

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Management por competencia y su incidencia en el desempeño  
laboral de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación  
UNDAC 2021”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Atencio Calzada, Anni Janet

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2022

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40914559

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Villanueva Ruiz, Rafael	Maestro en gestión y negocios con mención en gestión de proyectos	22507277	0000-0001-6012-3422
3	Bambaren Mata, Luis Alberto	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	43183838	0000-0002-3116-1929

# D

# H

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 18 del mes de noviembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

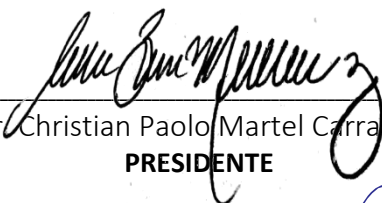
Dr. Christian Paolo Martel Carranza	<b>(presidente)</b>
Mtro. Rafael Villanueva Ruiz	<b>(Secretario)</b>
Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 733-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“MANAGEMENT POR COMPETENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA, FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNDAC 2021”**, presentada por la Bachiller, **ATENCIO CALZADA, Anni Janet**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

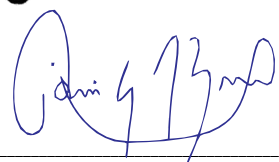
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:00 horas del día 18 del mes de noviembre de 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Christian Paolo Martel Carranza  
**PRESIDENTE**

  
\_\_\_\_\_  
Mtro. Rafael Villanueva Ruiz  
**SECRETARIO**

  
\_\_\_\_\_  
Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata  
**VOCAL**

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mtra. Diana Huerto Orizano, docente del PA Administración de Empresas y designado(a) mediante documento: Resolución N° 301-2023-D-CF- FCEMP-UDH, del estudiante(s) **ATENCIO CALZADA, Anni Janet**, de la investigación titulada: **“MANAGEMENT POR COMPETENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNDAC 2021”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de junio de 2023



HUERTO ORIZANO, DIANA  
DNI N° 40530605  
Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674

## Revisión de tesis

### INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[www.scielo.org.pe](http://www.scielo.org.pe)

Fuente de Internet

2%

2

[repositorio.untels.edu.pe](http://repositorio.untels.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

3

[www.uv.mx](http://www.uv.mx)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.uandina.edu.pe](http://repositorio.uandina.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista

Trabajo del estudiante

1%

7

[www.abebooks.co.uk](http://www.abebooks.co.uk)

Fuente de Internet

1%

8

[academica-e.unavarra.es](http://academica-e.unavarra.es)

Fuente de Internet

1%



HUERTO ORIZANO, DIANA

DNI N° 40530605

Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien me fortaleció día a día para hacer realidad este sueño esperado; a mi esposo y mi hija Cataleya quienes son mi fortaleza y motivo para seguir bregando por las sendas hacia el éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradedesco eternamente a mi esposo e hijos por ser fuente de inspiración para seguir avanzando; a mis abnegados y sacrificados profesores por su inconmensurable aporte para mi formación académica y profesional. A mis amistades por brindarme asistencia técnica y por sus sabías recomendaciones para la mejora de mi investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPITULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	24
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. MANAGEMENT POR COMPETENCIAS.....	26



2.2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	38
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	42
2.4. HIPÓTESIS.....	44
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	44
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	44
2.5. VARIABLES.....	44
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	44
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	45
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	45
CAPITULO III.....	49
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.1.1. ENFOQUE.....	49
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	49
3.1.3. DISEÑO.....	50
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	50
3.2.1. POBLACIÓN.....	50
3.2.2. MUESTRA.....	51
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	52
3.3.1. RECOLECCIÓN DE DATOS.....	52
3.3.2. PRESENTACIÓN DE DATOS.....	52
3.3.3. INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	52
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	52
3.4.1. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN .....	52
CAPÍTULO IV .....	54
RESULTADOS .....	54
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	54
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	85
CAPÍTULO V .....	94
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	94
CONCLUSIONES.....	98

RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	100
ANEXOS.....	103

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	46
Tabla 2 Proporción de la muestra.....	51
Tabla 3 Genero mujer y varón .....	54
Tabla 4 Actitud orientación al logro.....	55
Tabla 5 Preocupado por el orden, la calidad y la precisión .....	56
Tabla 6 Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor.....	57
Tabla 7 Orientado en la búsqueda de información constante.....	58
Tabla 8 Nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas.... .....	59
Tabla 9 Atención esta orientado al alumno.....	60
Tabla 10 Pensamiento crítico y analítico .....	61
Tabla 11 Nivel de razonamiento conceptual.....	62
Tabla 12 Experiencia profesional de dirección .....	63
Tabla 13 Tengo confianza en mí mismo.....	64
Tabla 14 Capacidad de resiliencia ante los fracasos.....	65
Tabla 15 Flexible para adaptarnos a los cambios del entorno.....	66
Tabla 16 Existe responsabilidad en mis colegas de trabajo .....	67
Tabla 17 Cumplen las metas oportunamente .....	68
Tabla 18 Tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario .....	69
Tabla 19 Nivel de convivencia y amistad con mis colegas .....	70
Tabla 20 Los trabajos tienen bajo índice de errores .....	71
Tabla 21 Dominio de sus materias .....	72
Tabla 22 Competencias en nuevas materias.....	73
Tabla 23 Capacidad de desenvolvimiento en mis colegas .....	74
Tabla 24 Personalidad en mis colegas .....	75
Tabla 25 Desempeño laboral en clases.....	76
Tabla 26 Colaboración entre mis colegas.....	77
Tabla 27 Liderazgo en los colegas docentes.....	78
Tabla 28 Proceso de aprendizaje y enseñanza .....	79
Tabla 29 Participación activa del estudiante.....	80
Tabla 30 Ambiente agradable y estimulante en el salón .....	81

Tabla 31 Presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes .....	82
Tabla 32 Docente investigador y promovemos en los estudiantes .....	83
Tabla 33 Líder que aplica gerencia participativa .....	84

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de competencias.....	29
Figura 2 Género: Varon y mujer .....	54
Figura 3 Actitud orientación al logro .....	55
Figura 4 Preocupado por el orden, la calidad y la precisión .....	56
Figura 5 Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor.....	57
Figura 6 Orientado en la búsqueda de información constante .....	58
Figura 7 Nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas .....	59
Figura 8 La atención esta orientación al alumno .....	60
Figura 9 Pensamiento crítico y analítico .....	61
Figura 10 Nivel de razonamiento conceptual.....	62
Figura 11 Experiencia profesional de dirección .....	63
Figura 12 Tengo confianza en mí mismo.....	64
Figura 13 Capacidad de resiliencia ante los fracasos.....	65
Figura 14 Flexible para adaptarnos a los cambios del entorno .....	66
Figura 15 Existe responsabilidad en mis colegas de trabajo .....	67
Figura 16 Cumplen las metas oportunamente.....	68
Figura 17 Tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario .....	69
Figura 18 Nivel de convivencia y amistad con mis colegas .....	70
Figura 19 Los trabajos tienen bajo índice de errores.....	71
Figura 20 Dominio de sus materias .....	72
Figura 21 Competencias en nuevas materias .....	73
Figura 22 Capacidad de desenvolvimiento en mis colegas .....	74
Figura 23 Personalidad en mis colegas.....	75
Figura 24 Desempeño laboral en clases .....	76
Figura 25 Colaboración entre mis colegas .....	77
Figura 26 Liderazgo en los colegas docentes .....	78
Figura 27 Proceso de aprendizaje y enseñanza.....	79
Figura 28 Participación activa del estudiante .....	80
Figura 29 Ambiente agradable y estimulante en el salón .....	81
Figura 30 Presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes .....	82

Figura 31 Docente investigador y promovemos en los estudiantes.....	83
Figura 32 Líder que aplica gerencia participativa .....	84
Figura 33 Coeficiente de correlación de Spearman.....	85

## RESUMEN

Esta investigación se aplicó en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión a los docentes de la Facultad de ciencias de la educación, se recolectó los datos el año 2021. El presente trabajo de investigación estudia la incidencia del Management por competencia con el desempeño laboral, el enfoque utilizado es cuantitativo de nivel correlacional cuyo objetivo general es determinar el grado de relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021. Respecto a la metodología se aplicó el método científico, en la recolección de datos aplicamos el instrumento de la encuesta sobre management por competencias y el desempeño laboral a 95 docentes de la Facultad Ciencias de la Educación de la UNDAC, estuvo compuesta por 29 preguntas que comprenden dimensiones e indicadores de las variables de management por competencia y desempeño laboral. Respecto a la validez y la confiabilidad se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.804 respecto al cuestionario esto nos indica que la pregunta del cuestionario es moderada. Por otro lado, para medir la correlación entre management por competencias y desempeño labora se utilizó el estadístico  $r$  de Pearson de Sperman el resultado obtenido es existe relación entre la management por competencias y el desempeño laboral del personal docente, facultad ciencias de la educación en la UNDAC., al obtener el coeficiente de correlación 0.643 es correlación positiva moderada.

**Palabras claves:** management por competencias, desempeño laboral, habilidades, roles.

## ABSTRACT

This research was applied at the Daniel Alcides Carrión National University to the teachers of the Faculty of Education Sciences, the data was collected in 2021. This research work studies the incidence of Management by competence with job performance, the approach used is quantitative of correlational level whose general objective is to determine the degree of relationship that exists between management by competencies and the work performance of the teaching staff of the Faculty of Education Sciences UNDAC, 2021. Regarding the methodology, the scientific method was applied, In the data collection we applied the instrument of the survey on management by competencies and job performance to 95 teachers of the Faculty of Education Sciences of the UNDAC, it was composed of 29 questions that include dimensions and indicators of the variables of management by competence and job performance. Regarding validity and reliability, a Cronbach's alpha coefficient of 0.804 was obtained with respect to the questionnaire, this indicates that the questionnaire question is moderate. On the other hand, to measure the correlation between management by competencies and work performance, the Pearson r statistic of Sperman was used. The result obtained is that there is a relationship between management by competencies and the work performance of teaching staff, faculty of education sciences in the UNDAC., When obtaining the correlation coefficient 0.643 is moderate positive correlation.

**Keywords:** management by competencies, job performance, skills, roles.



## INTRODUCCIÓN

En la presente tesis titulado “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación Undac 2021”, Nuestro objetivo principal de esta investigación fue determinar el grado de relación que existe entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

Los datos primarios que se obtuvo tuvo como colaboradores los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, así como artículos científicos y diferentes libros relacionados a las variables y dimensiones de la investigación son management por competencias y desempeño laboral, las cuales fueron incluidas en el desarrollo por contener información relevante para la culminación del mismo generando aporte positivo.

En el capítulo I, se describe la problemática materia de la investigación asimismo señalamos los objetivos de la investigación su justificación, las limitaciones y viabilidad de la investigación.

Mientras en el capítulo II, se desarrolla el marco teórico en la cual incluimos antecedentes de la investigación que viene a ser tesis de posgrado de universidades nacionales e internacionales, las bases teóricas conceptualizando las variables management por competencias y desempeño laboral asimismo se incluye las dimensiones e indicadores, la definición de los principales términos, la hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, referimos a la metodología de la investigación como tipo y nivel de investigación, la población y la muestra, así como la técnica, instrumentos y métodos de recolección de datos así como su validez y confiabilidad del instrumento.

En el capítulo IV desarrollamos los resultados y hallazgos obtenidos presentamos con los resultados de la estadística descriptiva con Tablas y

figuras. Del mismo modo la contrastación de la hipótesis utilizando la correlación de Spearman para determinar el nivel de asociatividad de las variables y dimensiones.

La discusión de resultados la cual comparamos distintas investigaciones realizadas tanto nacional como internacional comparando con las mismas variables. Nuestras principales conclusiones tenemos que respecto a la validez y la confiabilidad se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.804 respecto al cuestionario esto nos indica que la pregunta del cuestionario es moderada. Por otro lado, para medir la correlación entre management por competencias y desempeño laboral se utilizó el estadístico  $r$  de Pearson de Spearman el resultado obtenido es existe relación entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC., al obtener el coeficiente de correlación 0.643 es correlación positiva moderada. asimismo podemos decir que existe una moderada correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral.

