejecutar de manera satisfactoria las actividades que desempeña. Por ejemplo, contar con las actitudes apropiadas en el momento oportuno, poseer los conocimientos necesarios para cumplir con las tareas asignadas y gestionar de forma efectiva los recursos proporcionados. Esto se resume en la capacidad de **saber hacer, querer hacer** y hacerlo con un sentido de motivación.

-Aspecto cognitivo (el saber)

El aspecto cognitivo abarca el nivel de conocimientos adquiridos que resultan útiles y relevantes para que el empleado pueda llevar a cabo sus funciones de manera efectiva en un entorno laboral real. Adicionalmente, no se limita solo al proceso de aprendizaje adquirido mediante la instrucción formal, sino que también abarca el conocimiento empírico obtenido a través de la experiencia acumulada en su ámbito de trabajo. Dentro de esta dimensión, se encuentra una subcategoría o sub aspecto conocida como el aspecto procedimental. Este sub aspecto abarca todas las habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea específica. Se trata de las aptitudes adquiridas para ejecutar procedimientos y técnicas particulares que se requieren para que una persona se desenvuelva en un ámbito laboral específico.

-Aspecto actitudinal (el querer)

No es suficiente tener la capacidad de realizar una tarea; el aspecto actitudinal se refiere a la disposición para llevar a cabo dicha tarea. Por tanto, aborda las disposiciones que cada empleado debe poseer y ser capaz de aplicar en el momento oportuno y adecuado; estas disposiciones están estrechamente ligadas con la obtención de logros en un puesto específico.

Las actitudes también delimitan la manera en que una persona se comporta y actúa al llevar a cabo sus responsabilidades laborales, y en especial, cómo reaccionan bajo presión en el ámbito de trabajo.

-Elemento espiritual o emocional (ser)

Es crucial considerar la dimensión humana de cada empleado. En el proceso de desarrollar competencias laborales, no se puede obviar la faceta emocional de la persona. Este aspecto se entrelaza estrechamente con las estrategias dentro del ámbito de la gestión de recursos humanos. La planificación para el crecimiento profesional y el fomento del liderazgo entre los colaboradores no puede prescindir del elemento humano: cómo se sienten los trabajadores al desempeñar sus responsabilidades y en su entorno laboral.

Tal como hemos mencionado en escritos previos, durante el proceso de selección, los cazatalentos priorizan las actitudes y disposiciones, a veces incluso por encima de las competencias ligadas al conocimiento técnico. Las actitudes y disposiciones son en última instancia las que facilitarán la integración exitosa del candidato en la empresa, así como una identificación rápida con los valores y la cultura organizacional. Esto, en definitiva, le permitirá alcanzar los objetivos y metas establecidos.

2.2.2. Gestión Empresarial

Concepto de gestión:

La palabra gestión proviene del latín “gestio-onis” que significa acción de llevar a cabo, conducir una acción o un grupo. De una manera más concreta podríamos decir que, es un conjunto de operaciones o

acciones que se efectúan para dirigir y administrar una empresa o negocio (Uranga, 2001).

Desde una perspectiva epistemológica, el enfoque de la gestión tiene sus raíces en la antigua Grecia. Se distingue el conocimiento de la necesidad de la acción, y esta distinción se refería al arte de aprender a través de la práctica y la experiencia. En el contexto de los negocios, la gestión se percibe como una metodología, que en el siglo XX se conocía como la administración de los procesos empresariales. A medida que el tiempo avanzó, los estudios en el ámbito de la ciencia y las empresas evolucionaron, adoptando nuevas perspectivas. Este cambio se debe en parte a la revolución en la manera en que las empresas deben operar, ejemplificado por la reingeniería empresarial.

Para Hernández y Pulido (2011) el proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos y tácticos de una unidad productiva empresa, negocio o corporación mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer, y al mismo tiempo coordinar los recursos o capitales económicos, humanos, tecnológicos y de relaciones sociales, políticas y comerciales para alcanzar sus propósitos u objetivos.

Según Tapia et al. (2019), “definen la gestión administrativa como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los

miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas”.

Ramírez (2010) “señala que, en relación con la administración señala que debe entenderse como el conjunto de principios y técnicas que configuran una teoría o ciencia o un arte que el hombre aplica en las actividades de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”.

Caldas et al. (2009) en relación con la Gestión Administrativa en la Empresa señala: “Toda empresa necesita en su funcionamiento diario, ya sea por exigencias legales o por propia organización interna, llevar a cabo una serie de procesos que se reflejan en la documentación administrativa”.

El Ciclo del Proceso Administrativo

Según Chiavenato (2019), “el proceso administrativo está constituido por la planeación, la organización, la dirección (liderazgo) y el control como las cuatro funciones básicas del administrador: planear, organizar, dirigir (liderar) y controlar”.

Según el autor, visto en forma integral, las funciones administrativas: la planeación, la organización, la dirección y el control.

Figura 1

Ciclo del proceso Administrativo



Fuente: (Chiavenato I., 2019)

Tipos de Gestión:

Hé Hernández & Pulido (2011) algunas categorías de gestión relevantes son las siguientes:

- 1. Gestión de carteras:** implica la toma de decisiones en relación a inversiones y su ejecución en un grupo específico de activos, de manera planificada y personalizada.
- 2. Gestión empresarial:** comprende una serie de acciones destinadas a establecer un plan estratégico de negocios que añada valor al crecimiento de la empresa.
- 3. Gestión ambiental:** engloba un conjunto de acciones diseñadas para promover el desarrollo sostenible de una compañía o proyecto, reduciendo su impacto en el entorno.

4. Gestión de proyectos: abarca la administración de recursos con el propósito de llevar a cabo un proyecto, independientemente de su naturaleza, en un marco temporal establecido.

5. Gestión pública: se refiere a la administración de los recursos estatales, buscando optimizar los beneficios para la ciudadanía. Esta responsabilidad recae en el Poder Ejecutivo.

6. Gestión del conocimiento: se aplica en el ámbito empresarial, abarcando el intercambio de conocimientos entre los miembros de una organización y la transferencia de experiencias con el fin de lograr un beneficio ampliado.

7. Gestión social: involucra la implementación de proyectos y herramientas que promueven la inclusión social. Esto implica mejorar el acceso a servicios como salud, educación, seguridad, empleo y vivienda, así como fomentar una mejor comunicación dentro de una comunidad.

8. Gestión institucional: se refiere al conjunto de procesos, estrategias y actividades dirigidas a administrar y dirigir eficazmente una organización o institución en pos de alcanzar sus objetivos y metas. Esta gestión abarca una amplia gama de áreas y aspectos dentro de una institución, incluyendo la planificación estratégica, la asignación de recursos, la toma de decisiones, la supervisión de operaciones y la implementación de políticas y programas.

2.2.2.1. El Proceso Administrativo

Según Münch Galindo (2015) nos dice “Son pasos que debemos seguir para realizar el proceso”.

Asimismo (Koontz, 2003) indica: “existen 4 funciones básicas de la administración; la cual un administrador la debe de saber. Por tanto, nos mencionan que son pasos para seguir y que es muy útil para el administrador”.

Según Gulick (1993), propone siete elementos de la administración:

- Planeación
- Organización
- Asesoría
- Dirección
- Coordinación
- Información
- Presupuesto

a) Planeación:

Según (Münch Galindo (2015) menciona que “la planeación es emplear la medida más adecuada para cada aspecto, reduciendo el conflicto. Es básico para el trabajo de cualquier colectivo, puesto que vemos los cambios y las medidas que podemos enfrentar en un futuro”. Al respecto, la planeación se define como la toma de decisiones correcta para el mejoramiento de la empresa en un futuro.

Importancia de la planeación

Para Münch Galindo (2015) nos dice que “Es primordial obtener un buen funcionamiento de los colaboradores, porque evitaremos que en el futuro haya problemas en la empresa y lo cual necesita un plan de cómo afrontar”.

Selección de objetivos

Según Chiavenato (2009) nos dice “La organización decreta sus metas colectivas para que todos se sientan identificados. Y dichas metas contarían con objetivos que serían su razón de ser de dicha empresa.”

Toma de decisiones

Según Hampton (2011), “Existen situaciones donde se debe elegir la mejor opción de solución. Ejerciendo una decisión oportuna y concreta.” Es la elección de la mejor opción para resolver una situación de la empresa.

Acciones futuras

Según (Hernández, Fernández, & Batista, 2014), define así “Es un componente donde la organización tiene que visualizar el futuro para suponer con situaciones en la que se puede encontrar, sin perder los objetivos ya trazados.”

b) Organización

Para Koontz (2003) sostiene que “Es la fase en donde la entidad distribuye los papeles a cada colaborador sobre su desempeño laboral; en otras palabras, la tarea que deben ejercer.”

En la organización se establece la estructura y se fija la descripción de los puestos de la empresa.

Importancia de la organización

“Los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son de modo estable, es un intermediario donde se establece una buena conexión entre los objetivos, reduce costos y hace aumentar la productividad” (Münch Galindo, 2015).

En el párrafo anterior, la importancia recae en que los objetivos se logran de la mejor manera y se debe establecer la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

Estructura organizacional

Para (Porter, 2006), “la forma que tendrá la organización, es decir el establecimiento de los distintos puestos y cargos, los cuales pueden estar plasmados mediante organigramas y manuales de funciones de cada colaborador, la importancia de la estructura se dará ya que podamos evitar la duplicidad de funciones y determinar correctamente quienes son los jefes inmediatos y la jerarquía superior.”

Descripción de puestos

Pérez (2015) consiste en definir las funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos laborales según la estructura organizacional de la empresa.

c) Dirección

Según Koontz (2003) dice que “Establecemos el cumplimiento de metas colectivas de la entidad; de manera personal midiendo el desempeño.”

Importancia de la dirección

La dirección es trascendental porque pone en práctica lo establecido en la planeación y la organización, su calidad refleja el éxito de los objetivos y se establece la comunicación para que la organización funcione (Münch Galindo, 2015).

En el párrafo anterior, en la dirección se aplica lo que se dijo en la planeación y la organización, formando una buena conducta y logrando la productividad.

Ayala (2016) “La dirección en la administración, es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la discusión de este papel se debe saber cómo es el comportamiento de la gente, como individuo y como grupo para de manera apropiada alcanzar los objetivos de una organización”.

d) Control

Para Koontz (2003), “Cada colaborador tiene que contar con el mejor desempeño posible y así reducir las metas individuales que cada jefe le dice que cumpla, pero basándose en las normas institucionales.”

College (2016) “El **control** es la etapa del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se realizan en la búsqueda por asegurar

que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas. El control es considerado como una labor gerencial básica, siendo una de las más importantes para una óptima gestión”.

Importancia del control

“El control es de vital importancia dado que se aplica todo lo establecido anteriormente, informa sobre la situación de la empresa, ahorra el proceso y minimiza errores” (Münch Galindo, 2015).

Desempeño individual

Según Alles (2002) establece: “Una evaluación de trabajo debe relacionarse siempre con relación al perfil de puesto, sólo se podrá decir que un individuo se desempeña bien o mal”.

El Desempeño individual permite reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos por los trabajadores, conocemos si está haciendo bien su trabajo y que es lo que se espera de ellos y valoramos sus fortalezas y debilidades.

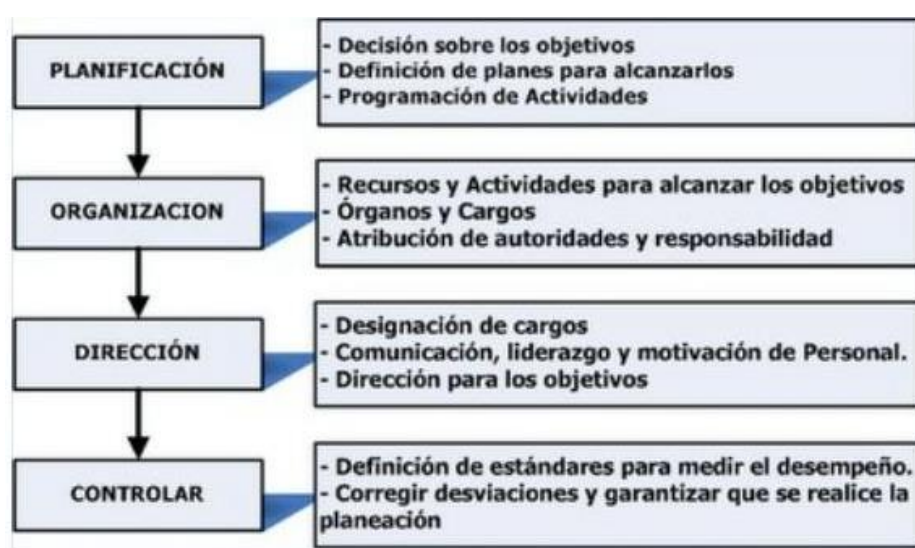
Reducción de errores

Según Juran (2005), “el error es función de la variabilidad humana. No hay nada más variable que el ser humano; nadie hace la misma cosa dos veces igual, lo que significa que cada acción es una fuente de potenciales errores. Aunque los errores nunca puedan ser totalmente eliminados, aquellos que provengan de inadecuaciones de la situación laboral pueden reducirse”.

Las reducciones de errores se van a generar de parte del trabajador dado que siempre será el ser humano variable y propenso a errores, esto va condicionado a la situación laboral en la cual se encuentra.

Figura 2

Componentes de la gestión administrativa



Nota: (Chiavenato, 2009)

2.2.2.2. Objetivos de la Gestión Administrativa

Para el sector gubernamental, la definición de control comprende: “acciones efectuadas por el titular y servidores de un organismo, diseñado para hacer frente a los riesgos y asegurar la consecución de objetivos gerenciales”. (El Instituto de Investigación y Capacitación Municipal – INICAM, 2011)

Los objetivos gerenciales que persigue la gestión gubernamental son los siguientes:

- “Suscitar la eficacia, transparencia y economía en las actividades de la entidad, así como la obtención de niveles de calidad del servicio público que brinda.
- Mantener
 - Desempeñar cabalmente y cumplir los efectos de las normas y leyes que rigen sobre la entidad y a sus operaciones.
 - Procurar garantizar la razonabilidad y oportunidad de la información que se suministre.
 - Promover la práctica de valores beneficiosos para la institución.
 - Promover el cumplimiento de rendición de cuentas por parte de los funcionarios o servidores públicos, así como la exhibición de informes sobre los fondos y bienes públicos asignados para el desempeño de sus funciones”.

2.2.2.3. Función de la Gestión Administrativa

Para Caldas et al. (2017) Los beneficios que persiguen los procesos de gestión administrativa son:

“El control interno contribuye al logro efectivo de los objetivos institucionales: los objetivos institucionales de las entidades públicas forman el motivo de su existencia operativa; si no tomáramos en cuenta estos, tanto las acciones como los recursos que destinamos no tendrían una ni finalidad. El control interno facilita las tareas de comprobación de los

objetivos y la forma en cómo estos se cumplirán en la medida de lo diseñado y conforme con las necesidades del público objetivo”.

“El control interno permite un mejor uso de los recursos limitados: al prevenir riesgos y plantear medidas a fin de corregir los desperfectos, antes y después de la realización de los procesos y operaciones técnicas, la labor de control interno ayuda a tener una mayor eficacia en el uso de los recursos insuficientes en los organismos municipales. Un buen control preventivo tiene capacidad de prevenir, por ejemplo, el estancamiento de una obra en ejecución; los procesos de selección declarados desiertos; los contratos mal elaborados; la defectuosa calidad de los bienes adquiridos; los pagos hechos sin el adecuado sustento o sin la autorización correspondida; entre otros casos, los cuales generan sobrecostos a la entidad” Caldas et. al. (2009).

2.2.2.4. Importancia de la gestión administrativa

La importancia de la gestión administrativa se expresa según Tejeda (2014):

- “La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz y eficiente, es un reto de la gestión administrativa moderna”
- “La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la satisfacción de objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador”.

- “Toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus perspectivas, la administración es fundamental, ya sea en lo social religioso, político o económico”.

2.2.2.5. Tipos de Indicadores de Gestión

La definición de indicadores es diversa: “dato que evidencia cuáles fueron los efectos de acciones adoptadas en el historial de una organización. La idea es que estos indicadores proporcionen las bases para acciones adoptadas en el futuro” (Camejo, 2012).

“Según Camejo, los indicadores de gestión evidencian la información evidente e íntegra, ya que el análisis de la situación, a contrario sensu, no será correcta. Asimismo, si los indicadores son poco claros, la interpretación será excesivamente compleja. Lo que permite un indicador de gestión es la determinación de si un proyecto está siendo exitoso, así como la consecución de los objetivos. El líder de la entidad es quien predetermina los indicadores de gestión, los cuales son empleados de manera recurrente para evaluar el desempeño y los resultados”.

Benavides y Ramírez (2012), menciona en su informe que un indicador representa un atributo observable que favorece la descripción de las características de determinados fenómenos mediante la evolución de una variable, la que comparada con períodos anteriores favorecerá la evaluación del desempeño y su evolución temporal. Los indicadores son útiles para trazar el logro y el alcance de la misión. Por otra parte, ayuda en

la elaboración de los objetivos o políticas de un determinado proceso o estrategia”.

“De esta forma, señalamos que es información que incorpora valor, puesto que los datos corresponden a unidades de información que llevan insertos valores numéricos, observaciones o cifras, pero si no desligadas del contexto de referencia están viciadas por la ausencia de sentido. Por otra parte, la información es un conjunto organizado de información y datos, que evidencian la naturaleza y atributos de un fenómeno y de esta manera dan coherencia a los fenómenos de la realidad” (p. 17).

Indicadores de Gestión

Según Camejo (2012) son:

- “Mecanismos evaluativos que permiten conocer cómo se están logrando los objetivos estratégicos”.
- “Reporta utilidad para poder ser tomada como medida de referencia a la gerencia; de esta forma, se hace viable la evaluación del desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades con otros grupos”.
- Producen información útil para el análisis del desempeño de un área determinada de la organización.
- Implica comunicar alertas sobre las posibles desviaciones del plan de acción, bajo el supuesto de que la organización está perfectamente vinculada con el plan.

2.2.2.6. Atributos de los indicadores y tipos de indicadores

Camejo (2012), manifiesta que cada indicador poseer las siguientes características:

- Medible: que la característica descrita debe ser cuantificable sea en frecuencia o en grado.
- Entendible: debe ser reconocido por el operador de la organización.
- Controlable: El indicador debe ser manipulable dentro de la estructura organizacional de la entidad.

La Gestión y la Administración:

Gestionar se refiere a llevar a cabo acciones y actividades específicas para lograr un objetivo determinado, enfocándose en la ejecución y el seguimiento de tareas. En resumen, la gestión implica la ejecución efectiva de acciones para lograr resultados exitosos.

Administrar, es una ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr en las organizaciones sociales. (Wilburg y Jimenez, 1980)

Administrar, es la actividad humana encargada de organizar y dirigir individual o colectivo efectivo en términos de objetivos predeterminados (Hernández, 2020)

La administración implica la planificación, la organización, dirección y control; la toma de decisiones, asignación de recursos, supervisión y control de actividades para alcanzar metas establecidas.

La gestión, por otro lado, se enfoca en coordinar y ejecutar tareas específicas dentro de un proceso administrativo más amplio. La gestión se enfoca más en la ejecución y coordinación de tareas específicas, mientras que la administración abarca un enfoque más amplio e incluye la toma de decisiones estratégicas

2.2.2.7. De la Entidad de Estudio: Unidad de Gestión Educativa Local De Tacna

Breve reseña Histórica:

“La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia, que depende administrativa, normativa y técnicamente de la Dirección Regional de Educación de Tacna”.

“Su propósito fundamental es implementar las políticas educativas regionales y nacionales en su ámbito territorial, conduciendo la gestión y provisión de los servicios educativos de Educación Básica, Educación Técnico Productiva, Educación Comunitaria y Educación Superior, de manera articulada con los Gobiernos Locales, así como concertadamente con los diversos actores sociales gubernamentales y privados de su respectivo ámbito”.

“La norma que respalda esta celebración es la Ordenanza Regional N° 022-2013, firmada por el Consejo del Gobierno Regional de Tacna el 13 de agosto del año 2013, la misma que resuelve aprobar la creación de la Unidad Ejecutora denominada” “Unidad de Gestión Local - UGEL Tacna”, como integrante del Pliego Presupuestal 460 - Gobierno Regional del Departamento de Tacna”.

Su jurisdicción territorial abarca los distritos de: Tacna, Alto de la Alianza, Ciudad Nueva, coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Calana, Pachía, Palca, Pocollay, Inclán, Sama y La Yarada-Los Palos.

2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

Administración: Según Caldas et. al (2017) “se trata de la actividad que consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos u organizaciones para alcanzar un objetivo común”. (pág. 154).

Actitudes: “Actitudes o principios personales para desempeñarse con éxito en el cargo, las entidades públicas y su entorno” (Abanto, 2018).

Liderazgo: “Es la capacidad para influir en otros con base en valores para orientar su accionar al logro de objetivos” (Whittaker, 2006).

Control: Para (Koontz, 2003) “Cada colaborador tiene que contar con el mejor desempeño posible y así reducir las metas individuales que cada jefe le dice que cumpla, pero basándose en las normas institucionales”.

Competencia laboral: “Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo” (Dalziel, 1996)

Dirección: Taylor (1911) define que “La **dirección** es el mejor medio para lograr que ambas partes (Empresario y Empleado) pongan en acción todas sus facultades y que después se haga una equitativa distribución de los beneficios obtenidos por el esfuerzo común”.