Creemos haber culminado de manera satisfactoria por lo que sentimos inmenso placer en haber logrado investigar con el método científico la cual nos crea la necesidad de seguir investigando y aprendiendo cada día más. Esperamos que podamos satisfacer las expectativas de los señores jurados por lo que ponemos a su consideración.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según Gómez (2005) plantea como necesario “tener en cuenta que la labor del docente debe orientarse más a la experiencia y hacia el trabajo del aprendiz que a la cantidad de información que se le transmite”. Hoy en día las universidades públicas están atravesando por un cambio de paradigma y modelo impuesto en cierto modo por la normatividad vigente como es la Ley 30220 donde el objetivo fundamental es normar la creación de nuevas universidades y carreras profesionales así mismo busca fomentar y promover la calidad educativa a través del mejoramiento continuo por ser considerado entes rectoras de investigación e innovación científica tecnológica la cual repercute en el desarrollo nacional, esta nueva ley se ha convertido en la reforma educativa de nivel superior entonces en ese sentido la universidad peruana sobre todo pública está obligado a seguir realizando cambios sobre todo en el proceso de los recursos humanos constituidos por docentes y administrativos por ser el pivot de la auténtica transformación y cambio estructural y organizacional. El management por competencia si bien es cierto apareció en la década de los noventa como un enfoque en competencia de habilidades y capacidades en el capital humano el objetivo fundamental fue mejorar de manera incremental cualitativo y cuantitativamente el rendimiento organizativo a través del desarrollo potencial en el desempeño laboral de los colaboradores o personas que prestan sus servicios.

La docencia de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión a pesar de haber logrado el licenciamiento en el año 2019 por la Superintendencia Nacional de Educación Superior se pudo analizar que en una proporción carecen o tiene dificultades en la aplicación de manera eficiente y eficaz el desempeño académico sobre todo en la aplicación de la investigación básica, aplicada y tecnológica, mientras otra proporción minoritaria ciertamente ofrecen un desempeño satisfactorio laboral.

Ruiz et ál., (2005). Dice “Las causas son la deficiente formación académica recibida en las diferentes universidades de origen, otra de las causas es la politización de grupos políticos afanados en acceder al poder con fines mezquinos antes de buscar la mejora continúa de la universidad. La falta de capacitación constante sobre todo en investigación, el poco interés en especializarse de parte de los docentes”.

Estas causas comunes que se observan a nivel global de los docentes de la UNDAC, consecuentemente se replica en los docentes de la facultad ciencias de la educación debido a que los estudiantes culminan sus estudios con una formación profesional de manera deficiente por tanto se puede apreciar la insatisfacción de los mismos, estas deficiencias ofrecidas por la docencia la razón es que no han tomado en cuenta las verdaderas necesidades que ellos poseen, además de no tener un equipo que se sienta con iniciativa y no tenga el sentido de pertenencia con la UNDAC a la que prestan sus servicios, además de inadecuadas relaciones humanas entre los colaboradores

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente y considerando que la satisfacción al usuario es un elemento fundamental en la evaluación de los servicios, por consiguiente, estos deben desarrollarse hacia niveles superiores, en donde el usuario se sienta totalmente satisfecho con el servicio que recibe.

Durante estos últimos años la facultad ciencias de la educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, no ha contado con información acerca del desempeño que posee, al igual que si el personal cumple con ciertas actitudes o aptitudes, para poder desenvolverse de manera adecuada. Es por lo cual que se hace la presente investigación y poder emitir un plan de mejora a la institución.

Según Álvarez et ál., (2004) desde el punto de vista de la investigación, “la mejora por competencias a través del análisis del personal, se hace imprescindible el estudio la management por competencia por cuanto la labor de la carrera de la docencia universitaria

debería considerar que es todo un proceso desde la selección del personal o servidor público hasta el seguimiento en la potenciación del recurso humano de esta manera descartar los procesos tradicionales que son obsoletas que dificultan el verdadero proceso del cambio constante”. Se pudo observar que cierto porcentaje de docentes de la UNDAC no tienen suficiente competencias para la carrera donde desarrollan sus actividades pedagógicas la razón es que no estudiaron para ejercer docencia ellos tienen formación profesional en su carrera mas no así en pedagogía.

Respecto a la dimensión de las competencias genéricas (Charría et al., 2017) nos dice que “Las competencias genéricas o transversales se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones, entornos sociales, sectores económicos y ramas de actividad productiva, y son necesarias para ingresar y adaptarse a un ambiente laboral, independientemente de aspectos como el dominio de elementos tecnológicos, conocimientos específicos o una función particular”. Al respecto debemos mencionar que una proporción de docentes sí cuentan con competencias genéricas y la otra proporción hay carencia.

La dimensión competencia específica señala (Ruiz et ál., 2005) “Las competencias específicas o técnicas son aquellas que permiten al individuo desempeñarse en las actividades propias de su profesión, y se relacionan con un conocimiento técnico y especializado. Respecto a la competencia específica se observa cierto dominio sobre todo en sus disciplinas hay cierta preocupación en la especialización y capacitación”.

Asimismo Parra, (2017) menciona referente a la dimensión habilidades y capacidad. Nos refiere a la capacidad al respecto nos dice “Es por ello que el personal directivo así como docentes deben contar con capacidades tales como: capacidad estratégica para analizar, prever posibles impactos, adoptar decisiones ante situaciones complejas, convirtiéndolas en beneficio para la organización”. En ese sentido los directivos y docentes también carecen de estas habilidades y capacidades que permitan un buen desempeño y logren la satisfacción de los estudiantes.

Concluimos acotando la problemática realizando con la siguiente interrogante genérica ¿En qué medida se da la relación entre la management por competencias y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿En qué medida se da la relación entre management por competencias y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

a) ¿Cuál es el nivel de relación entre management por competencia y la dimensión habilidades de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?

b) ¿Qué relación existe entre management por competencia y la dimensión destrezas del docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2020?

c) ¿En qué medida se da la relación entre management por competencia y la dimensión características de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?

d) ¿Cuál es el nivel de relación existente entre management por competencia y la dimensión roles de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el grado de relación que existe entre management por competencias y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

a) Conocer el nivel de relación que existe entre management por competencia y la dimensión habilidades de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

b) Determinar la relación existente entre management por competencia y la dimensión destrezas de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

c) Identificar la relación entre management por competencias y la dimensión características de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

d) Conocer el nivel de relación que existe entre management por competencia y la dimensión roles de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Nuestra investigación se justifica por las consideraciones y razones siguientes a saber:

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Se pretendió a través del presente estudio generar reflexión a partir de la existencia del corpus teórico a cerca las teorías existentes según la necesidad de la variables e indicadores y la aplicación de las teorías al presente trabajo de investigación que se realizó en la Facultad ciencias de la educación Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Esta investigación es importante por cuanto identificaremos el grado de relación existente entre las variables management por competencias y el desempeño laboral asimismo identificamos el

porqué del deficiente desempeño del personal docente de la facultad ciencias de la educación Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, la investigación nos permitirá identificar asimismo explicar sobre todo prevenir el mejor desempeño laboral.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Para cumplir con los propósitos de la investigación utilizamos la técnica de la encuesta y revisión documental asimismo empleamos el programador R estudio para el análisis estadístico a nivel descriptivo e inferencial con fines de determinar la relación de las variables como es el managemen de competencia y el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, demás está decir que se utilizó el método científico para su corroboración del problema existencia y la demostración de la hipótesis.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación tuvimos limitaciones en la aplicación de la encuesta debido a las restricciones sanitarias por efecto del nuevo Covid-19, así mismo de carácter bibliográfico por existir poca investigación a nivel local sobre el tema a investigar de modo tal que nos permita enriquecer la investigación, así mismo, de carácter económico la disponibilidad de colaboradores al momento de solicitar la encuesta.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es viable por cuanto la investigadora viene laborando en esta casa superior de estudios, por tanto tendrá acceso a datos e información primaria y secundaria. Del mismo modo se fundamenta la viabilidad por la existencia de los recursos financieros y humanos necesarios. Además, demostramos nuestra capacidad, compromiso y habilidad para la culminación con éxito de la investigación de modo tal se logre obtener resultados satisfactorios.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Guerrero, A (2015) realizó la investigación: “*Management del Talento Humano basado en Competencias – 2015*”. Para optar el grado de magister en la Universidad Autónoma de Querétaro, facultad de psicología, maestría en psicología del trabajo, México, quien concluye lo siguiente:

“En la necesidad de contar con variables organizacionales que permitan marcar una diferencia, los expertos han concluido que a través del capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones. La idea de que el factor humano constituya el principal activo para las organizaciones productivas es hoy en día más que evidente sin embargo, para el mundo empresarial las personas y específicamente el comportamiento humano en la organización, continúa siendo un tema por demás complicado, es decir, temas como el compromiso, las actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, los diferentes tipos de liderazgo y su impacto, la motivación, la comunicación, la estrategia, la visión, etc., son necesidades frecuentes en las organizaciones”.

Martínez, V. (2017) desarrollo la investigación: “*Management del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes Gráficas - 2013*”. Para optar el título profesional perteneciente a la Universidad de Querétaro México, quien concluye lo siguiente:

“La mayor restricción que se presentó durante el desarrollo de esta tesis, fue la concerniente al manejo de los puestos por perfiles generales o “puestos tipo”; donde se engloba a los especialistas por el tipo de puesto que ocupa, sin considerar las necesidades o

competencias departamentales que requiere su función, restándole así, la personalización y especialización al perfil del puesto. Sin embargo, en este momento, para la empresa es más funcional realizarlo de la manera antes señalada”.

Gómez, L. (2016) investigación denominada *“Propuesta de un programa de capacitación con enfoque de competencia laboral en la central de Boca del Río”*, para optar el grado de magister de la Universidad Veracruzana, En este trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

“Las empresas altamente competitivas se han destacado por considerar la preparación de su personal como una estrategia fundamental para lograr la calidad de sus productos y servicios. En un segundo apartado se aborda el tema de competencia laboral, considerada como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, así mismo se realiza un estudio de las Normas Técnicas de competencia Laboral, ya que éstas definen los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un desempeño efectivo en el empleo, expresadas en su contenido como un resultado o una consecuencia, que deberá demostrar el trabajador en su práctica laboral”.

Cancinos, A. (2018) presentado en la tesis de pregrado: *“Selección de Personal y Desempeño Laboral”*. Para optar el título profesional de la Universidad Nacional Autónoma de México México, quien concluye lo siguiente: “El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño. El proceso de selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo. Estableció que los niveles del desempeño del personal son aceptables, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los

objetivos del puesto pero que también podría mejorar. Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores”.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Zevallos & Ordaya, (2018) tesis de pregrado “Management *por competencias y desempeño laboral de los funcionarios del gobierno regional de pasco – 2017*” para optar el título profesional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, facultad de ciencias empresariales, escuela profesional e administración concluye

Conclusiones:”Queda probada, la hipótesis general donde manifestamos que la management por competencias tiene relación directa entre el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco, 2017, habiendo evaluado la hipótesis general a través de la prueba chi cuadrada con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre ambas variables principales. Luego de haber evaluado la primera hipótesis específica, siguiendo el procedimiento de la prueba chi cuadrado se logró demostrar que existe relación directa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco, 2017”.

Marcillo, (2016) En su tesis pregrado: “*Modelo de management por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del sur de Manabí*”. Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo escuela de posgrado de ciencias económicas. “La investigación concluye que se la dado poca importancia al talento humano. Es importante recalcar que se debería dar importancia a las habilidades y conocimiento de los colaboradores para poder lograr los objetivos de la empresa”.

Granados, M (2018) realizó la siguiente investigación: “*Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – año 2013*”; perteneciente a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, quien concluye: “La investigación demuestra que, del total de estudiantes analizados, el 40.63% opina que son buenas las competencias cognoscitivas y el 58.3% opina que son buenas las habilidades y destrezas.

Asimismo concluye que el “desarrollo de las competencias básicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.41), entre el desarrollo de las competencias básicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil de los profesionales en Turismo”. Por otro lado concluye que “del total de estudiantes analizados, el 40,63% opina que son buenas las competencias cognoscitivas y el 58,3% opina que son buenas las habilidades y destrezas.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Nolberto, M. (2017) Tesis de pregrado “*Management del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*” Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela académico profesional de administración de empresas. En la presente tesis se llegó a las siguientes conclusiones: “La Management de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre management de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena management de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador”.

“La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo”.

Solano M. (2017) Tesis de posgrado “*Management del talento humano y el desempeño laboral en la empresa seda Huánuco, sede central – periodo 2017*”, Universidad de Huánuco escuela de posgrado Maestría en ciencias Administrativas. En la investigación llegaron a la siguiente conclusión: “se muestra la relación positiva entre la management del talento humano y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.627), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.000) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que la Management del Talento Humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – Periodo 2017. Por otro lado el investigador arriba a la conclusión: “según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N° 12 y el gráfico N° 11, muestra que el 98.05% de los 154 encuestados respondieron que siempre consideran que existen buenas relaciones entre los trabajadores”.