Dimensiones: “Pueden denominarse como subvariables. En conjunto detallan el comportamiento de la variable en estudio; se recomienda que las dimensiones provengan de teorías, las cuales deben estar detalladas en el marco teórico” (Abanto, 2018).

Eficacia: “es decir, la capacidad para cumplir objetivos y alcanzar resultados. En términos globales, significa la capacidad de una organización para satisfacer necesidades del ambiente o el mercado. Se refiere a los fines deseados”.

Eficiencia: “es la relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas; es decir, entre lo que se consigue y lo que se quiere conseguir. Significa hacer las cosas correctamente y resaltar los medios con los cuales son ejecutadas. Se refiere a los medios, es decir, los métodos utilizados”.

Gestión: Según Meléndez (2016) “se trata del conjunto de acciones de planificación, coordinación y ejecuciones de las operaciones dentro de una entidad”.

Gestión Administrativa: Según Caldas, Herráez, & Heras (2017) “es la acción y el efecto de gestionar las operaciones necesarias para lograr alguna meta dentro de las necesidades de la administración interna de una organización, por tanto, la eficiencia y eficacia de dichas operaciones son atribuibles a los colaboradores y directivos” (p.51).

Habilidades: “Conjunto de destrezas o capacidades para desempeñarse con éxito en el cargo” (Koontz, 2003).

Indicador: “Es la cuantificación o la traducción numérica de las dimensiones. Deben estar representados de forma clara, de tal forma que nos permita entender el cómo se comportan las dimensiones y por ende la variable de interés, permitiéndonos saber en qué situación se encuentra nuestra problemática de estudio”. (Abanto, 2018)

Objetivos: Según Meléndez (2016) “son las metas o resultados futuros que pretende alcanzar la organización”.

Organización: Según Meléndez (2016) “es la función administrativa que sigue a la planeación, que determina y agrupa las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y las asigna a los correspondientes puestos y personas”.

Planeación: (Münch Galindo, 2015) menciona que “la planeación es emplear la medida más adecuada para cada aspecto, reduciendo el conflicto. Es básico para el trabajo de cualquier colectivo, puesto que vemos los cambios y las medidas que podemos enfrentar en un futuro”.

Proceso Administrativo: “un conjunto de las funciones administrativas o elementos de la administración, a saber: planeación, organización, dirección y control. Se trata de un proceso cíclico y sistémico” (Chiavenato, 2009).

Rendimiento: “La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho” (Gardey, 2010).

Recursos: “Son los medios que se emplean para realizar las actividades. Por lo general son seis; humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo” (Gardey, 2010).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE

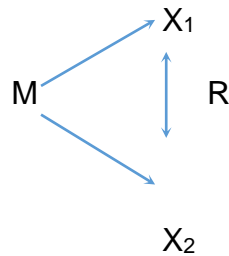
La presente investigación es de enfoque cuantitativo, “porque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (Hernández et al., 2014)

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

“Se trata de un diseño no experimental. Estudio que se realiza sin la manipulación deliberadas de variables en análisis por parte del investigador, es en el que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014)

3.3. NIVEL

Se trata de una investigación de Nivel Relacional “porque estudia la relación entre la variable 1 y 2, es decir estudia la correlación entre las dos variables: Competencias laborales y la Gestión administrativa” (Hernández et al. 2014).



Donde:

M : Muestra

X₁ : Variable Competencias Laborales

X₂ : Variable Gestión Administrativa

R : Relación entre ambas variables

3.4. TIPO

La presente investigación “**es básica o pura**, tiene por objeto mejorar el conocimiento, más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato”. Según (Hernández et al., 2014).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población lo conforman 93 colaboradores: personal administrativo, personal de especialistas y personal CAS.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{p(1 - p).Z^2.N}{D^2 .(N - 1) + p(1 - p).Z^2}$$

N	Población	93	
P	Proporción de éxito	0,5	
Z	Nivel de Confianza	1,96	(95% de confianza)
D	Nivel de Precisión	0,1	-5%

Muestra	76
----------------	-----------

Siendo la muestra de 76 trabajadores.

3.6. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS:

El método que corresponde a la presente investigación de enfoque cuantitativo es el hipotético deductivo.

“En las ciencias sociales, naturales y técnicas no basta con la realización de las mediciones, sino que se hace necesaria la aplicación de diferentes procedimientos que permitan revelar las tendencias, regularidades, y las relaciones en el fenómeno objeto de estudio”. Para ello se aplicará los métodos estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales (Abanto, 2018.)

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Por su naturaleza la presente investigación utilizó las encuestas y los instrumentos fueron dos cuestionarios de cada una de las variables Competencias laborales y Gestión Administrativa.

Los instrumentos fueron sometidos a la prueba de fiabilidad y validez de los expertos. Estos son:

- **El Cuestionario de Competencia Laboral**, con 17 ítems, 5 posibilidades de respuesta: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.
- **El Cuestionario de Gestión Administrativa**: consta de 21 ítems, con 5 posibilidades de respuesta: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

3.7.1. Las fichas técnicas de las variables

Tabla 5

Ficha técnica cuestionario Competencia Laboral

Autores	Mc Clelland, (1973)
Procedencia	Propuesta por el investigador
Año	2016
Tiempo de Administración	12 minutos
Tipo de Instrumento	Cuestionario Estructurado con escala de Likert
Finalidad	Determinar el nivel de competencia laboral
Dimensiones	Conocimientos, Habilidades y Destrezas, Características personales.

Tabla 6*Ficha técnica cuestionario Gestión Administrativa*

Autores	
Procedencia	Robbins y Coutler (2014)
Año	2014
Tiempo de Administración	10 minutos
Tipo de Instrumento	Cuestionario Estructurado con escala de Likert
Ítems	21
Dimensiones	Planeación, organización, dirección y control

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Fiabilidad o Confiabilidad de los Instrumentos

Para determinar su validez interna se efectuó la prueba de fiabilidad por medio de la herramienta Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre - 1 y 1 como se muestra en la Tabla siguiente:

Tabla 7

Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiables
0,01 – 0,49	Baja Confiabilidad
0,50 – 0,69	Moderada Confiabilidad
0,70 – 0,89	Fuerte Confiabilidad
0,90 – 1,00	Alta Confiabilidad

a) Fiabilidad de la variable Competencias laborales:

Tabla 8

Alpha de Cronbach Competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,951	17

Interpretación:

El resultado de la fiabilidad lo apreciamos en la tabla 08 el coeficiente obtenido tiene el valor de 0,951 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Competencias laborales”, es de Alta confiabilidad

b) Fiabilidad de la variable Gestión administrativa:**Tabla 9**

Alpha de Cronbach: Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	21

Interpretación:

El resultado de la fiabilidad lo apreciamos en la tabla 9 el coeficiente obtenido tiene el valor de 0,946 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión administrativa” es de Alta confiabilidad.

4.1.2. Prueba de Normalidad de las variables:**A. Prueba de Normalidad para la variable Competencias laborales****a) Planteamiento de hipótesis**

Ho: La distribución de la variable Competencias Laborales tiene una distribución normal.

Hi: La distribución de la variable Competencias Laborales no tiene una distribución normal.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Estadístico de prueba: Prueba de Kolmogórov-Smirnov

Tabla 10

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra Competencias Laborales

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

COMPETENCIAS LABORALES

N			75
Parámetros normales ^{a,b}	Media		1,84
	Desv. Desviación		0,717
Máximas diferencias extremas	Absoluta		0,242
	Positivo		0,226
	Negativo		-0,242
Estadístico de prueba			0,242
Sig. asin. (bilateral) ^c			<0,001
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.		0,000
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	0,000
		Límite superior	0,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

d) Regla de decisión

P (sig. asintót) < 0,05: rechazar la Ho

P (sig. asintót) > 0,05: No rechazar la Ho

e) Decisión estadística:

SIG o P-valor : 0,000

0,020 < 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f) Interpretación:

En la tabla 10, la **variable Competencias laborales** sus datos no presenta una distribución normal, es decir los datos de la variable Competencias laborales **no tiene una distribución normal**. Por tanto es una **variable cualitativa**.

B. Prueba de Normalidad para la variable Gestión Administrativa

a) Planteamiento de hipótesis

Ho: La variable Gestión Administrativa tiene una distribución normal

Hi: La variable Gestión Administrativa no tiene una distribución normal

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Prueba de Hipótesis: Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 11

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra **Gestión Administrativa**

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

N			75
Parámetros normales ^{a,b}	Media		2,15
	Desv. Desviación		0,748
Máximas diferencias extremas	Absoluta		0,233
	Positivo		0,218
	Negativo		-0,233
Estadístico de prueba			0,233
Sig. asin. (bilateral) ^c			<0,0001
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.		0,000
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	0,000
		Límite superior	0,000

a. La distribución de la prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 299883525.

d) Regla de decisión

P (sig. asintot) < 0,05: rechazar la Ho

P (sig. asintot) > 0,05: No rechazar la Ho

SIG o P-valor: 0,000

e) Decisión estadística:

0,000 <0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f) Interpretación:

En la tabla 11, la **variable Gestión Administrativa** sus datos no presenta una distribución normal, es decir los datos de la variable *Gestión Administrativa* **no tiene una distribución normal**. Por tanto es una **variable cualitativa**.

4.1.3. Validez de contenido por expertos

A. Validez de Contenido de la Variable Competenciales laborales

De la calificación desarrollada por 3 expertos, sus resultados que aparecen en la tabla 12, primeramente, para la variable competencias laborales, siendo sus resultados:

Tabla 12

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable

Competencias laborales.

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	5	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	3	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	4	5	4
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	4	5	5
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	3	5	5
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.	5	4	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	4	5
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	5	5	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	5	5

Nota: encuesta tres jueces

Tabla 13

Calificación del instrumento para la variable Competencias laborales

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000	2,474	A	Adecuación total Adecuación en gran medida
2,475	4,949	B	Adecuación promedio
4,950	7,424	C	Adecuación escasa
7,425	9,898	D	Inadecuación
9,899	12,373	E	

Interpretación:

Como se puede apreciar en las tablas 12 y 13 la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.56 y cae dentro del Intervalo A (0.000 - 2.474). Por consiguiente, el cuestionario de competencias laborales tiene una validez de: “Adecuación Total”, superando la prueba de validez.

B. Validez de Contenido de la Variable Gestión administrativa

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen a continuación, la validez del instrumento para la variable Gestión Administrativa.

Tabla 14

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Gestión administrativa

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	5	5	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	5	5
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	4	4	5
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	3	4	5
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	4
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	5	4	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.	4	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	4	5
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	5	5

Tabla 15

Calificación del instrumento para la variable Gestión administrativa

NUEVA ESCALA		INTERVA	
		LO	SIGNIFICADO
0,000	2,417	A	Adecuación total
			Adecuación en gran
2,418	4,834	B	medida
4,835	7,252	C	Adecuación promedio
7,253	9,669	D	Adecuación escasa
9,670	12,087	E	Inadecuación

Interpretación:

Como se puede apreciar en las tablas 14 y 15 la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.63 y cae dentro del Intervalo A). Por consiguiente, el cuestionario de Gestión administrativa tiene una validez de: “Adecuación Total”, superando la prueba de validez

4.1.4. Análisis cruzado de las variables de estudio

Tabla 16

Competencias Laborales Gestión Administrativa

Tabla cruzada COMPETENCIAS LABORALES*GESTIÓN ADMINISTRATIVA						Total
			Mala gestión administrativa	Regular gestión administrativa	Buena gestión administrativa	
COMPETENCIAS LABORALES	Bajas competencias laborales	Recuento	10	13	3	26
		% del total	13,3%	17,3%	4,0%	34,7%
	Regulares competencias laborales	Recuento	6	14	15	35
		% del total	8,0%	18,7%	20,0%	46,7%
	Altas competencias laborales	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	6,7%	12,0%	18,7%
Total		Recuento	16	32	27	75
		% del total	21,3%	42,7%	36,0%	100,0 %

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021"

Interpretación:

Según la Tabla 16, la variable Competencias laborales, y de acuerdo a la apreciación de los encuestados el 46,7% calificaron de regulares competencias laborales; y con respecto a la Variable Gestión administrativa los encuestados aprecian que el 42.7% como una Gestión administrativa regular.

A. Análisis descriptivo de la variable *Competencias laborales*

Tabla 17

Competencias Laborales

COMPETENCIAS LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajas competencias laborales	26	34,7	34,7	34,7
	Regulares competencias laborales	35	46,7	46,7	81,3
	Altas competencias laborales	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021".

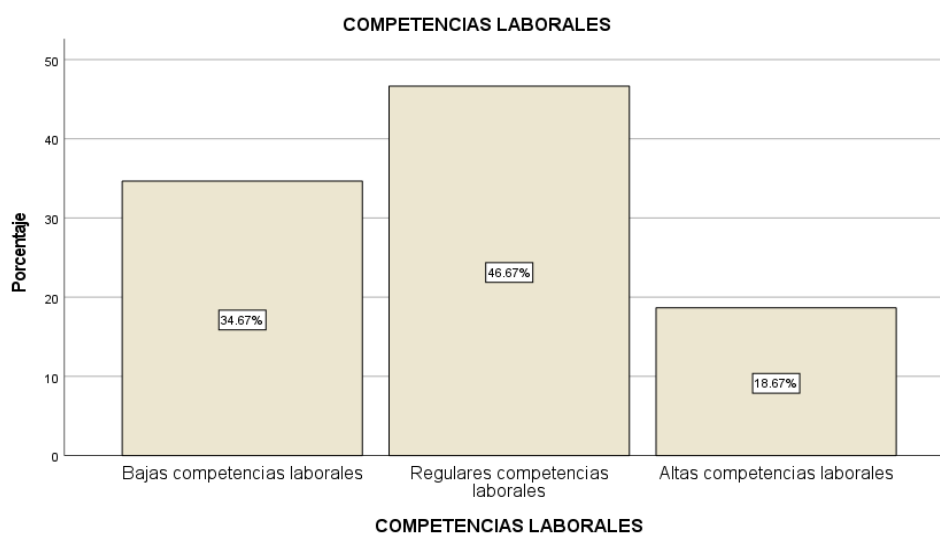
Tabla 18

Escala de valoración de la variable competencias laborales

Niveles	Puntaje
Bajas competencias laborales	[6 – 14]
Regulares competencias laborales	[15 – 21]
Altas competencias laborales	[22 – 30]

Figura 3

Dimensión Competencias laborales



Nota: Tabla 12

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 12 y Figura 2, representan las competencias laborales. El análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL poseen competencias laborales que se ubican en el nivel "Regulares", representando casi la mitad de la muestra con un 46.7%. Esto muestra que existe una considerable proporción de individuos con habilidades laborales intermedias. Por otro lado, un 34.7% se encuentra en el nivel de "Bajas competencias laborales", lo que indica una presencia significativa de personas con deficiencias en sus competencias. El nivel de "Altas competencias laborales" comprende el 18.7% restante, lo que demuestra que una minoría del personal destaca por su experiencia y aptitudes laborales superiores.

a) Análisis de la Dimensión conocimientos

Tabla 19

Dimensión Conocimientos

Dimensión Conocimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de conocimientos	24	32,0	32,0	32,0
	Regular nivel de conocimientos	43	57,3	57,3	89,3
	Alto nivel de conocimientos	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”

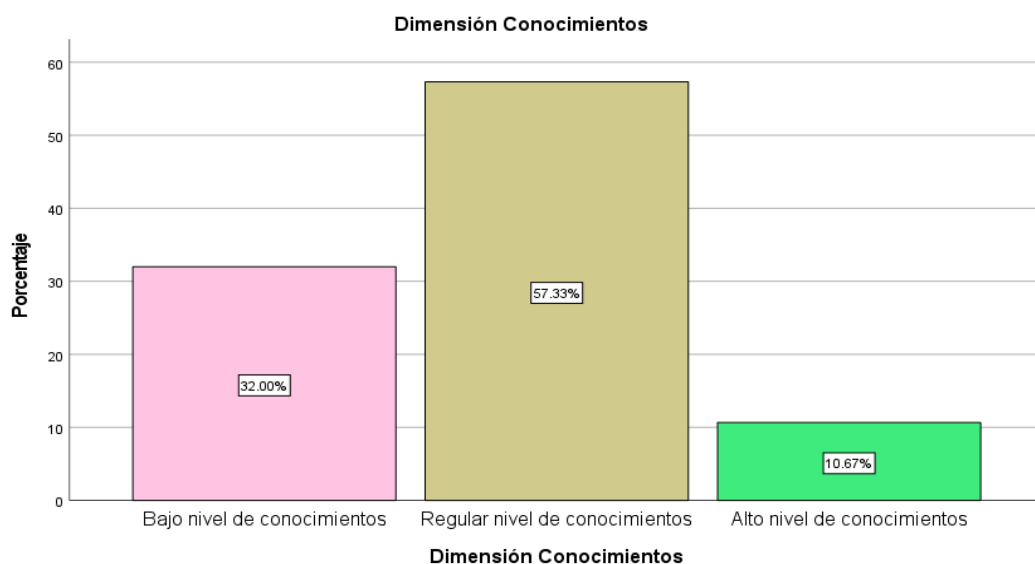
Tabla 20

Escala de valoración o baremos de la dimensión

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de conocimientos	[6 – 14]
Regular nivel de conocimientos	[15 – 21]
Alto nivel de conocimientos	[22 – 30]

Figura 4

Niveles de Dimensión conocimientos



Nota: Tabla 19

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 19 y Figura 4, representan los resultados de la “Dimensión conocimientos” de la variable Competencias Laborales, cuyos resultados son en primer lugar con un 57,33% perciben de “Regular nivel de conocimientos”; sin embargo, existe un 32.00% que se admite que hay un “Bajo nivel de Conocimientos”, lo cual deberá tener en cuenta la institución para disponer las acciones correctivas.

b). Análisis de las Dimensiones habilidades y destrezas

Tabla 21

Dimensión habilidades y destrezas

Dimensión habilidades y destrezas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Habilidades y destrezas bajas	12	16,0	16,0	16,0
	Habilidades y destrezas regulares	44	58,7	58,7	74,7
	Habilidades y destrezas altas	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”.

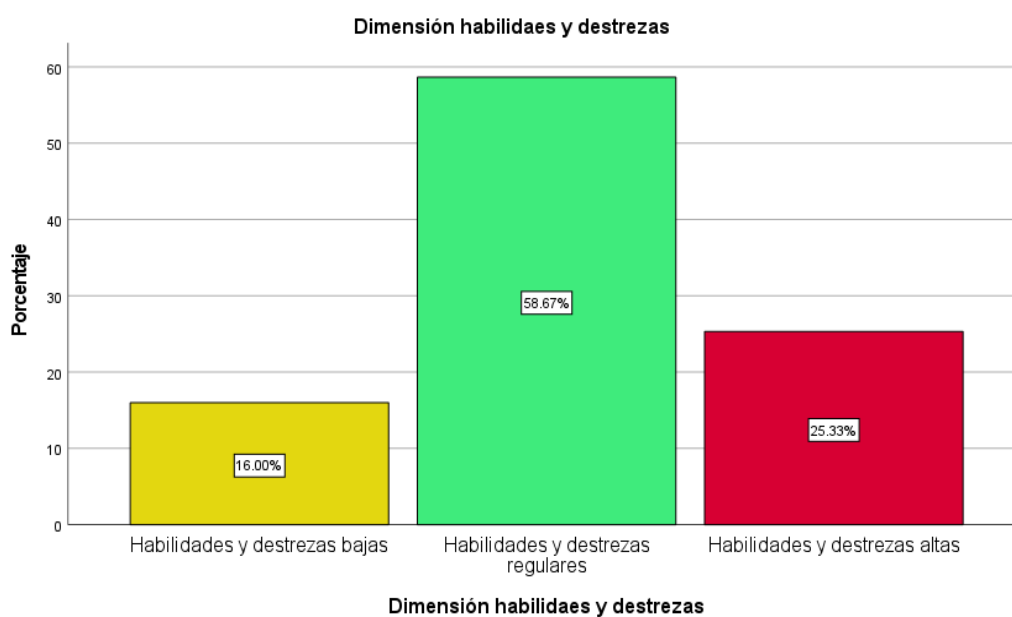
Tabla 22

Escala de valoración de la Dimensión

Niveles	Puntaje
Habilidades y destrezas bajas	[5 – 11]
Habilidades y destrezas regulares	[12 – 18]
Habilidades y destrezas altas	[19 – 25]

Figura 5

Dimensión Habilidades y destrezas



Nota: Tabla 21

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 21 y Figura 5, representan la “Dimensión Habilidades y Destrezas” de la variable “Competencias laborales”. El resultado muestra que el 58,67%, son de un nivel de “Habilidades y destrezas regulares”, con un 58,67%, seguido de un nivel alto de habilidades y destrezas con el 25,33%.

c). Análisis de las dimensiones características personales

Tabla 23

Dimensión características personales

		Dimensión características personales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Características personales malas	23	30,7	30,7	30,7
	Características personales regulares	38	50,7	50,7	81,3
	Características personales buenas	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”.