Cielo, M. (2017) Esta investigación pertenece a tesis de pregrado “*La management del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017*” Universidad de Huánuco sede Tingo María. Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela académico profesional de administración de empresas. En la presente tesis se llegó a las siguientes conclusiones

”se ha determinado que la management del talento humano y sus respectivas dimensiones influyen y se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo, sede Tingo María”.

Por otro lado, podemos señalar que el autor de este trabajo de investigación llega a la conclusión “La management del talento humano como variable de estudio influye y se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo, sede Tingo María”.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MANAGEMENT POR COMPETENCIAS**

Alles, M. (2016) El mencionado autor en el libro nos dice que:

“La administración o management por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la management de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. Management por Competencias se considera también como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio; es también, impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas; garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que “saben hacer” o podrían hacer”.

Si deseamos interpretar lo que menciona el autor básicamente nos daremos cuenta que es todo un paradigma un modelo el management por competencia por cuanto sirve como una herramienta estratégica a las organizaciones indudablemente que dan ventaja competitiva con el resto de las organizaciones es el aspecto fundamental de las organizaciones de allí su capital importancia de la management por competencia.

Pichardo, M. (2015) Otro autor respecto al tema referente a las competencias, señala lo siguiente: “Competencia, se refiere a la capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo, en un ambiente laboral favorable. La competencia es, entonces, una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable”.

Larumbe, C. (2014) También debemos considerar otro autor por cuanto incumbe a la presente investigación en tal sentido nos dice “Las competencias constituyen la esencia misma de los recursos humanos, las personas que componen la organización y, por ende, de la organización en sí. Pero, para saber qué es lo que provoca que una persona concreta se comporte de determinada manera, aún hay que profundizar algo más”.

Para Larumbe es esencia las competencias no olvidemos que la competencia deviene del término competente en el dominio de una herramienta de un algoritmo de un oficio de una profesión en sus proceso y procedimientos.

McClelland, D. C. (1965) es otro renombrado autor clásico dice “Respecto a las necesidades de los veinte motivos identificados en sus investigaciones, tres han sido objeto de una mayor profundización posterior: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación, la necesidad de poder.

Nos refiere a 3 necesidades importantes que están ligados a necesidades internas que conducen a la motivación intrínseca como es el logro toda persona está motivado por obtener algún logro importante en su vida razón por la cual lucha constantemente, otra necesidad es la de buscar unirse a un grupo a un partido político o a una organización importante McClelland lo llama afiliación , el ser humano por naturaleza es un animal social, siempre buscó desde los albores de su existencia vivir en grupo en sociedad, y la tercera el

poder el deseo de tener autoridad hacia un determinado grupo es el dominio que el ser humano busca para influenciar en busca de su interés particular o de grupo a veces es mal utilizado esta necesidad de ahí malos líderes mundiales gobernaron al mundo y como consecuencia la humanidad sufrió estragos económicos sociales y naturales.

McClelland dentro de sus aportes tiene en cuenta las investigaciones, así como sus aportes, téngase en cuenta que fue uno de los primeros autores que investigó sobre estos tópicos, aportando algunas conclusiones como las que se mencionan a continuación:

“Las personas con alta necesidad de logro, manifiestan persistencia, responsabilidad personal, innovación, éxito profesional. La motivación de logro, es el rasgo distintivo.

Las personas con un intenso motivo de poder se comportan con agresividad, autoimagen negativa, inclinación hacia profesionales influyentes, posiciones de prestigio, liderazgo, asunción del riesgo, madurez socioemocional.

Las personas con una alta necesidad de afiliación, aprenden más rápidamente las relaciones sociales, se muestran más sensibles a las caras que a otros objetos y establecen más diálogos con otros, tratan de evitar los conflictos y las críticas”.

Según Rábago (2016) Este autor nos refiere el mejoramiento de la competencia a través de un adecuado perfeccionamiento y capacidad en tal sentido nos dice “Management por competencias: Un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial, para referirnos al término “Management por competencias”, primeramente, es necesario tener un concepto claro de lo que implica hablar sobre competencias. Las competencias reúnen una serie de comportamientos, tales como son las habilidades, actitudes, cualidades, conocimiento, valores que permiten a las personas

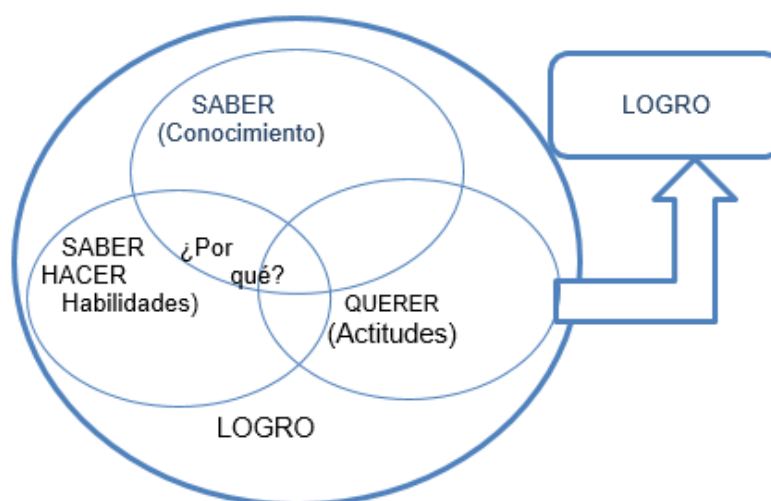


ejecutar eficazmente sus deberes dentro de una empresa, y con esto obtener los resultados esperados”.

Como podemos apreciar los autores en su mayoría coinciden que el management por competencias conduce al mejoramiento y mejor desempeño laboral a través de una adecuada management de las habilidades y destrezas humanas que se logra con la capacitación y la practica constante. Las competencias hacen referencias a las capacidades, habilidades, conocimientos que poseen las personas, y que estas son gestionadas por las empresas para obtener un buen desempeño dentro de la empresa. Según Sagi-Vela (2017) del mismo modo debemos señalar que nos hace la siguiente explicación de manera explícita Sagi “Explica de forma más simplificada lo que implica el concepto de competencias, alega que las competencias son el grupo de conocimientos, habilidades y actitudes que al aplicar estas competencias en sus labores profesionales dentro de la empresa, generará un óptimo desempeño y por ende obtendrá buenos resultados”. Para este autor implica obtener un conjunto de habilidades y actitudes la cual debe ser muy bien utilizados y sobre todo aplicados en el desempeño profesional y laboral buscando el punto optimo en su utilización.

**Figura 1**

*Modelo de competencias*



Fuente: Modelo de competencias Sagi-Vela, 2004

Como se puede apreciar en el gráfico y su explicación el autor brinda un concepto más simplificado, en la cual debemos señalar lo siguiente “..en donde muestra que el saber, saber hacer y el querer es lo que permite conseguir el cumplimiento de un determinado objetivo (logro) dentro de una empresa, lo mencionado muestra que es fundamental que las competencias estén siempre relacionados para obtener los resultados que se busca por medio de una adecuada management, además menciona en la parte media de las intersecciones de los círculos ¿Por qué?, lo que representa el fundamento que tiene la persona para realizar su trabajo, porque además de contar con las competencias debe conocer el propósito y la importancia de las labores que realiza”.

Según Chávez (2017) escribe su libro concerniente a la management ‘por competencias donde nos dice “una management por competencias es hacer de los colaboradores el recurso imprescindible para lograr los objetivos organizacionales y para ello es necesario formar a los colaboradores para

aprovechar sus competencias, moldear sus habilidades a las necesidades de la empresa y con esto propiciar el desempeño que la empresa persigue”.

Señala el autor hacer un recurso diríamos mejor el potencial humano más importante dentro de la organización en su afán de conseguir propósitos organizacionales las competencias son imprescindibles dentro de la empresa mas aún en una institución académica de nivel universitario por cuanto la management exige despliegue intelectual exigente por ser organización de carácter académico administrativo investigativo.

Señala así mismo lo siguiente “...Cuando se administra management por competencias, lo que se busca es formar a los colaboradores para que tengan el conocimiento adecuado

permitiéndoles desenvolverse, demostrando así sus habilidades y destrezas para desarrollar correctamente sus funciones, y así la empresa se va formando de talentos que permite cumplir con la misión y visión de la organización y a su vez con los objetivos organizacionales”.

Formar cuadros de colaboradores capacitados y con conocimiento alto coinciden en ese aspecto los demás autores porque se refiere a desplegar habilidades y destrezas individuales y de equipo.

Según Rábago (2018) siguiendo con la variable conocimiento es necesario mencionar a este autor por su aporte relevante “Otro punto importante por resaltar es tener el conocimiento de todo lo que involucra desarrollar una adecuada management por competencias dentro de una organización, pues este sistema está conectado o se alinea a las estrategias y objetivos de la empresa tal como el autor lo cita”. Por otro lado refiere respecto a las habilidades y destrezas en la management del conocimiento “Esto permite tener en cuenta que es necesario haber definido las estrategias a desarrollar y los objetivos a lograr antes de que la organización desarrolle una management por competencias, es necesario saber hacia dónde pretende llegar la organización y a su vez conocer las estrategias y objetivos que se han establecido para lograr lo deseado. Cabe resaltar que todo lo mencionado debe ser de conocimiento para todos los colaboradores de la organización”.

Fernández, J & Bueno, C. (2016) En nuestra investigación también hemos considerado a este autor por cuanto hace conocer los procedimientos sobre todo las actitudes de manera que se pueden combinar y nos muestra el siguiente concepto “el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de «saber», «saber hacer», «saber ser» y «saber estar» en relación con lo que implica el ejercicio profesional.

El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de «capacitación» en clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es «ser capaz» y otra bien distinta es «ser competente», poseyendo distintas implicaciones idiomáticas”.

Así como estos autores y demás intelectuales podemos encontrar un conjunto de definiciones y conceptos como nos muestran (Echeverría, 2002, 2009; Lasnier, 2000; Le Boterf, 1995, 2010; Navío, 2005; Rodríguez, Serreri, y del Cimmuto, 2010; Tardif, 2006; Tejada, 1999, 2012) así lo resaltan cuando distinguen entre el dominio o posesión de dichas características para llegar a ser capaz, lo que supone la capacidad de saber actuar. Ser competente implica disponer de un equipamiento profesional y de utilizar los recursos necesarios para desarrollar una determinada actividad. Ello implica que las competencias incluyen a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente, pero no se reducen a las mismas.

Fernández, J & Bueno, C. (2006) Estos autores nos señalan de manera contundente en sus artículos y libros sobre las competencias ellos manifiestan que se debe mucho a la educación la preparación de los colaboradores esto darán un soporte en su desempeño al respecto nos dicen “No obstante, hay que considerar que la evaluación en educación superior, aun asumiendo el cambio de paradigma, sigue estando ligada a disciplinas, materias y asignaturas, y, en la mayoría de las ocasiones, el abordaje evaluativo se realiza desde las mismas. Si bien se tienen en cuenta los resultados de aprendizaje, desagregados de la competencia de referencia, el abordaje sigue siendo parcializado. Es decir, podemos informar por separado de los niveles de dominio en los diferentes campos del saber, del dominio, pues, de determinados recursos, pero no de las competencias profesionales, a no ser que integremos en el proceso evaluativo al conjunto o varias disciplinas por curso. Desde esta

lógica, pues, asumimos que la evaluación de la competencia profesional conlleva un planteamiento interdisciplinar con la competencia profesional, asumimos un planteamiento complementario entre la evaluación de saberes parciales (recursos) que han de integrarse posteriormente y junto con los planteamientos de actuación profesional (prácticas, prácticum) y los trabajos de fin de grado o máster, poder certificar competencias profesionales. Esta es la realidad de la evaluación de la competencia profesional en educación superior: junto con información del dominio de saberes, de una parte, la integración de los mismos, añadiendo evidencias de dominio de actuación/desempeño profesional (preprofesional) a través de materias prácticas y trabajos de fin de grado, por otra”.

Según Ruiz (2015) este autor respecto a management de conocimiento afirma que “una buena management por competencias es un modelo de direccionamiento empresarial que aplican las empresas para potenciar las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores para que desempeñen sus funciones correctamente”.

El autor nos señala que la management de competencias da direccionalidad a un modelo organizacional es decir para crear ventaja competitiva es necesario que la empresa o la institución pública asista a sus colaboradores con capacitaciones especializaciones que conlleva a tener un mejor capital social.

Según Fernández, A. (2015) nos dice al respecto “Sin embargo nos encontramos a la talla de Fernández otro de los renombrados autores el nos dirá lo siguiente “mencionan que si la empresa quiere tener una posición competitiva, entonces debe administrar correctamente las competencias de sus colaboradores. Gran parte de la estrategia es guiar a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos; para ello las empresas han puesto mayor prioridad en implantar adecuadamente la management por competencias, por lo

que hoy en día, principalmente son las grandes organizaciones las que se encargan de formar a los colaboradores para aprovechar sus conocimientos, capacidades y destrezas”.