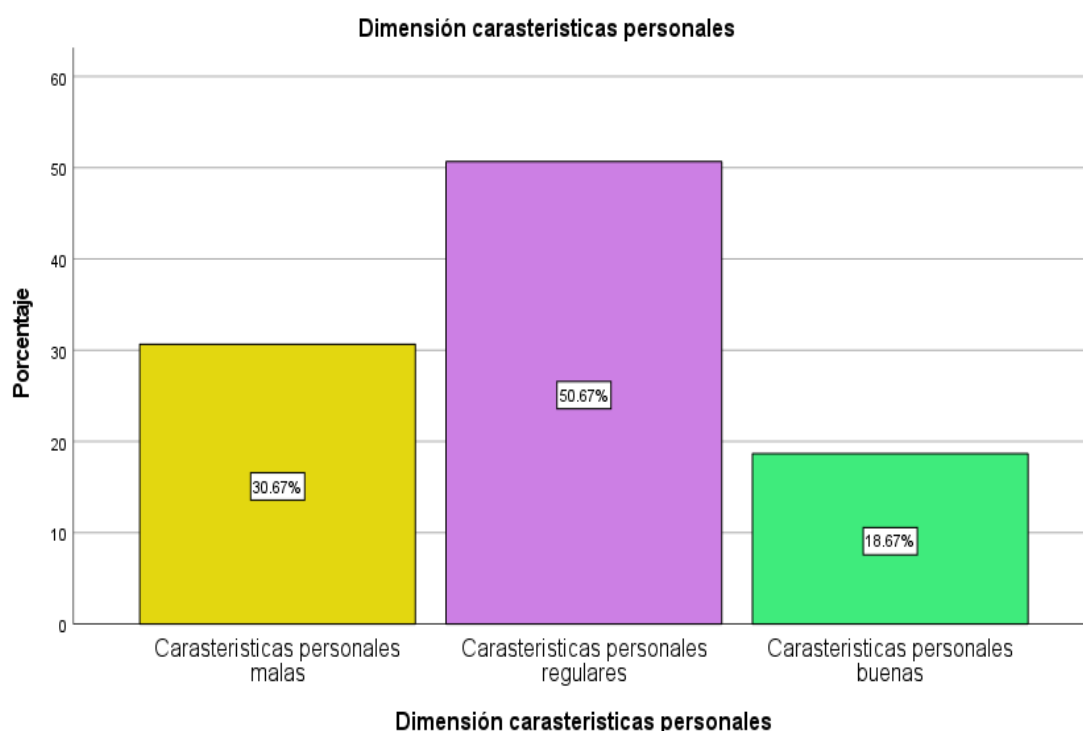
Tabla 24

Escala de valoración de la Dimensión

Niveles	Puntaje
Características personales malas	[6 – 14]
Características personales regulares	[15 – 21]
Características personales buenas	[22 – 30]

Figura 6

Dimensión características personales



Nota: Tabla 23

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 23 y Figura 6, El análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL poseen “Características personales” que se ubican en el nivel "Regulares", representando la mitad de la muestra con un 50,67%. Esto muestra que existe una considerable proporción de individuos con características personales intermedias. Por otro lado, un 30,57% se encuentra en con “características personales malas”. Y solo el 18,67 % poseen características buenas, lo cual demanda acciones concretas.

B. Análisis de la Variable Gestión Administrativa:

Tabla 25

Gestión Administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión administrativa	16	21,3	21,3	21,3
	Regular gestión administrativa	32	42,7	42,7	64,0
	Buena gestión administrativa	27	36,0	36,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021"

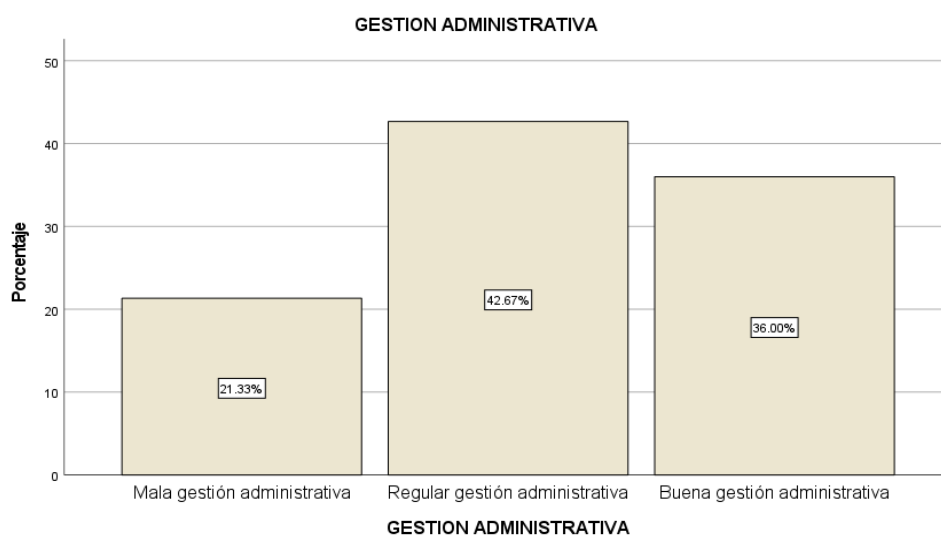
Tabla 26

Escala de valoración de la Variable gestión administrativa

Niveles	Puntaje
Mala gestión administrativa	[21 – 49)
Regular gestión administrativa	[50 – 78)
Buena gestión administrativa	[79 – 105]

Figura 7

Variable gestión administrativa



Nota: Tabla 25

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 25 y Figura 7, representan el comportamiento de la variable "Gestión administrativa". El análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL perciben "Una regular Gestión Administrativa", con un 42,67%, representando casi la mitad de los encuestados. Esto muestra que existe un espacio considerable para mejorar la gestión. Por otro lado, un 36,00% perciben "Buena Gestión Administrativa", lo que sumado a la regular gestión estaría indicando un 78.67% de opinión positiva, que es destacable resaltar. El nivel de "Mala Gestión Administrativa" asciende al 21,33%, lo que demuestra que una minoría del personal aprecia su disconformidad con la gestión.

a) Dimensión Planeación

Tabla 27

Análisis de la Dimensión planeación

		Dimensión planeación			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Planeación no adecuada	8	10,7	10,7	10,7
	Planeación medianamente adecuada	33	44,0	44,0	54,7
	Planeación adecuada	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”

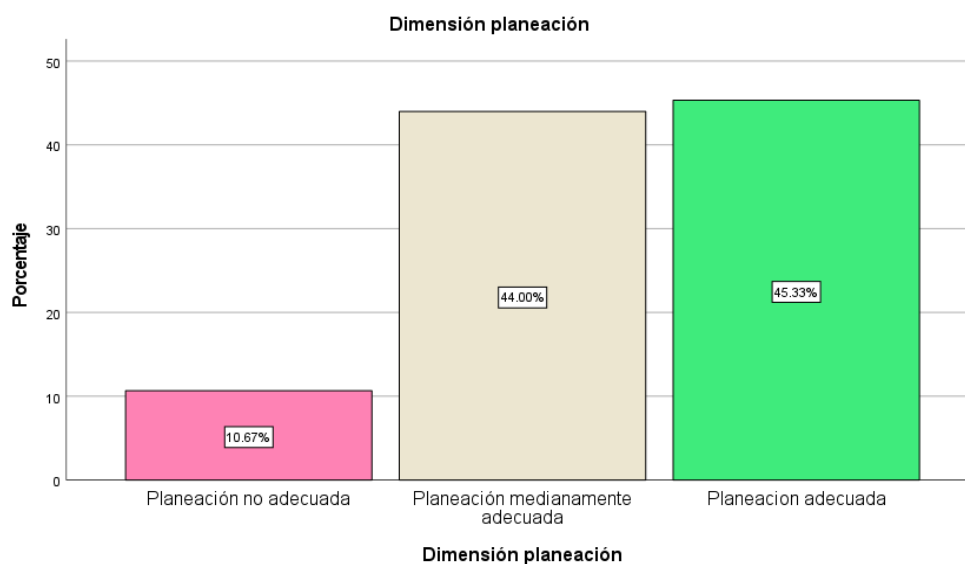
Tabla 28

Escala de valoración de la Dimensión planeación

Niveles	Puntaje
Planeación inadecuada	[5 – 11)
Planeación medianamente adecuada	[12 – 18)
Planeación adecuada	[19 – 25]

Figura 8

Dimensión Planeación



Nota: Tabla 27

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 27 y Figura 8. El análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL perciben que la dimensión Planeación de la variable Gestión Administrativa es una "Planeación adecuada" con un 45,33%, percepción que representa casi la mitad de los encuestados. Esto muestra que existe un espacio para mejorar, más cuando se trata de la planeación. Por otro lado, un 44,00% perciben "Planeación medianamente adecuada" y, con el 10,67%, una planeación no adecuada.

b) Dimensión Organización

Tabla 29

Dimensión organización

Dimensión organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Organización no adecuada	18	24,0	24,0	24,0
	Organización medianamente adecuada	40	53,3	53,3	77,3
	Organización adecuada	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021".

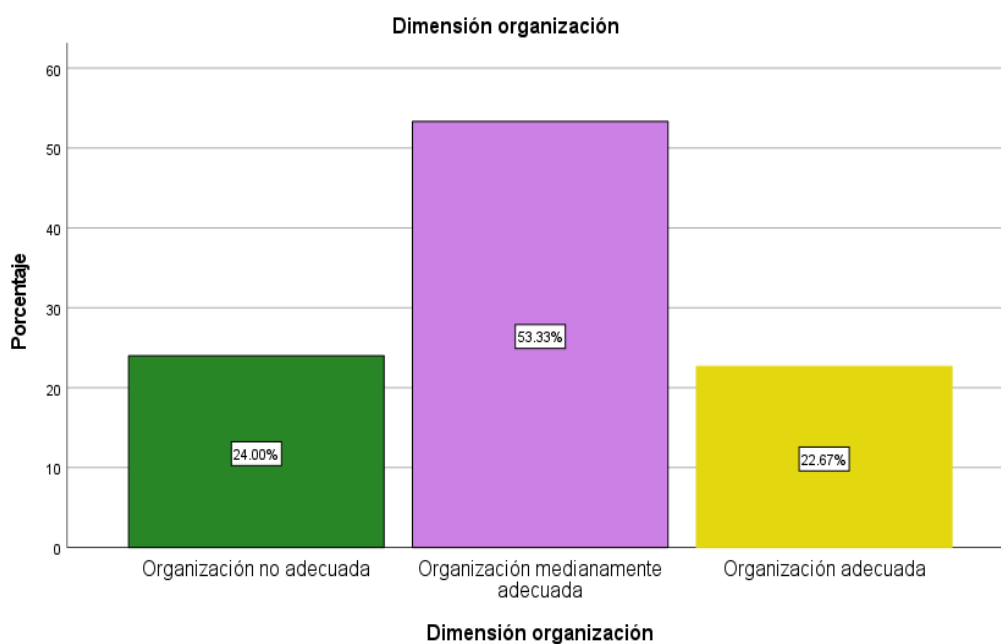
Tabla 30

Escala de valoración de la Dimensión Organización

Niveles	Puntaje
Organización no adecuada	[6– 14)
Organización medianamente adecuada	[15 – 23)
Organización adecuada	[24 – 30]

Figura 9

Dimensión Organización



Nota: Tabla 29

Interpretación:

Como se aprecia en Tabla 29 y Figura 9. El análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL perciben que la dimensión "Organización" de la variable Gestión Administrativa es una "Organización medianamente adecuada" con un 53,33%, percepción que representa la mitad de los encuestados. Esto muestra que existe un espacio para mejorar, más, cuando se trata de la Dimensión Organización. Por otro lado, un 24,00% perciben una "Organización no adecuada" y, con el 22,67%, una "Organización adecuada".

c) Dimensión Dirección

Tabla 31

Dimensión dirección

Dimensión dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dirección no adecuada	20	26,7	26,7	26,7
	Dirección medianamente adecuada	26	34,7	34,7	61,3
	Dirección adecuada	29	38,7	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”.

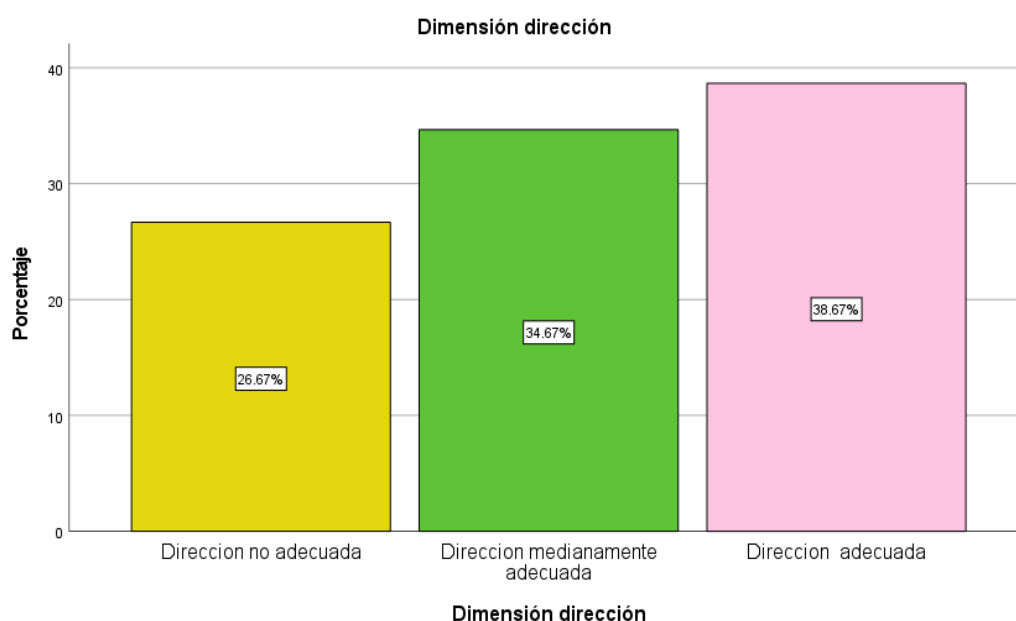
Tabla 32

Escala de valoración de la Dimensión

Niveles	Puntaje
Dirección no adecuada	[06 – 14)
Dirección medianamente adecuada	[15 – 23)
Dirección adecuada	[24 – 30]

Figura 10

Dimensión dirección



Nota: Tabla 31

Interpretación:

Como se aprecia en Tabla 31 y Figura 10, el análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL perciben que la dimensión "Dirección" de la variable Gestión Administrativa es una "Dirección Adecuada" con un 38,67%, percepción que representa un tercio de los encuestados. Esto muestra que existe una brecha considerable de mejora. Por otro lado, un 34,67% perciben una "Dirección medianamente adecuada" y, con el 26.67%, una "Dirección no adecuada", porcentaje considerable para tomar acciones correctivas.

d) Dimensión Control

Tabla 33

Dimensión control

Dimensión control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Control no adecuado	14	18,7	18,7	18,7
	Control medianamente adecuado	30	40,0	40,0	58,7
	Control adecuado	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021".

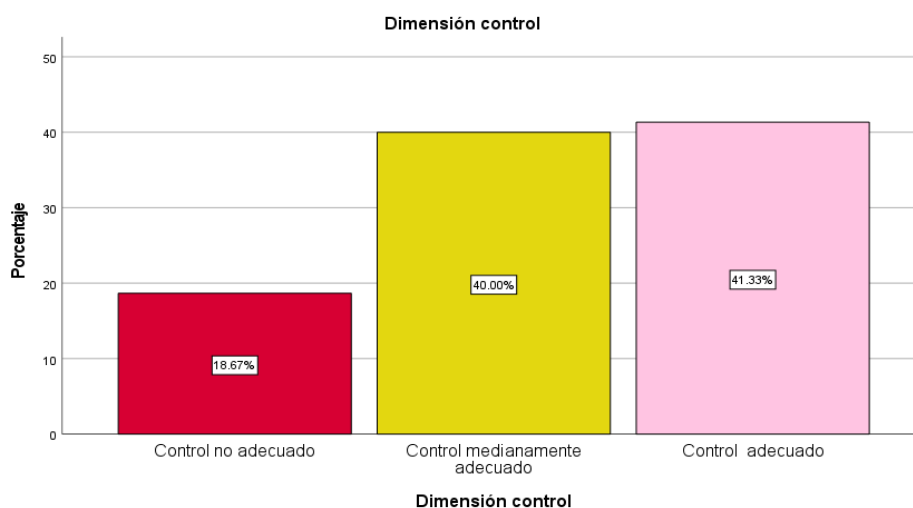
Tabla 34

Escala de valoración de la Dimensión control

Niveles	Puntaje
Control no adecuado	[06 – 14)
Control medianamente adecuado	[15 – 23)
Control adecuado	[24 – 30]

Figura 11

Escala de valoración de la Dimensión control



Nota: Tabla 33

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 33 y Figura 11, el análisis revela que la mayoría del personal de la UGEL perciben que la dimensión “Control” de la variable Gestión Administrativa desarrollan un “Control adecuado” con un 41,33%, percepción que representa cerca de la mitad de los encuestados. Esto muestra que existe una brecha considerable de mejora. Por otro lado, un 40,00% perciben un "Control medianamente adecuado" y, con el 18,67%, un “Control no adecuada”, porcentaje considerable para tomar acciones correctivas, más cuando se trata de recursos del estado.

4.1.5. Prueba de Hipótesis

4.1.5.1. Verificación de la primera hipótesis específica:

a) Hipótesis Estadística:

H_0 : Las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento no se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

H_1 : Las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

b) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 35

Prueba Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Dimensión Conocimientos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión	Coeficiente de	1,000	0,269*
	Conocimientos	correlación		
		Sig, (bilateral)	,	0,020
		N	75	75
	gestión	Coeficiente de	0,269*	1,000
	administrativa	correlación		
	Sig, (bilateral)	0,020	.	
	N	75	75	

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

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 35, el Sig. (significancia asintótica) muestra un Rho es de 0,269, una correlación baja y su sig. es 0.020 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0); es decir: ***Las Competencias Laborales en su dimensión Conocimientos se relacionan significativamente con la Gestión***

***Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa
Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.***

4.1.6.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:

a) Hipótesis Estadística:

H₀ : Las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas no se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

H₁ : Las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

b) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

c) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 36

Prueba Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Dimensión Habilidades y destrezas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Dimensión Habilidades y destrezas	Coefficiente de correlación	1,000	0,574**
		Sig, (bilateral)	,	<,001
		N	75	75
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	0,574**	1,000
		Sig, (bilateral)	<0,001	,
		N	75	75

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

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 36, el Sig.(significancia asintótica) el Rho es 0.574 , una correlación media y el sig. es 0.001 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0).

Es decir: **“Las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan significativamente con la**

Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

4.1.6.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

a) Hipótesis Específicas:

H₀ : Las Competencias Laborales en su dimensión Características personales no se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

H₁ : Las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

b) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

c) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 37

Prueba Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Dimensión características personales	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Dimensión características personales	Coefficiente de correlación	1,000	0,562**
		Sig. (bilateral)	,	<0,001
		N	75	75
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	0,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	,
		N	75	75

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

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 37, observamos que el Rho es de 0.562, una correlación media y el sig. es 0.001 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) es decir: **“Las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan significativamente con la Gestión**

***Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa
Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.***

B. Hipótesis General

a) Hipótesis estadística:

H₀ : Las Competencias Laborales no se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

H₁ : Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.

b) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

c) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 38

Prueba Rho de Spearman

		Correlaciones		
		Competencias laborales	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,451**
		Sig, (bilateral)	,	<0,001
		N	75	75
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0,451**	1,000
		Sig, (bilateral)	<0,001	,
		N	75	75

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

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

f) Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 38 el Rho es 0.451, es de decir tiene una correlación media; asimismo, el Sig. (significancia asintótica) es 0.001 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0); es decir: **“Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”**.

4.2. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue: Demostrar de qué manera las Competencias Laborales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021

A continuación, presentamos los resultados del análisis de la investigación descriptiva e inferencial realizada para alcanzar el propósito del estudio. Iniciaremos con demostrar la fortaleza de los instrumentos o cuestionarios utilizados, esto es el análisis de fiabilidad o confiabilidad, para demostrar que los instrumentos miden la variable Competencias laborales su resultado fue de 0,951 y de la variable Gestión administrativa de 0,946 que de acuerdo con la escala de Alpha de Cronbach significa que ambos instrumentos son de Alta Confiabilidad. Seguidamente se efectuó el análisis de cada variable para determinar si eran variables cualitativas o cuantitativas, esto se efecto de orientar nuestro análisis estadístico y contrastación de hipótesis, y como se puede apreciar en las tablas 10 y 11 los datos de ambas variables no siguen la tendencia de la curva normal, es decir son variables cualitativas, y además se hará uso de herramientas no paramétricas.

En relación a la Validez de contenido de las variables, como se muestra en las tablas 13 y 15 tanto la variable Competencias laborales, como la variable Gestión administrativas, ambos sobrepasan la prueba de

validez de contenido, avalado por los jueces, calificaciones que aparecen en anexo correspondiente.

A continuación, el análisis estadístico descriptivo: Del análisis de la variable Competencias laborales según la encuesta aplicada al personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, el 46,70% del personal calificaron de regulares competencias laborales. Situación que deberá ser evaluada por los directivos de dicha institución en su oportunidad. Es más, analizado en función a sus dimensiones sus resultados fueron los siguientes: La dimensión “Conocimientos” es de un nivel regular, con el 57,3%: la dimensión habilidades y destrezas, con nivel regular con un 58,7% y la dimensión “características personales” es de un nivel regular con un 50.7%.

Con respecto a la variable “Gestión administrativa”, el 42,67% la percepción de los encuestados percibe una regular gestión administrativa. En cuanto el resultado de sus dimensiones, los resultados son los siguientes: la dimensión “Planeación” el 53,3% la percepción considera una Organización medianamente adecuada; la dimensión “Dirección” la apreciación de los entrevistados con un 38.7%consideran una dirección adecuada y finalmente; para la dimensión “Control” el 41.3% de los colaboradores perciben un control adecuado. Estos resultados ameritan darle una mayor atención.