### **2.2.1.1. CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

Salazar T. S., (2015) Respecto a las competencias específicas este autor señala lo siguiente “Las competencias se clasifican en distintos tipos, siguiendo el enfoque Funcional, al aplicarlas al mundo de las organizaciones, las agrupa fundamentalmente en: Competencias generales y competencias específicas.

#### **2.2.1.1.1. COMPETENCIAS GENÉRICAS**

Salazar T. S., (2015) Competencias Genéricas (Transversales): se refieren a los comportamientos comunes que están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones”.

#### **2.2.1.1.2. COMPETENCIAS DE LOGRO Y ACCIÓN**

Según Alles M., (2008), en su libro Dirección estratégica de Recursos Humanos Management por competencias, nos dice que “las competencias de logro se enfocan en la importancia por realizar un trabajo y sobrepasar un estándar. Algunos estándares pueden ser superar el rendimiento pasado, metas personales trazadas e innovación en lo realizado”.

Allés M., (2008), Mientras que este autor respecto a la orientación al logro: “comprenden aspectos relacionados con el rendimiento, la eficacia y la efectividad, la fijación de objetivos y de los beneficios para la organización. Implica

tener la iniciativa de capacitarse y trabajar bien, para superar un estándar”.

#### **2.2.1.1.3. COMPETENCIAS DE AYUDA Y SERVICIO**

Ávila (2017) nos refiere respecto a la Iniciativa: afirma lo siguiente que “la competencia orientada a aquella no prevista o esperada. Tomar iniciativa es hacer más de lo que se exige y espera del trabajo. Implica búsqueda activa de oportunidades”.

Azuaje, (2008) este autor por su parte referente a la búsqueda de información: menciona que “esta competencia representa una profunda curiosidad de conocer más sobre las cosas, ello anima a buscar información relevante y de interés sobre asuntos relacionados al trabajo que desempeña, implica esfuerzo para tener más datos, la no conformidad con lo que tiene”.

#### **2.2.1.1.4. COMPETENCIAS DE INFLUENCIA**

(Ariza, 2016) otro autor de renombre sobre las competencias de influencia dice en los siguientes aspectos “Sensibilidad interpersonal: Capacidad para escuchar adecuadamente y para comprender y expresar pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, sin que estos los hayan expresado o los expresen solo parcialmente”.

#### **2.2.1.1.5. COMPETENCIAS COGNITIVAS**

El concepto de competencia originalmente surge de los planteamientos de Noam Chomsky, quien en 1957 propuso “la competencia como el acervo cognoscitivo que de una lengua posee el hablante. Planteó una hipótesis de homogeneidad de la competencia como común e idéntica en todos los hablantes de una misma comunidad

lingüística, desde donde la persona aprende su lengua nativa” (Torrado, 2000).

Alonso-Jim et al., (2008) Respecto al conocimiento cognitivo dice “Conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado con una considerable independencia del contexto. Desde esta lógica el conocimiento es independiente del contexto, pero la actuación se enmarca en un sistema de conocimientos y es ahí donde se empieza a hablar de competencias cognitivas”.(p.57)

#### **2.2.1.1.6. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

Competencias Específicas (Técnicas): este tipo de competencias son únicas e irrepetibles debido a que “son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional específica; se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional”.

#### **2.2.1.2. EFICIENCIA**

Fernández-Ríos, M., & Sánchez, J. C. (1997). Respecto a la eficiencia señala:

“En la teoría económica, tradicionalmente, se identifican dos tipos de eficiencia: la técnica y la de asignación de recursos. La primera, en la cual se concentra este estudio, se define como la habilidad de obtener el máximo producto dado un vector de insumos y una tecnología o, lo que es igual, la habilidad de minimizar el uso de los insumos para obtener un determinado nivel de producción. Por su parte, la eficiencia de asignación se define como la habilidad de combinar insumos y productos en proporciones óptimas a la luz de los precios prevalecientes, para minimizar los



costos de producción. En los modelos de frontera, la eficiencia se mide como la distancia entre una observación y el valor óptimo que predice un modelo teórico. Estos modelos utilizan las funciones de producción o de costos para estimar las medidas de eficiencia. Con base en las funciones de producción se puede estimar la eficiencia técnica, que surge de la distancia entre la producción observada y el límite de la frontera que representa el máximo producto que se puede obtener con un vector dado de insumos”.

#### **2.2.1.3. EFICACIA**

La palabra eficacia viene del Latín *efficere* que, a su vez, deriva de *facere*, que significa “hacer o lograr”. Según el diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que la eficacia significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar. Otra autora de nombre María Moliner interpreta esa definición y sugiere que eficacia se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”.

#### **2.2.1.4. CLIMA LABORAL**

Olaz A. (2009) Respecto a la otra dimensión de la variable desempeño laboral este autor nos señala que “El clima es, en principio, una cuestión «ajena» a la tarea que esté realizando el individuo, dado que pueden observarse diferentes sensaciones de clima en personas que desarrollan el mismo trabajo, y es que la percepción que de la realidad albergan las personas, puede no ser consciente en muchos casos y, en otros, estar distorsionada por otra serie de elementos contaminantes” (p. 89). Así mismo, nos entrega otra definición de “Un modelo de management por competencias ayuda a la construcción de una dinámica organizativa y de management de recursos humanos,

explicitando los valores, los códigos éticos y deontológicos de quien se encuentra en la organización, dirigiendo sus comportamientos, remarcando lo que se espera de él y del grupo, lo que sin duda contribuye notablemente a la búsqueda de un clima laboral satisfactorio”.

Como podemos apreciar el clima laboral es importante en una organización sea de management público o privada o no gubernamental porque conduce a un agradable ambiente que conduce a mejor la relación laboral de los colaboradores. Hoy día las habilidades blandas que fomenta una organización a través de sus directivos construyen una red social fuerte que ayuda a lograr objetivos institucionales.

### **2.2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Peña & Durán, (2016) respecto al desempeño laboral dice:

“El desempeño no es el resultado hacia el cual se dirige la acción. Una cosa es entonces la acción y otra es el resultado. Sin embargo, lo que se denomina desempeño no es cualquier tipo de acción humana sino aquella dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es acción con un propósito consciente; y el resultado es el efecto o consecuencia de dicha acción, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar o entorpecer esta asociación entre comportamiento y resultado”. (p.78)

Según Toro (2015) este autor nos dice que “El desempeño laboral está rodeado y regulado por normas, restricciones, instrucciones, expectativas de otros, exigencias tecnológicas y económicas, criterios de eficiencia, incentivos y recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad de la relación desempeño-resultado”: (p. 86)

### **2.2.2.1. CAMPBELL IDENTIFICÓ OCHO COMPONENTES BÁSICOS DEL DESEMPEÑO**

Dentro de las investigaciones que realizó el mencionado autor encontró aspectos muy importantes del componente básico del desempeño laboral a saber:

“Rendimiento de la tarea específica del puesto: capacidad del individuo para ejecutar tareas sustantivas o técnicas del trabajo.

Rendimiento de la tarea no específica del puesto: capacidad del individuo para ejecutar tareas o conductas no específicas a sus puestos.

Rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita: rendimiento del individuo para escribir y hablar. Independientemente de la exactitud de su trabajo.

Demostración del esfuerzo: la consistencia del esfuerzo de un individuo; la frecuencia con la que la gente hace un esfuerzo extra cuando se requiere; la voluntad para trabajar bajo condiciones adversas.

Mantenimiento de la disciplina personal: el grado en que un individuo evita las conductas negativas como el ausentismo excesivo, el abuso de alcohol u otras sustancias y las infracciones a la ley o a las reglas.

Facilitar el desempeño del equipo y de los pares: el grado en que un individuo apoya a sus pares, les ayuda con sus problemas, colabora en mantener la meta del grupo de trabajo y actúa como modelo para los pares y para el equipo”. (Campbell ,2000, p,120).

Como podemos apreciar el autor se refiere al rendimiento en la ejecución de tareas de manera asertiva otro aspecto es el

rendimiento efectivo en el aspecto oral y escrito asimismo el esfuerzo voluntario del colaborador en hacer esfuerzo extra producto de esta acción. Otro aspecto es facilitar el trabajo en equipo. Como se puede ver todos estos aspectos conducen a mejorar sustancialmente las relaciones humanas de los individuos.

#### **2.2.2.2. MODELOS DE MANAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL**

Castillo, (2006) se refiere a plantear los modelos de management para elevar de manera sustancial el desempeño laboral en su libro dice “que para efectos de análisis se presentan tres grados o niveles de funcionamiento del sistema de administración de personal a saber: instrumental, programático y estratégico”. Asimismo sentencia que “ El nivel adoptado por las organizaciones depender de su misión, tamaño, recursos, ambiente y filosofía, alcanzando grados superiores de funcionamiento de la administración de personal en la medida en que la organización empresarial se moderniza”. (p.45)

Un instrumento importante dentro del desempeño laboral está en la remuneración adecuada de los colaboradores, aunque Maslov nos dirá que es una motivación externa.

Otro instrumento que el autor se refiere es respecto a “la solución, a mediano plazo y mediante el diseño de programas de personal, de los problemas originados por el desempeño de la gente”. Luego continúa “En esta fase la management del personal es "descodificada" al trasladar el énfasis de los códigos de programas compuestos de objetivos, políticas, normas, procedimientos y presupuestos para todas las funciones del sistema de personal”.

Calcina, (2014) siguiendo con los autores referente a desempeño laboral nos encontramos con otro autor en la cual nos señalan “Las tres últimas características son adicionales a los puntos anteriores y son aplicables a personas que lideran grupos de trabajo, los cuales deben actuar con buen juicio, madurez y sentido común”. (p.65)

Salgado & Cabal, (2011) sentencia con algunos aspectos que debemos tener en consideración “Los puntos de vista de estos autores son interesantes, quienes coinciden que el desempeño del personal está determinado por sus conductas y rendimientos, entre lo que dan y entre lo que entregan en su puesto de trabajo”. Asimismo, sigue diciendo “estos resultados del trabajo vienen en forma asociada por los factores del sistema y por las conductas relevantes: la relación entre los factores personales y los resultados del trabajo no es directa, sino que opera a través de las principales conductas presentadas en el desarrollo del trabajo”.

### **2.2.2.3. DIMENSIÓN: HABILIDADES**

La Real Academia Española, dice al respecto “se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social”.

Debemos tener en cuenta también que “El término habilidad proviene del latín *habilis*, que inicialmente significó aquello que se puede tener, y fue empleado en la designación de algunas de las especies del género *Homo* de nuestro pasado evolutivo: *Homo habilis*, el hombre hábil”.

## **2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

### **1. Calidad**

“Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes. Tener buena capacidad de discernimiento” Alles M. A., (2005)

### **2. Clima Laboral**

“La cual señala que el clima organizacional o laboral es una participación de la situación organizacional descrita por los que pertenecen a las entidades. Por ende, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores respecto al sistema formal en el que se desenvuelven, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales” (características del trabajo, condiciones del empleo, etc).

### **3. Competencias**

“El término competencia hace referencia a características de personalidad, comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos. Conuerdo con el autor) en la cual incumbe la investigación “Management por competencias” Alles M. (2017)

### **4. Competencias de logro y acción**

Define de la siguiente manera “Las competencias de logro se enfocan en la importancia por realizar un trabajo y sobrepasar un estándar. Algunos estándares pueden ser superar el rendimiento pasado, metas personales trazadas e innovación en lo realizado”. Alles M. (2008)

## **5. Desempeño Laboral**

“Son todas las acciones y omisiones de un individuo dentro de un cargo el cual para ser catalogado como bueno, regular o malo, debe ser comparado, con las funciones actividades y tareas asignadas, al individuo dentro de un cargo”. (Chiavenato,2016, p.80)

## **6. Eficiencia**

“significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" Chiavenato (2004).

## **7. Eficacia**

"Es una medida del logro de resultados. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Es el cumplimiento de objetivos" el su libro Administración". (Koont. 2004)

## **8. Management por competencias**

“Es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la management de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización”, concuerdo con el autor Alles, (2017,p.90). en su libro “Dirección estratégica de Recursos Humanos Management por competencias”.

## **9. Personalidad**

“La personalidad de alguien, nos referimos a lo que diferencia a esa persona de los demás, incluso lo que le hace única. A este aspecto de la

personalidad se conoce como diferencias individuales”. concuerdo con el autor Boeree (1988),

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación entre la management por competencias y el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC, 2021

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

a) Existe nivel de relación entre management por competencia y la dimensión habilidades de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021

b) Existe relación entre management por competencia y la dimensión destrezas de los docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

c) Existe relación entre management por competencias y la dimensión caracterísitcas de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.

d) Existe nivel de relación entre management por competencia y la dimensión roles de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

X= Management por competencias

X<sub>1</sub>= Competencias genéricas

X<sub>2</sub>= Competencias específicas



## 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y= Desempeño laboral

Y<sub>1</sub>= Habilidades

Y<sub>2</sub>= Destrezas

Y<sub>3</sub>= Características del docente

Y<sub>4</sub>= Roles del docente

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Management de competencias.-** “Es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la management de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización”. (Alles, 2015, p.90).

**Desempeño laboral:** “Son todas las acciones y omisiones de un individuo dentro de un cargo el cual para ser catalogado como bueno, regular o malo, debe ser comparado, con las funciones actividades y tareas asignadas al individuo dentro de un cargo. Un desempeño, alto debe generar acciones de reconocimiento, promoción, estabilidad, un desempeño regular y bajo puede estar mostrando necesidades de capacitación, posibles problemas de retribución de compensación, así como problemas de clima organizacional o problemas extrínsecos de la organización pero que afectan el desempeño de individuo”. (Chiavenato,2016, p.80).

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensión	Indicadores	Escala	Ítems	Técnicas/ Instrumento
<b>V1: Management por competencias</b>	Competencias genéricas	Competencias de logro y acción		1. Tiene una actitud orientación al logro.	<b>Aplicación del instrumento</b> o: será aplicado la encuesta a docentes de la Facultad Ciencias de la educación
				2. Es preocupado por el orden, la calidad y la precisión.	
				3. Tiene Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor.	
		Competencias de ayuda y servicio		4. Está orientado en la búsqueda de información constante.	
				5. Demuestra un buen nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas.	
		Competencia de influencia	Escala de Likert:	6. Su atención esta orientación al alumno	
		1. Siempre	7. Presenta un pensamiento crítico y analítico		
		2. La mayoría de las veces	Tiene un buen nivel de razonamiento conceptual		
		3. Algunas veces sí algunas veces no.	8. Posee una experiencia profesional de dirección		
		4. La mayoría de las veces no.	9. Se tiene confianza en sí mismo		
		5. Nunca	10. Posee una capacidad de resiliencia ante los fracasos		
		Competencias de eficiencia personal		11. Es Flexible para adaptarse a los cambios del entorno	
				12. Existe responsabilidad en su colegas de trabajo	
	Competencias específicas	Eficiencia		13. Cumplen las metas oportunamente	
		Eficacia			

		Sinergia		14. Tiene tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario	
		Clima laboral		15. Posee nivel de convivencia y amistad en los colegas	
		Calidad		16. Los trabajos que realiza tienen bajo índice de errores	
		Dominio de la materia		17. Mayormente tiene un dominio de sus materias	
	Habilidades	Conocimiento de otras materias		18. Por su constante capacitación y aprendizaje tiene competencias en nuevas materias	
		Capacidad de desenvolvimiento		19. Dentro y fuera de las aulas existe capacidad de desenvolvimiento de los colegas	
		Personalidad	Escala de Likert:	20. Existen mucha personalidad en los colegas	
	Destrezas	Desempeño en clases	1. Completamente verdadero	21. Hay un alto desempeño laboral en clases	
		Relaciones humanas	2. Verdadero	22. Existe empatía y colaboración de los colegas	
		Liderazgo	3. Ni falso ni verdadero.	23. Existe liderazgo en los docentes	
		Creativo	4. Falso	24. Crea nuevas formas en el proceso de aprendizaje y enseñanza	
	Características del docente*	Participativo	5. Completamente falso	25. Promueve en los alumnos la participación activa del estudiante	
		Sensibilidad		26. Construye un ambiente agradable y estimulante en el salón	
	Roles del docente*	Motivador		27. Al inicio de clase presenta tema motivador para despertar el interés en los estudiantes.	

Encuesta /cuestionario (docentes)

---

Investigador	28. El docente es investigador y promueve en los estudiantes
Gerente del proceso educativo	29. El docente es visto como líder aplica gerencia participativa

---

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es de tipo básica aplicada por cuanto se aplicó los conocimientos de management por competencia, así como el desempeño laboral a los docentes de la facultad de educación del mismo modo así mismo el problema está establecido con las variables materia de investigación y es conocido por el investigado. Nos centraremos específicamente en cómo se puede mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución. Según Zoila Rosa Vargas Cordero (2008)

Según la clasificación de Hernández (2014) el tipo de investigación es: Investigación cuantitativo básica, descriptiva y aplicada este último será aplicada por cuanto se logrará aplicar en la Escuela de formación profesional de educación primaria.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

El enfoque utilizado para la investigación es el enfoque cuantitativo, porque “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández R. 2016).

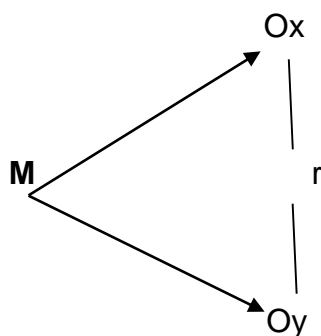
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

En nuestra investigación se identificó el estudio correlacional puesto que determinaremos la relación o la asociación que existe entre dos o más variables en un contexto determinado. “En este caso se trata de una relación de asociación o de covarianza entre las variables investigadas. Se ejecutan con el propósito de saber cómo se pueden comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas”. (Hernández y otros, 2015).

### 3.1.3. DISEÑO

El diseño es no experimental por cuanto no se logró manipular los datos primarios, así mismo es transversal por cuanto se obtuvo información primaria en un solo momento.

Hernández (2010) dice “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es la investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hace con la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural y para después analizarlos”.



**Donde:**

M = Muestra

Ox = Management por competencias

Oy = Desempeño laboral

R = Relación o asociación entre las variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población es finita teniendo en cuenta que una “población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total” Según Ramírez (1999), por tanto,

nuestra población estará constituida por los docentes de la Facultad de Ciencias de educación que en total son de 126 docentes.

### 3.2.2. MUESTRA

Es muestra probabilística simple por cuanto al momento de realizar la encuesta se encuestará de manera aleatoria. Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

Fórmula

$$n_o = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 126 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

P = 0.5 (Variabilidad positiva)

Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

E = 5% (Margen de error)

$$n_o = \frac{126(1.96)^2 0.5 \cdot 0.5}{(126 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} = \frac{83.5548}{1.1754} = 95$$

Entonces  $n_o =$  La muestra es de 95 docentes

**Tabla 2**

*Proporción de la muestra*

Tipificación	Población	Muestra	n
Escuela Profesional inicial	21	0.16667	16
Escuela Profesional de secundaria	23	0.18254	17
Escuela Profesional de Ciencia tecnología y ambiente	24	0.19048	18
Escuela Profesional de Ciencias sociales, filosofía y psicología educativa	19	0.15079	14
Escuela Profesional de Educación primaria	21	0.16667	16
Escuela Profesional de Biología y química	18	0.14286	14
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>1.00000</b>	<b>95</b>

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la presente investigación se utilizó la recolección de datos a través de la técnica de las encuestas.

La encuesta se clasifica como directa, dado que los datos fueron obtenidos del personal que labora en las áreas de adquisiciones y procesos, en cual se desarrolla la investigación.

- a) Para la variable X: Encuesta directa
- b) Para la variable Y: Encuesta directa

#### **3.3.2. PRESENTACIÓN DE DATOS**

En la presentación de datos fueron a través de Tablas y figuras utilizando el programa informático SPSS 26 así como excel y el MINITAB 16.

#### **3.3.3. INTERPRETACIÓN DE DATOS**

La interpretación de datos se obtuvo utilizando la estadística descriptiva para los cuadros y figuras así como la estadística inferencial utilizamos el estadígrafo correlación de Sperman.

### **3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **3.4.1. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Respecto al instrumento de medición hace referencia al grado en que el instrumento de investigación mide la variable o las variables de investigación.

Según Hernández et al. (2010) alega que “la validez del instrumento hace referencia al grado en que el instrumento mide la variable que se pretende medir. En el presente trabajo de investigación, para validar el instrumento se recurrió al juicio de tres



voces calificadas, lo que se refiere al grado en que supuestamente un instrumento de investigación mide las variables en disputa, de acuerdo a la opinión de los expertos profesionales”.

Formato de validación de expertos. Ver anexo .

Alfa de cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	30

Luego de aplicar el cuestionario de la investigación que incluían las variables management por competencias y su incidencia con el desempeño laboral a los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la Facultad de Ciencias de la Educación, “se obtuvo un alfa de Cronbach general de 0,804, lo cual indica que la relación entre las interrogantes del cuestionario es elevada, en tal sentido se deduce que la encuesta es fiable”, según la Tabla 5 de coeficiente alfa de Cronbach adaptada del libro de Hernández, Fernández y Baptista, 2010.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

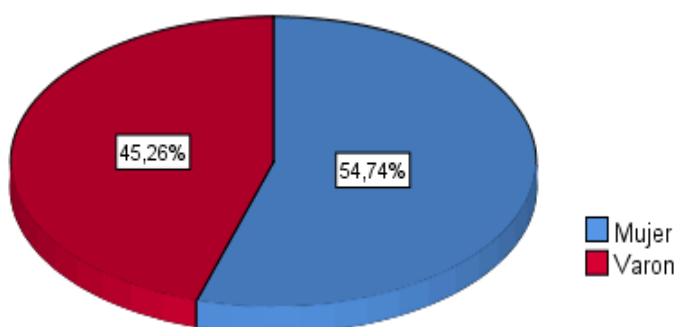
**Tabla 3**

*Genero mujer y varón*

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	52	54,7
Varon	43	45,3
Total	95	100,0

**Figura 2**

*Género: Varon y mujer*



#### **Interpretación**

De acuerdo a la Tabla 3 existe el 54,7% de docentes mujeres mientras que el 45,3% son docentes varones de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

## Variable independiente management por competencias

### 1. Tenemos una actitud orientación al logro

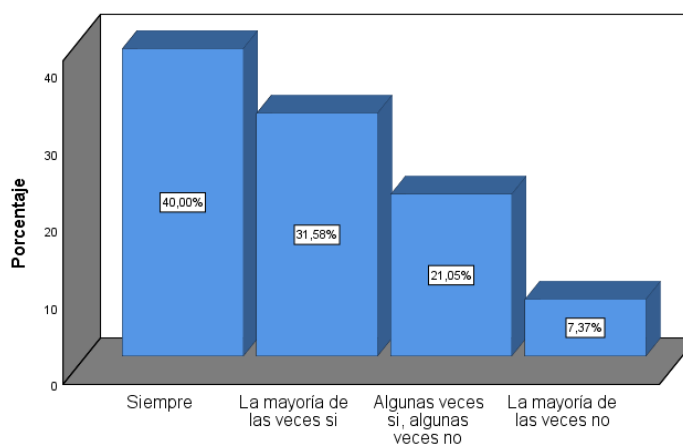
Tabla 4

*Actitud orientación al logro*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	40,0
La mayoría de las veces si	30	31,6
Algunas veces si, algunas veces no	20	21,1
La mayoría de las veces no	7	7,4
Total	95	100,0

Figura 3

*Actitud orientación al logro*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 4 respecto a la dimensión competencia genérica: actitud orientación al logro, el 40% contestó siempre, mientras que el 31,6% dijo la mayoría de las veces si, el 21,1% dijo algunas veces si, algunas veces no finalmente el 7.4% contestó la mayoría de las veces de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 2. Somos preocupado por el orden, la calidad y la precisión

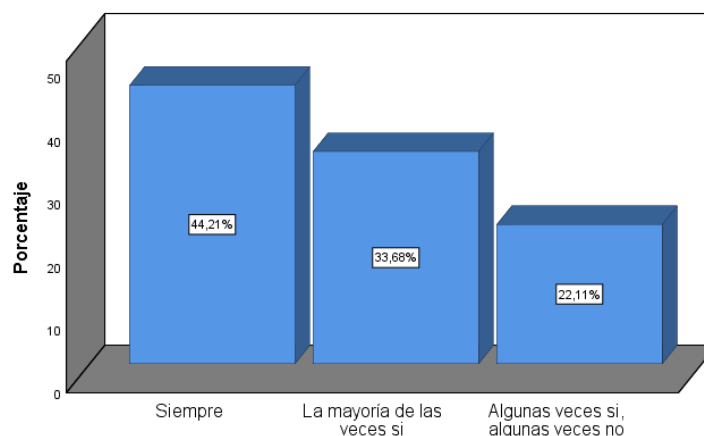
**Tabla 5**

*Preocupado por el orden, la calidad y la precisión*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	44,2
La mayoría de las veces si	32	33,7
Algunas veces si, algunas veces no	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 4**