A continuación, se analiza los resultados obtenidos para las hipótesis planteadas en función a sus dimensiones de la variable independiente Competencias laborales. Esto es:

Se ha probado que: las Competencias Laborales en su dimensión conocimiento se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021. En relación con la dimensión conocimiento la evaluación indica que están en un nivel regular con el 57.3%, esto indica que el nivel medio que muestra debe ser mejorados en cuanto al saber hacer, conocimiento técnico, teóricos y /o especializado.

También se ha comprobado que: “Las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021. En cuanto a la dimensión habilidades y destreza la percepción de los entrevistados en un 58.7% concuerda con un nivel regular Y, como sabemos, esta dimensión se trata de la capacidad de la persona para llevar a cabo un determinado tipo de actividad

A la vez se ha comprobado que: “Las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021

En relación con la dimensión características personales, la percepción de los entrevistados indican un nivel regular con el 50.7%. Las características son aspectos meramente distintivos, en las personas varían en cada individuo

De igual manera, como resultado de la contrastación de la hipótesis general se ha comprobado que: “Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”.

Estos son concordantes con los resultados Licas et al. (2022), en su artículo: Administrative Management And Job Satisfaction of the Education Teacher in a Peruvian University. Se puede resumir en lo siguiente:

Se realizó una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental. La población con 110 docentes de la Facultad de Educación. Se utilizó una encuesta con preguntas tipo Escala de Likert y se analizaron los datos con el software SPSS. Los resultados mostraron una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia $p < .05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.731.

Es más, también es concordante con la investigación de (Vega, 2021) en su tesis para obtener su grado académico de maestro titulado: Gestión administrativa y competencia laboral del personal asistencial de la

clínica San Miguel Arcángel, Lima 2021. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral del personal asistencial de la clínica San Miguel Arcángel, Lima-2021. La investigación se desarrolló bajo una metodología, de tipo básica, de diseño no experimental con corte transversal, de enfoque cuantitativo y con un nivel de investigación descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 56 trabajadores asistenciales; los instrumentos de medición usados fueron dos cuestionarios estandarizados de 30 ítems cada uno. Luego del análisis descriptivo e inferencial se obtuvo el siguiente resultado: existe correlación positiva media, con valor ($Rho=0.398$) y un valor de significancia de 0.002 lo cual nos permite llegar a la conclusión que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la competencia laboral en el personal asistencial de la clínica San Miguel Arcángel, Lima-2021.

Finalmente es de esperarse haber logrado un modesto aporte, no sin antes invitar se continúe con la línea de investigación en beneficio de la comunidad científica.

CONCLUSIONES

Primera

En la Tabla 35, se observa que la significancia asintótica (Sig.) obtenida del análisis realizado con el software SPSS muestra un valor de Rho igual a 0.269, lo que indica una correlación baja. Además, el valor de Sig. es 0.020, lo cual es menor que 0.05. En consecuencia, se decide rechazar la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Esto nos lleva a concluir que las Competencias Laborales en su dimensión "Conocimiento" están significativamente relacionadas con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna en la Región Tacna durante el año 2021.

Asimismo, los resultados presentados en la Tabla 19 y la Figura 4 indican que la variable "Competencias laborales" muestra un nivel regular de conocimiento, con un porcentaje del 57.33%, seguido de un bajo nivel de conocimientos, que representa el 32.0%.

Segunda

Al analizar la Tabla 36, se aprecia que la significancia asintótica (Sig.) obtenida del SPSS arroja un valor de Rho igual a 0.574, indicando una correlación de nivel medio. Además, el valor de Sig. es 0.001, lo cual es menor que 0.05. En consecuencia, se decide rechazar la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). En resumen, las Competencias

Laborales en su dimensión "Habilidades y destrezas" están significativamente relacionadas con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna en la Región Tacna durante el año 2021.

Adicionalmente, los resultados presentados en la Tabla 21 y la Figura 5 revelan que la variable "Competencias laborales" muestra un comportamiento de habilidades y destrezas regulares, con un porcentaje del 58.67%, seguido de un nivel alto de habilidades y destrezas, que representa el 25.33%.

Tercera

La Tabla 37 muestra una significancia asintótica (Sig.) en el SPSS con un valor de Rho igual a 0.562, lo que indica una correlación de nivel medio. El valor de Sig. es 0.001, que es menor que 0.05, lo que lleva a la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95% y aceptar la Hipótesis Alternativa (H_1). En síntesis, las Competencias Laborales en su dimensión "Características personales" están significativamente relacionadas con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna en la Región Tacna durante el año 2021.

Además, los resultados presentados en la Tabla 23 y la Figura 6 muestran que la variable "Competencias laborales" presenta características personales en un nivel regular, con un porcentaje del 50.67%, seguido de características personales malas, que representan el 30.67%.

Cuarta

En la Tabla 38, se observa una correlación entre las Competencias Laborales y la Gestión Administrativa del personal, con un valor de Rho igual a 0.451, lo que demuestra una correlación de nivel medio. Además, el valor de Sig. es 0.001, lo que es menor que 0.05, lo que conduce a la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) y aceptar la Hipótesis Alternativa (H_1). En resumen, las Competencias Laborales están significativamente relacionadas con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna en la Región Tacna durante el año 2021.

Además, los resultados presentados en la Tabla 12 y la Figura 2 muestran que las competencias laborales se sitúan en un nivel regular, con un porcentaje del 46.67%, seguido de bajas competencias laborales, que representan el 34.67%. Adicionalmente, en la Tabla 25 y la Figura 7, se muestra el comportamiento de la variable "Gestión administrativa", que se sitúa en un nivel regular, con un 42.67%, seguido de una buena gestión administrativa, que alcanza el 36%.

RECOMENDACIONES

Primera

Fortalecimiento de Competencias Laborales: Con base en los resultados de este estudio, se recomienda que la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna invierta en el fortalecimiento de las competencias laborales de su personal. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de capacitación y formación específicos que aborden las áreas de conocimiento, habilidades y destrezas, así como el desarrollo de características personales. Estos programas deben diseñarse de manera personalizada para satisfacer las necesidades individuales de los empleados y deben ser continuos para mantener y mejorar las competencias laborales a lo largo del tiempo

Segunda

Evaluación y Seguimiento de Competencias: Se sugiere que la entidad realice evaluaciones periódicas de las competencias laborales de su personal para medir su nivel de desarrollo y desempeño. Estas evaluaciones pueden ayudar a identificar las áreas que requieren mejora y permitir la implementación de planes de acción específicos. Además, el seguimiento constante de las competencias laborales contribuirá a mantener a los empleados actualizados y adaptados a las demandas cambiantes del entorno laboral.

Tercera

Promoción de una Gestión Administrativa Efectiva: Para mejorar la gestión administrativa del personal, se recomienda la implementación de prácticas de gestión más efectivas. Esto incluye establecer sistemas de comunicación eficientes, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y promover la autonomía y la toma de decisiones entre el personal. Además, se deben identificar y eliminar posibles obstáculos administrativos que puedan afectar el desempeño de los empleados.

Cuarta

Desarrollo de un Plan Estratégico de Recursos Humanos: Es esencial que la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna desarrolle un plan estratégico de recursos humanos que aborde de manera integral la gestión del personal y las competencias laborales. Este plan debería considerar la alineación de los objetivos organizacionales con las habilidades y capacidades del personal, y establecer estrategias para la contratación, retención y desarrollo de empleados que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Quinto

Investigación Continua: Para mantenerse actualizado sobre la relación entre las competencias laborales y la gestión administrativa, se recomienda llevar a cabo investigaciones y estudios posteriores. Esto permitirá evaluar

el impacto de las medidas implementadas y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos.

Sexto

Fomentar una Cultura de Aprendizaje Continuo: Para promover el desarrollo de competencias laborales y mejorar la gestión administrativa, se debe fomentar una cultura de aprendizaje continuo en la organización. Esto implica valorar la capacitación, la retroalimentación constructiva y la adaptación a las nuevas circunstancias. La organización debe ser receptiva a la innovación y al cambio, lo que contribuirá a mantenerse competitiva y efectiva en el futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, S. (20 de agosto de 2018). *Dimensiones e indicadores*.
<https://tesisciencia.com/2018/08/20/tesis-variables-dimensiones-indicadores/>
- Alles, M. (2002). *Desempeño por Competencias*.
- Ayala, A. (2016). *Geotiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/la-direccion-dentro-la-administracion-de-empresas/>
- Badillo, G. (2007). *El problema de las competencias cognoscitivas, una discusión*. Colombia.
- Benavide. (2012). *Guía para la construcción de indicadores de Gestión*.
<https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/358/GuiaIndicadoresGestion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caldas, M., Herráez, R., & Heras, A. (2017). *Gestión administrativa - Empresa e iniciativa emprendedora*. Madrid: Editex S.A.
- Caldas, M., Reyes, C., & Heras, A. (2009). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Madrid: Editex.
- Camejo, J. (28 de noviembre de 2012).:
<https://www.gestiopolis.com/indicadores-de-gestion-que-son-y-por-que-usarlos/>
- Chiavenato. (2009). *El Clima Organizacional*.

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill: Madrid.
- Chile., F. (2004). *Competencias Laborales para Chile 1999-2004*. (1ª Ed.). Chile.
- Cobo, M. E. (2005). "Las competencias laborales ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones.
- College, D. (2016). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-control-como-fase-del-proceso-administrativo/>
- Conexiónesan. (octubre de 06 de 2015). *Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización? ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- CONOCER. (14 de FEBRERO de 2010). *Diseño de instrumento de evaluación de competencias*. http://www.conocer.gob.mx/images/pdf/SNCL/gt_ieclrev15deseptnvo.pdf:
http://www.conocer.gob.mx/images/pdf/SNCL/gt_ieclrev15deseptnvo.pdf
- Dalziel, C. y. (1996). *Competencia Laboral*. Chile.
- De la Torre, C., & Accostupa, Y. (2013). *Estadística Inferencial*.

El Instituto de Investigación y Capacitación Municipal – INICAM. (12 de Agosto de 2011).

<https://inicamblog.wordpress.com/2011/08/12/%C2%BFque-es-el-control-interno-en-el-sector-publico/>

Essentials, H. B. (2007). Rendimiento Laboral. *Harvard Business Essentials*, Pag.2.

Fayol, H. (1925). Teoría Clásica de la Administración.

Gardey, J. P. (2010). *Definiciones*. <https://definicion.de/instrumento/>

Garzón, K. P. (2015).

Gulick, L. (1993). Teoría de la Administración .

Hampton, S. (2011). Comisión de la Juventud .

HayGroup. (1996). Las competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos. (2ª Ed.) . España.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Colombia: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw Hill.

- Hooghiemstra, T. (1992). *Gestión integrada de recursos humanos*. Bilbao.
- INTECAP. (2001). Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala.
- Juran, J. (2005). *Mejoras de la Calidad*.
- Koontz, H. (2003). *Administración de la Perspectiva global*.
- Linares, A. P. (2013).
- Marelli, A. (1999). *Introducción al análisis y desarrollo de competencias*.
- Mario, B. (1995). *Teoría y Realidad*. Barcelona: Ariel.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Meléndez Torres, J. (2016). *Control Interno*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas*. Montevideo.
- Miranda, K. Y. (20 de diciembre de 2018).
- Münch Galindo, L. (2015). *Fundamentos de la administración*.
- OIT, & OMS. (2012). *Seguridad y Salud Ocupacional*. OIT.
- Pérez, O. (2015). *Blog.peoplenext*. <https://blog.peoplenext.com.mx/>.
- Perrenoud, P. (1944). *Diez nuevas competencias*. Suiza.
- Pinedo, C. F. (2017).
- Plaza, F. (2008). *Comunicativa Intercultural de los profesionales de Enfermería. Psicología y empresa*.

<http://psicologiayempresa.com/%C2%BFque-es-elcomportamiento-organizacional.html>

Ponce, L. (2018). Gestión Administrativa y competencia laboral en la oficina de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, Jesús María, 2018. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F27448%2FTraveza%25C3%25B1o_RJ.pdf%3Fsequence%3D1&clen=3303186

Porter, M. (2006). Estrategia Organizacional.

Ramírez, C. (2010). *Fundamento de administración*. Bogotá: Eceo Ediciones.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración, 14ª. ed.* Pearson.

Rodríguez, M. L. (2006). Evaluación, Balance y formación de competencias laborales transversales. Barcelona.

Sánchez, J. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017.

Soto, P. C. (2013). "Diseño e implantación de un modelo de evaluación al desempeño basado en competencias para el Personal de Friday's-Quito" . Ecuador.

Spencer, L. M. (1993). *Competence at work. Models for superior*. New York.

Tablón. (2004). <http://www.gestiopolis.com>. .

- Tapia, C., Rueda, R., & Silva, R. (2019). *Auditoría Interna Perspectivas de vanguardia*. IMCP.
- Taylor, F. (1911). *Administración Científica, Fundamentos y principios*.
- Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao*. Lima.
- Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao*.
- Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao*.
- Urbina, O., Torres, J., & Otero, M. (2008). "Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología" .
- Vega, H. (2021). *Gestión administrativa y competencia laboral del personal asistencial de la clínica San Miguel Arcángel, Lima 2021*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F76984%2FVega_MHA-SD.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=4099475
- Whittaker, J. (2006). *La psicología social en el mundo de hoy*. (p. 237): Trillas S.A..

REFERENCIAS WEBGRÁFICAS

Benavides. (2012). *Guía para la construcción de indicadores de Gestión.*

Obtenido de

[https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/h](https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/358/GuiaIndicadoresGestion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[andle/123456789/358/GuiaIndicadoresGestion.pdf?sequence=1&is](https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/358/GuiaIndicadoresGestion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Allowed=y](https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/358/GuiaIndicadoresGestion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Camejo, J. (28 de Noviembre de 2012). Web site:

[https://www.gestiopolis.com/indicadores-de-gestion-que-son-y-por-](https://www.gestiopolis.com/indicadores-de-gestion-que-son-y-por-que-usarlos/)

[que-usarlos/](https://www.gestiopolis.com/indicadores-de-gestion-que-son-y-por-que-usarlos/)

Conexiónesan. (octubre de 06 de 2015). *Gestión por competencias:*

¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización?

ESAN.

[https://www.esan.edu.pe/apuntes-](https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/)

[empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-](https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/)

[tipos-competencias-dentro-organizacion/](https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/)

Plaza, F. (2008). *Comunicativa Intercultural de los profesionales de*

Enfermería. Psicología y empresa.

[http://psicologiayempresa.com/%C2%BFque-es-elcomportamiento-](http://psicologiayempresa.com/%C2%BFque-es-elcomportamiento-organizacional.html)

[organizacional.html](http://psicologiayempresa.com/%C2%BFque-es-elcomportamiento-organizacional.html)

CONOCER. (14 de FEBRERO de 2010). *Diseño de instrumento de*

evaluación de competencias.

http://www.conocer.gob.mx/images/pdf/SNCL/gt_ieclrev15deseptnv

o.pdf:

http://www.conocer.gob.mx/images/pdf/SNCL/gt_ieclrev15deseptnv

o.pdf

El Instituto de Investigación y Capacitación Municipal – INICAM. (12 de

Agosto de 2011). :

<https://inicamblog.wordpress.com/2011/08/12/%C2%BFque-es-el->

[control-interno-en-el-sector-publico/](https://inicamblog.wordpress.com/2011/08/12/%C2%BFque-es-el-control-interno-en-el-sector-publico/)

Tablon. (2004). <http://www.gestiopolis.com>.

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

“Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>GENERAL: ¿De qué manera las Competencias Laborales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿De qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021? b) ¿De qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021? c) ¿De qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021?</p>	<p>GENERAL: Demostrar de qué manera las Competencias Laborales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar de qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021. b) Analizar de qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021? c) Evaluar de qué manera las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.</p>	<p>GENERAL Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) Las Competencias Laborales en su dimensión Conocimiento se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021. b) Las Competencias Laborales en su dimensión Habilidades y destrezas se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021. c) Las Competencias Laborales en su dimensión Características personales se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Competencia Laboral Dimensiones: - Conocimiento - Habilidades y destrezas - Características personales</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión Administrativa Dimensiones: - Planeación - Organización - Dirección - Control</p>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo: Básica Diseño: No experimental Nivel: relacional	La población de estudio asciende a 93 trabajadores y su tamaño muestral sería de 76 trabajadores.	TÉCNICAS - INSTRUMENTOS: Encuesta - Cuestionario TRATAMIENTO ESTADÍSTICO CON SPSS -Estadística descriptiva e inferencial según corresponda	

ANEXO 2

Encuesta Competencias Laborales

Estimado colaborador de la UGEL Tacna, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información sobre su percepción de las Competencias Laborales en su institución. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Si estás de acuerdo con responder a esta encuesta de forma anónima, por favor indica como consentimiento informado: () SI estoy de acuerdo; () No estoy de acuerdo

Instrucciones: Por favor, marque una “X” su respuesta según corresponda:

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
Conocimientos	Certificación académica					
	1. Los funcionarios/servidores están certificados en relación al perfil del puesto					
	2. Los funcionarios/servidores se encuentran capacitados para el desempeño del cargo					
	Desarrollo cognitivo					
	3. Toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo					
	4. Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo					
Habilidades y destrezas	Desarrollo psicológico					
	5. Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento					
	6. Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario					
	Técnicas					
	7. Los funcionarios/servidores aplican TICs para el cumplimiento de su trabajo					
	8. Los funcionarios/servidores tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones					
Personales	Personales					
	9. Los funcionarios/servidores tienen capacidad de liderazgo o usan su posición formal de jefe o posición en el puesto					
	10. Los funcionarios/servidores tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores.					

	11. Los funcionarios/servidores tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario.					
Características personales	Orientación al usuario					
	12. Los funcionarios/servidores tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?					
	13. Los funcionarios/servidores tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los usuarios					
	14. Los funcionarios/servidores expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita					
	Proactividad					
	15. Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades					
	16. Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos					
	17. Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario					

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 3

Encuesta sobre Gestión Administrativa

Estimado colaborador de la UGEL Tacna, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información sobre su percepción de la Gestión Administrativa en su institución. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Si estás de acuerdo con responder a esta encuesta de forma anónima, por favor indica como consentimiento informado: () SI estoy de acuerdo; () No estoy de acuerdo

Edad:.....Sexo:.....

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
I	ITEMS				1	2	3	4	5
PLANEACIÓN									
1	Los objetivos de la institución están claramente definidos								
2	La institución cuenta con un Plan estratégico y Plan operativo anual								
3	Ud. conoce la visión y misión de la institución								
4	La misión y visión de la entidad conecta con los valores éticos								
5	La entidad establece estímulos para lograr el compromiso de los colaboradores								
ORGANIZACIÓN									
6	Conoce la estructura organizacional de la institución								
7	La institución cuenta con los instrumentos de gestión (Manual de funciones, cuadro de personal, Manual de procedimientos)								
8	Ante un conflicto de funciones, el superior jerárquico resuelve los conflictos.								
9	La institución varía el plan operativo en base a las necesidades más urgentes de la entidad								
10	Se cumple el plan operativo elaborado por la entidad								
DIRECCIÓN									
11	La institución hace partícipes de la toma de decisiones a los colaboradores								
12	La toma de decisiones se hace en base a información cierta								
13	En la toma de decisiones se hace en base a un análisis costo-beneficio								
14	La toma de decisiones se hace en base a los objetivos institucionales								
15	La toma de decisiones es realizada de acuerdo con la estructura orgánica de la institución.								
16	Considera que dentro de la institución existe un adecuado liderazgo por parte del sector directivo								
CONTROL									
17	La institución cuenta con un órgano de control interno								
18	Cada trabajador tiene como función el control interno								
19	La institución efectúa control previo, concurrente y posterior								
20	La institución cumple con levantar las observaciones de control								
21	La institución emite informe sobre la evaluación de lo planificado								

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4

Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
 Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Genoveva Eva Calle Chaiña.....
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** Competencias Laborales
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** Mc Clelland, (1973).
- 1.5. **Título :** "Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 -40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 61 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, enero 2022

Celular N°: 952013105



 Firma del Experto Informante
 DNI: 00444190



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
 Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Genoveva Eva Calle Chaiña
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- Nombre del instrumento evaluado: Gestión Administrativa..
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: Robbins y Coutler (2014)
- 1.5. Título : “Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021”.

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 -40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 61 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APROBADO.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, enero 2022

Celular N°: 952013105



 Firma del Experto Informante
 DNI: 00444190



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: FAJARDO ESPINOZA EVELYN PRISICILA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIBG
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Competencias Laborales
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Mc Clelland, (1973).
- 1.5. Título : "Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

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

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna 15/02/22

Teléfono N°: 952252823

Firma del Experto

DNI: 41315435



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: FAJARDO ESPINOZA EVELYN PRISICILA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNJBG
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión Administrativa...
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Robbins y Coutler (2014)
- 1.5. Título : "Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021".

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 -40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

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

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Tacna 15/02/22

Teléfono Nº:952252823

Firma del Experto

DNI: 41315433



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Miguel R. Guanilo Gomez.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UNJBG
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Competencias Laborales
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Mc Clelland, (1973).
- 1.5. Título : "Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 12/02/2022

Celular Nº: 952683441

.....
Firma del Experto Informante

DNI: 06610785



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Miguel R. Guanilo Gomez.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UNJBG
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Gestión Administrativa.
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: Robbins y Coutler (2014)
- 1.5. Título: "Las Competencias Laborales y su relación con la Gestión Administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, Año 2021".

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, 12/02/2022

Celular Nº: 952683441

Firma del Experto Informante

DNI: 06610785