*Preocupado por el orden, la calidad y la precisión*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 5 respecto a la dimensión competencia genérica: preocupado por el orden, la calidad y la precisión, el 44,2% contestó siempre, mientras que el 33,7% dijo la mayoría de las veces si, el 22,1% dijo algunas veces si, de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

### 3. Tenemos Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor

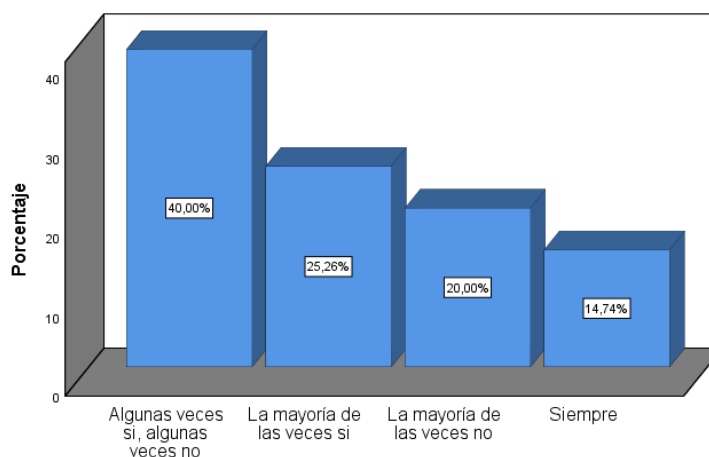
**Tabla 6**

*Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	14,7
La mayoría de las veces si	24	25,3
Algunas veces si, algunas veces no	38	40,0
La mayoría de las veces no	19	20,0
Total	95	100,0

**Figura 5**

*Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor*



#### **Interpretación**

De acuerdo a la Tabla 6 respecto a la dimensión competencia genérica: Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor, el 40% contestó algunas veces si, algunas veces no siempre, mientras que el 25,3% dijo la mayoría de las veces si, el 20% contestó la mayoría de las veces no finalmente el 14,7% dijo siempre de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

#### 4. Estamos orientado en la búsqueda de información constante

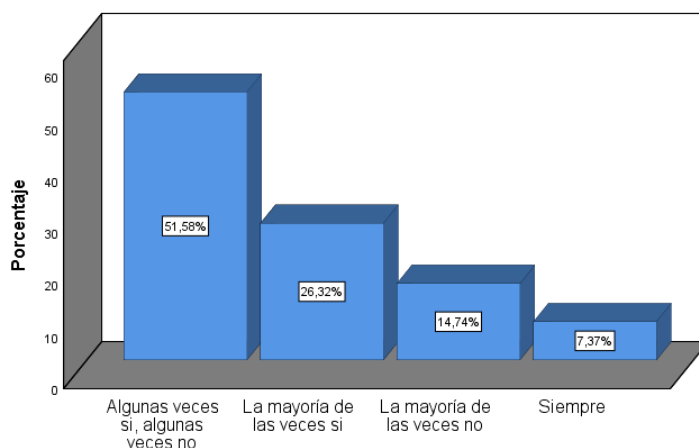
**Tabla 7**

*Orientado en la búsqueda de información constante*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	7,4
La mayoría de las veces si	25	26,3
Algunas veces si, algunas veces no	49	51,6
La mayoría de las veces no	14	14,7
Total	95	100,0

**Figura 6**

*Orientado en la búsqueda de información constante*



#### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 7 respecto a la dimensión competencia genérica: búsqueda de información constante, el 51,6% contestó algunas veces si, algunas veces no, mientras que el 26,3% dijo la mayoría de las veces si el 14,7% dijo la mayoría de las veces no, finalmente el 7.4% contestó siempre de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

## 5. Demostramos un buen nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas

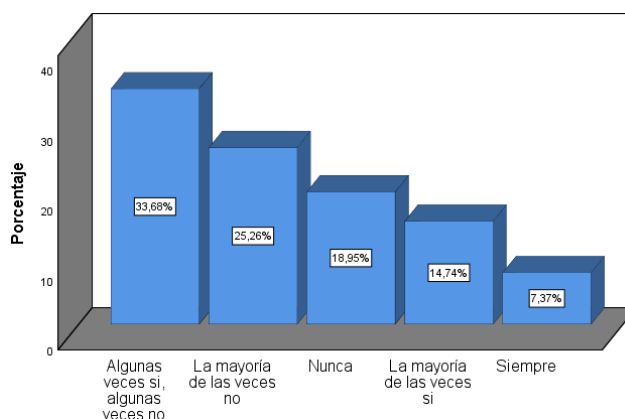
**Tabla 8**

*Nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	7,4
La mayoría de las veces si	14	14,7
Algunas veces si, algunas veces no	32	33,7
La mayoría de las veces no	24	25,3
Nunca	18	18,9
Total	95	100,0

**Figura 7**

*Nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 8 respecto a la dimensión competencia genérica: nivel de comprensión de sentimiento, el 33,7% contestó algunas veces si, algunas veces no, mientras que el 25,3% dijo la mayoría de las veces no, el 18,9% dijo nunca el 14,7% dijo la mayoría de las veces si, finalmente el 7.4% contestó siempre de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 6. Nuestra atención esta orientación al alumno

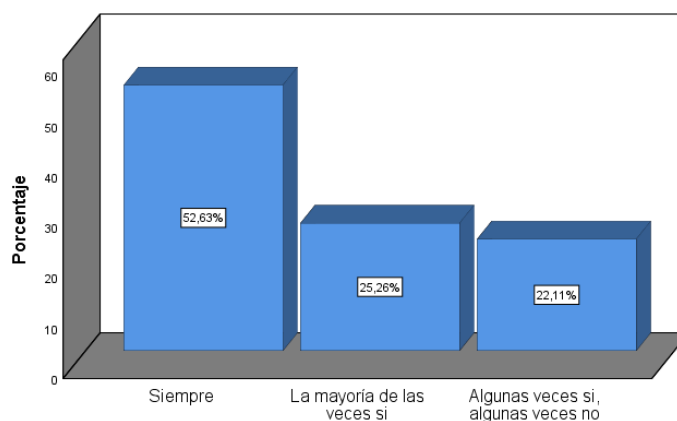
**Tabla 9**

*Atención esta orientado al alumno*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	52,6
La mayoría de las veces si	24	25,3
Algunas veces si, algunas veces no	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 8**

*La atención esta orientación al alumno*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 9 respecto a la dimensión competencia genérica: atención orientada al alumno, el 52,6% contestó siempre, mientras que el 25,3% dijo la mayoría de las veces si, el 22,1% dijo algunas veces si, algunas veces no de las veces de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".



## 7. Presentamos un pensamiento crítico y analítico

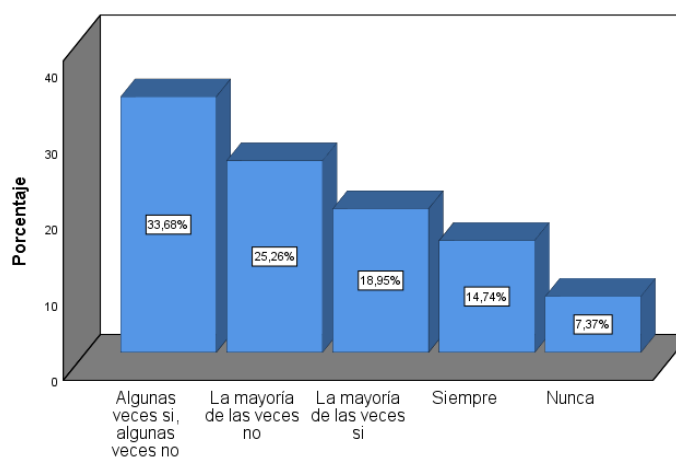
**Tabla 10**

*Pensamiento crítico y analítico*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	14,7
La mayoría de las veces si	18	18,9
Algunas veces si, algunas veces no	32	33,7
La mayoría de las veces no	24	25,3
Nunca	7	7,4
Total	95	100,0

**Figura 9**

*Pensamiento crítico y analítico*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 10 respecto a la dimensión competencia genérica: pensamiento crítico y analítico, el 33,7% dijo algunas veces si, algunas veces no, mientras que el 25,3% dijo la mayoría de las veces no, el 18,9% dijo la mayoría de la veces si, el 14,7% dijo siempre, finalmente el 7.4% contestó nunca de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 8. Tenemos un buen nivel de razonamiento conceptual

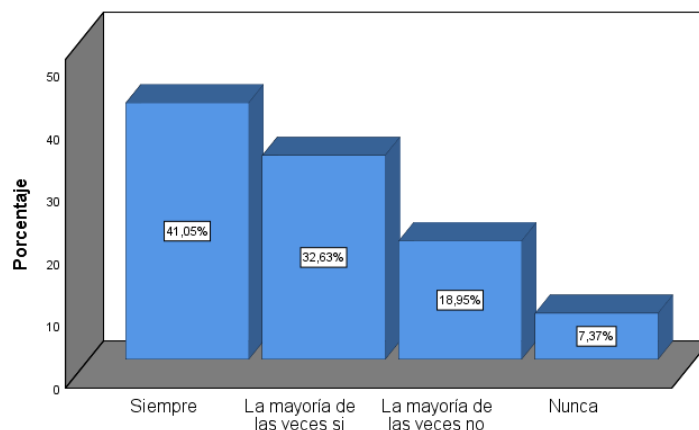
**Tabla 11**

*Nivel de razonamiento conceptual*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	41,1
La mayoría de las veces si	31	32,6
La mayoría de las veces no	18	18,9
Nunca	7	7,4
Total	95	100,0

**Figura 10**

*Nivel de razonamiento conceptual*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 11 respecto a la dimensión competencia genérica: nivel de razonamiento conceptual, el 41,1% contestó siempre, mientras que el 32,6% dijo la mayoría de las veces si, el 18,9% dijo la mayoría de las veces no finalmente el 7.4% contestó nunca de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 9. Poseemos una experiencia profesional de dirección

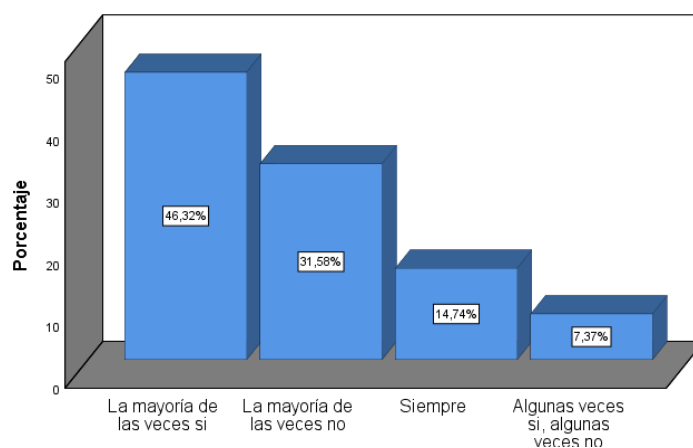
**Tabla 12**

*Experiencia profesional de dirección*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	14,7
La mayoría de las veces si	44	46,3
Algunas veces si, algunas veces no	7	7,4
La mayoría de las veces no	30	31,6
Total	95	100,0

**Figura 11**

*Experiencia profesional de dirección*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 12 respecto a la dimensión competencia genérica: experiencia profesional de dirección, el 46,3% contestó la mayoría de las veces sí, mientras que el 31,6% dijo la mayoría de las veces no, el 14,7% dijo siempre finalmente el 7.4% contestó algunas veces si, algunas veces no de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”

## 10. Tengo confianza en mí mismo

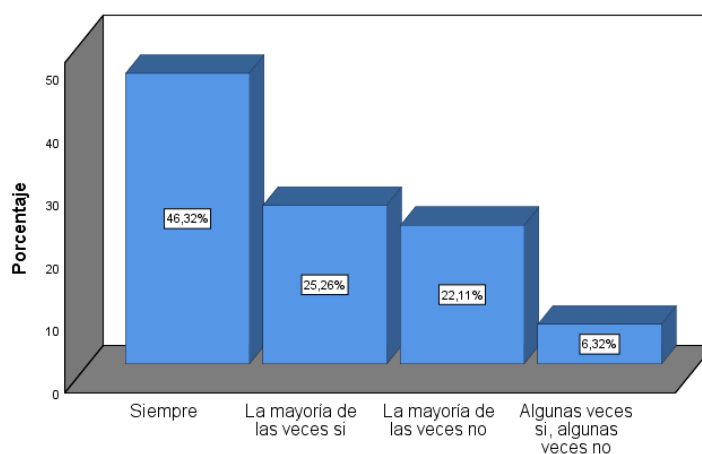
**Tabla 13**

*Tengo confianza en mí mismo*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	46,3
La mayoría de las veces si	24	25,3
Algunas veces si, algunas veces no	6	6,3
La mayoría de las veces no	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 12**

*Tengo confianza en mí mismo*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 13 respecto a la dimensión competencia genérica: confianza en mí mismo, el 46,3% contestó siempre, mientras que el 25,3% dijo la mayoría de las veces si, el 22,1% dijo la mayoría de las veces no finalmente el 6,3% contestó algunas veces si, algunas veces no de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 11. Poseemos una capacidad de resiliencia ante los fracasos

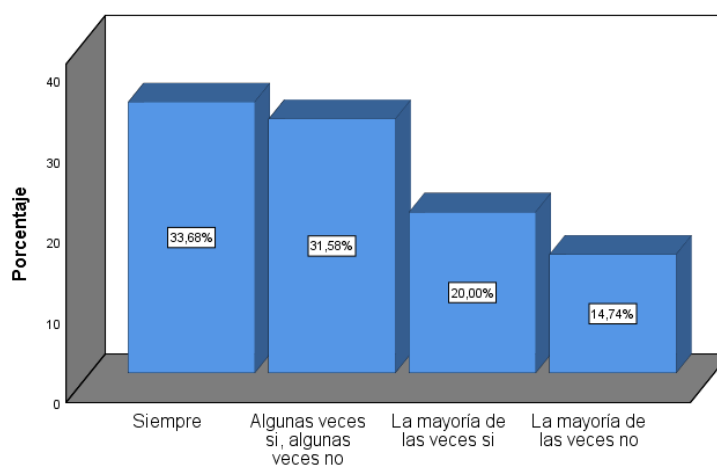
**Tabla 14**

*Capacidad de resiliencia ante los fracasos*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	33,7
La mayoría de las veces si	19	20,0
Algunas veces si, algunas veces no	30	31,6
La mayoría de las veces no	14	14,7
Total	95	100,0

**Figura 13**

*Capacidad de resiliencia ante los fracasos*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 14 respecto a la dimensión competencia genérica: capacidad de resiliencia, el 33,7% contestó siempre, mientras que el 31,6% dijo algunas veces sí, algunas veces no, el 20% dijo la mayoría de las veces finalmente el 14,7% contestó la mayoría de las veces no de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 12. Somos Flexible para adaptarnos a los cambios del entorno

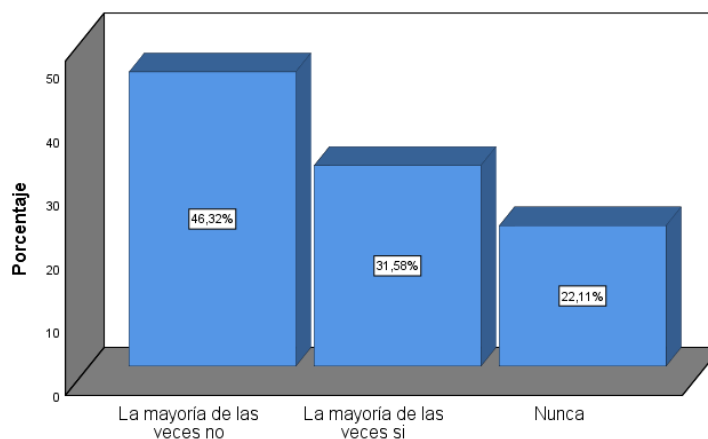
**Tabla 15**

*Flexible para adaptarnos a los cambios del entorno*

	Frecuencia	Porcentaje
La mayoría de las veces si	30	31,6
La mayoría de las veces no	44	46,3
Nunca	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 14**

*Flexible para adaptarnos a los cambios del entorno*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 13 respecto a la dimensión competencia genérica: flexible para adaptarnos, el 46,3% contestó la mayoría de las veces no, mientras que el 31,6% dijo la mayoría de las veces si, el 22,1% dijo nunca de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

### 13. Existe responsabilidad en mis colegas de trabajo

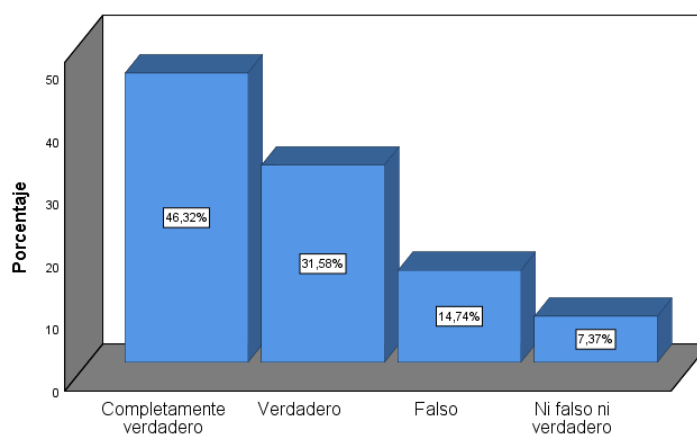
Tabla 16

*Existe responsabilidad en mis colegas de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	44	46,3
Verdadero	30	31,6
Ni falso ni verdadero	7	7,4
Falso	14	14,7
Total	95	100,0

Figura 15

*Existe responsabilidad en mis colegas de trabajo*



#### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 16 respecto a la dimensión competencia específica: responsabilidad en mis colegas de trabajo, el 46,3% contestó completamente verdadero, mientras que el 31,6% dijo verdadero, el 14,7% dijo falso y finalmente el 7,4% contestó ni verdadero ni falso, de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”

## 14. Mis colegas cumplen las metas oportunamente

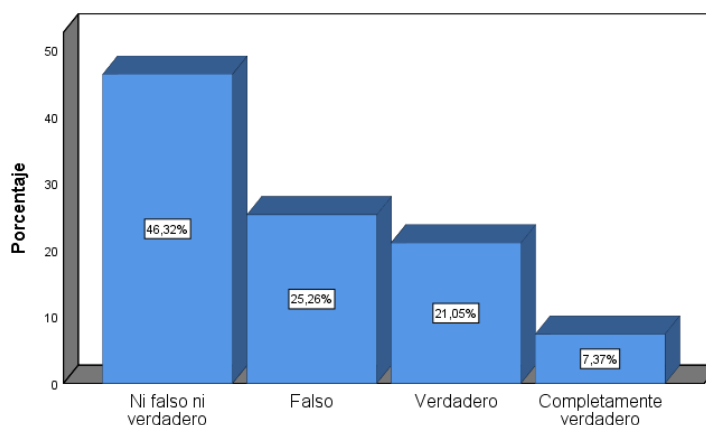
Tabla 17

*Cumplen las metas oportunamente*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	7	7,4
Verdadero	20	21,1
Ni Falso ni verdadero	44	46,3
Falso	24	25,3
Total	95	100,0

Figura 16

*Cumplen las metas oportunamente*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 17 respecto a la dimensión competencia específica: actitud orientación al logro, el 46,3% contestó ni falso ni verdadero, mientras que el 25,3% dijo falso, el 21,1% dijo verdadero finalmente el 7.4% contestó completamente verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.



## 15. Mis colegas tienen tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario

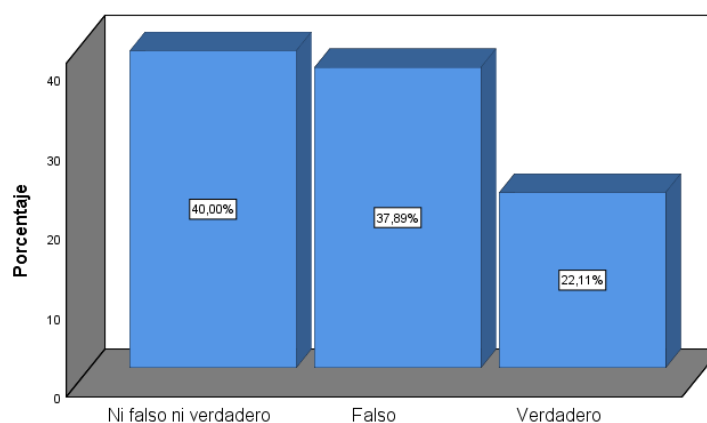
**Tabla 18**

*Tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario*

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	21	22,1
Ni falso ni verdadero	38	40,0
Falso	36	37,9
Total	95	100,0

**Figura 17**

*Tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 18 respecto a la dimensión competencia específica: tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario, el 40% contestó ni falso ni verdadero, el 37,9% dijo falso, el 22,1% dijo verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 16. Poseemos nivel de convivencia y amistad con mis colegas

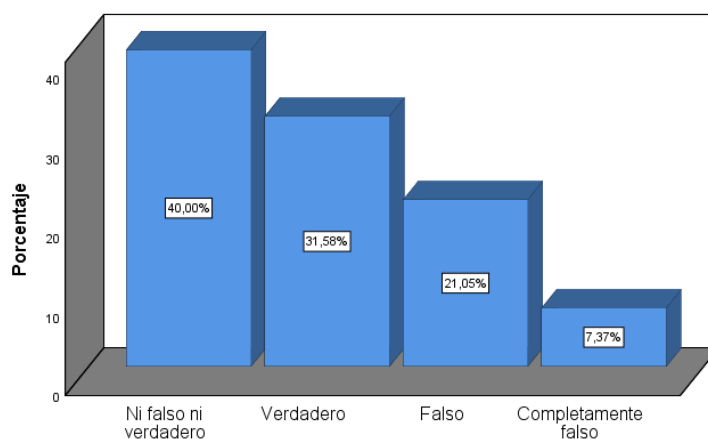
**Tabla 19**

*Nivel de convivencia y amistad con mis colegas*

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	30	31,6
Ni falso ni verdadero	38	40,0
Falso	20	21,1
Completamente falso	7	7,4
Total	95	100,0

**Figura 18**

*Nivel de convivencia y amistad con mis colegas*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 19 respecto a la dimensión competencia específica: convivencia y amistad con mis colegas, el 40% contestó ni falso ni verdadero, mientras que el 31,6% dijo verdadero, el 21,1% dijo falso de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 17. Los trabajos que realiza mis colegas tienen bajo índice de errores

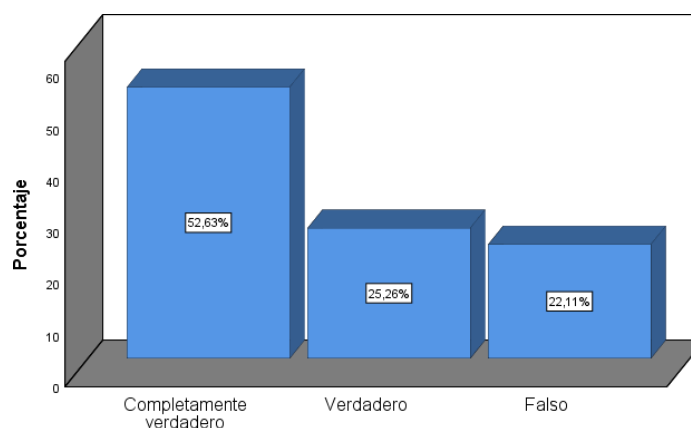
**Tabla 20**

*Los trabajos tienen bajo índice de errores*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	50	52,6
Verdadero	24	25,3
Falso	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 19**

*Los trabajos tienen bajo índice de errores*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 20 respecto a la dimensión competencia específica: bajo índice de errores, el 52,6% contestó completamente verdadero, mientras que el 25,3% dijo verdadero, el 22,1% dijo falso de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 18. Mis colegas mayormente tienen un dominio de sus materias

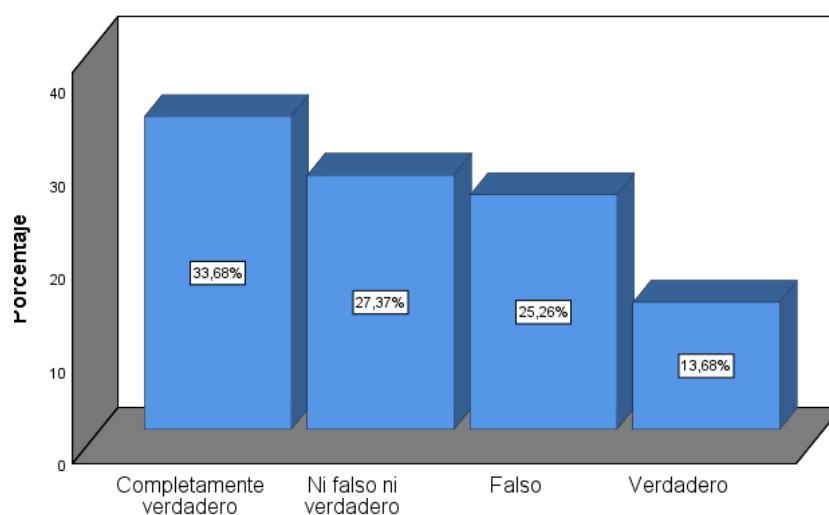
**Tabla 21**

*Dominio de sus materias*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	32	33,7
Verdadero	13	13,7
Ni falso ni verdadero	26	27,4
Falso	24	25,3
Total	95	100,0

**Figura 20**

*Dominio de sus materias*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 19 respecto a la dimensión habilidades: actitud dominio de sus materias, el 33,7% dijo completamente verdadero, asimismo el 27,4% contestó ni falso ni verdadero, el 25,3% dijo falso, finalmente el 13,7% contestó verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

## 19. Por las constante capacitación y aprendizaje tenemos competencias en nuevas materias

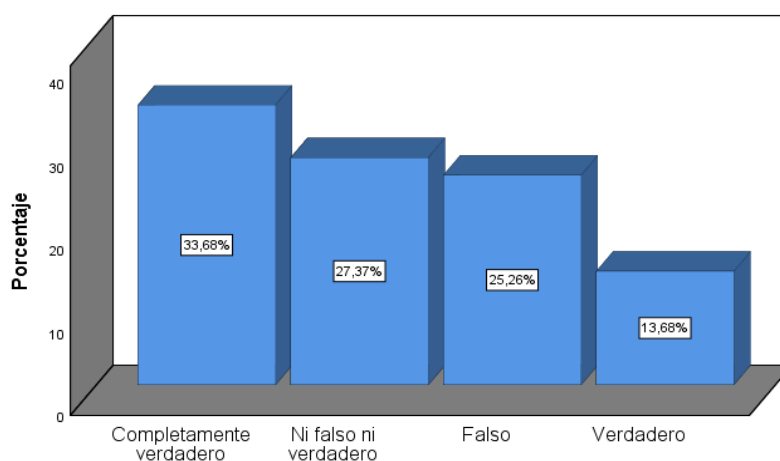
Tabla 22

Competencias en nuevas materias

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	20	21,1
Verdadero	44	46,3
Falso	24	25,3
Completamente falso	7	7,4
Total	95	100,0

Figura 21

Competencias en nuevas materias



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 22 respecto a la dimensión habilidades: competencias en nuevas materias., el 46,3% dijo verdadero, asimismo el 25,3% contestó falso, el 21,1% dijo completamente verdadero, finalmente el 7,4% contestó completamente falso de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

## 20. Dentro y fuera de las aulas existe capacidad de desenvolvimiento en mis colegas

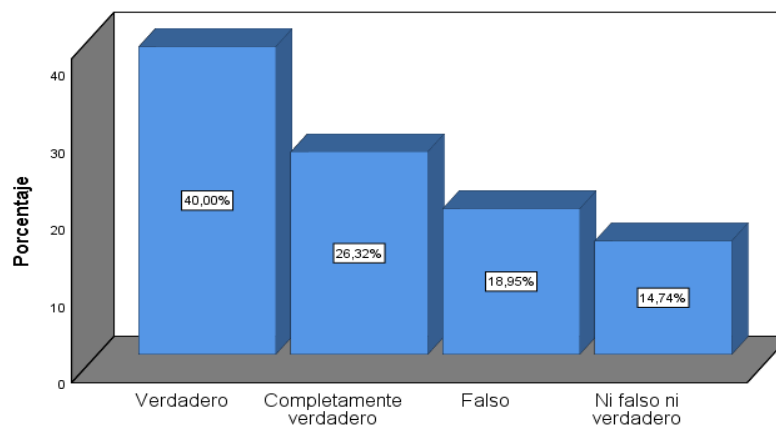
Tabla 23

Capacidad de desenvolvimiento en mis colegas

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	25	26,3
Verdadero	38	40,0
Ni falso ni verdadero	14	14,7
Falso	18	18,9
Total	95	100,0

Figura 22

Capacidad de desenvolvimiento en mis colegas



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 23 respecto a la dimensión habilidades: capacidad de desenvolvimiento en mis colegas., el 40% dijo verdadero, asimismo el 26,3% contestó completamente verdadero, el 18,9% dijo falso, finalmente el 14,7% contestó ni falso ni verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 21. Existen mucha personalidad en mis colegas

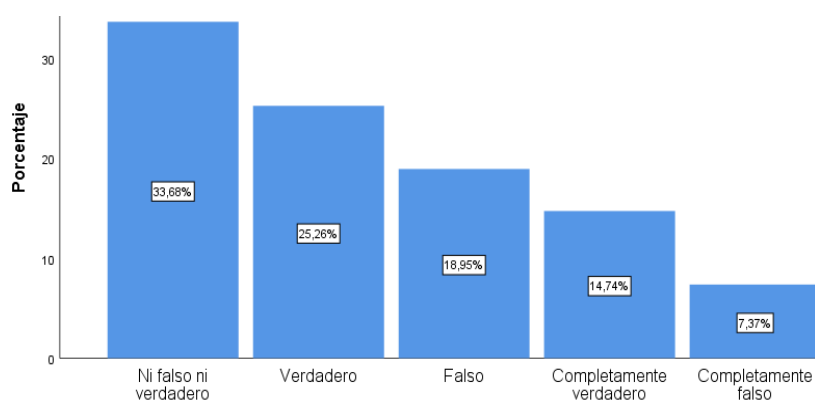
**Tabla 24**

*Personalidad en mis colegas*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	14	14,7
Verdadero	24	25,3
Ni falso ni verdadero	32	33,7
Falso	18	18,9
Completamente falso	7	7,4
Total	95	100,0

**Figura 23**

*Personalidad en mis colegas*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 24 respecto a la dimensión habilidades: personalidad en mis colegas., el 33,7% dijo ni falso ni verdadero, asimismo el 25,3% contestó verdadero, el 18,9% dijo falso, el 14,7% señaló completamente verdadero, finalmente el 7,4% contestó completamente falso de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 22. Tenemos un alto desempeño laboral en clases

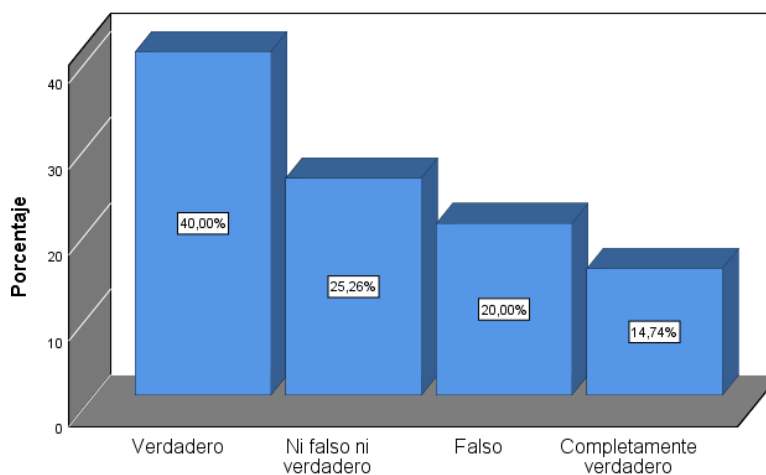
**Tabla 25**

*Desempeño laboral en clases*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	14	14,7
Verdadero	38	40,0
Ni falso ni verdadero	24	25,3
Falso	19	20,0
Total	95	100,0

**Figura 24**

*Desempeño laboral en clases*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 25 respecto a la dimensión destreza: desempeño laboral en clases, el 40% dijo verdadero, asimismo el 25,3% contestó ni falso ni verdadero, el 20% dijo falso, finalmente el 14,7% contestó completamente verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.



## 23. Existe empatía y colaboración entre mis colegas

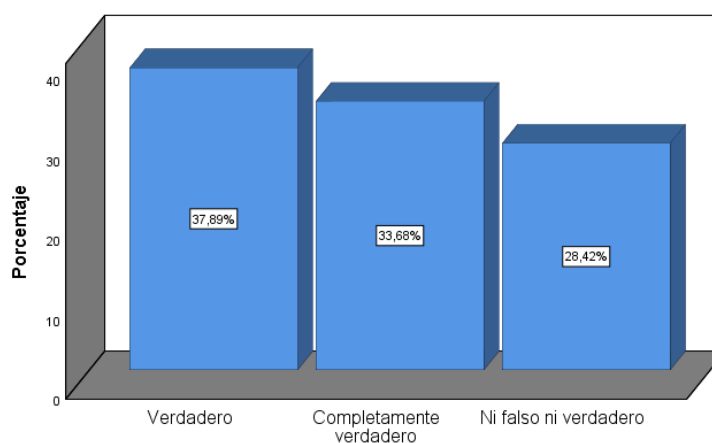
**Tabla 26**

*Colaboración entre mis colegas*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	32	33,7
Verdadero	36	37,9
Ni falso ni verdadero	27	28,4
Total	95	100,0

**Figura 25**

*Colaboración entre mis colegas*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 26 respecto a la dimensión destreza: colaboración entre mis colegas, el 37,9% dijo verdadero, asimismo el 33,7% contestó completamente verdadero, el 28,4% dijo ni falso ni verdadero, de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

## 24. Existe liderazgo en los colegas docentes

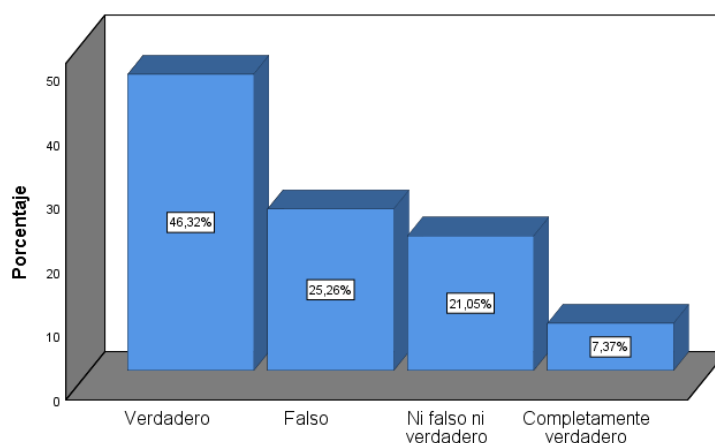
**Tabla 27**

*Liderazgo en los colegas docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	7	7,4
Verdadero	44	46,3
Ni falso ni verdadero	20	21,1
Falso	24	25,3
Total	95	100,0

**Figura 26**

*Liderazgo en los colegas docentes*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 27 respecto a la dimensión destreza: liderazgo en los colegas docentes, el 46,3% dijo verdadero, asimismo el 25,3% contestó falso, el 21,1% dijo ni falso ni verdadero, finalmente el 7,4% contestó completamente verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 25. Creamos nuevas formas en el proceso de aprendizaje y enseñanza

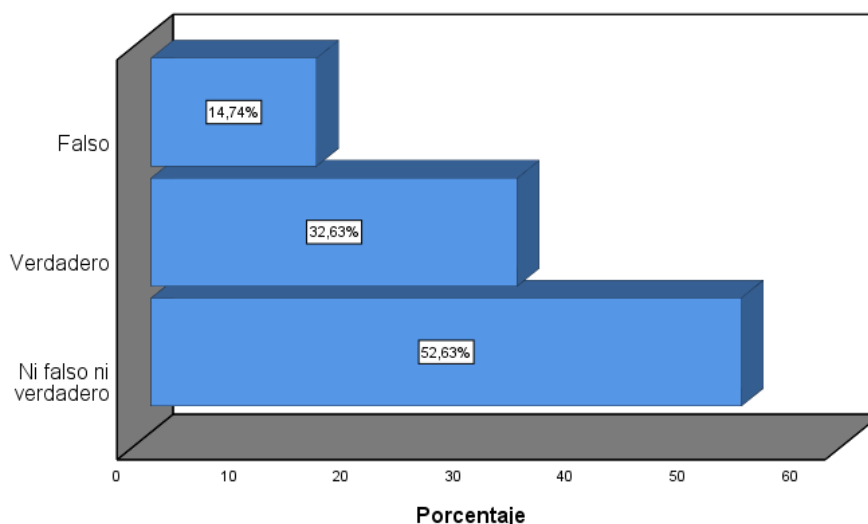
**Tabla 28**

*Proceso de aprendizaje y enseñanza*

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	31	32,6
Ni falso ni verdadero	50	52,6
Falso	14	14,7
Total	95	100,0

**Figura 27**

*Proceso de aprendizaje y enseñanza*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 28 respecto a la dimensión características del docente: proceso de aprendizaje y enseñanza, el 52,6% dijo ni falso ni verdadero, asimismo el 32,6% contestó verdadero, el 14,7% dijo falso, de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 26. Promovemos en los alumnos la participación activa del estudiante

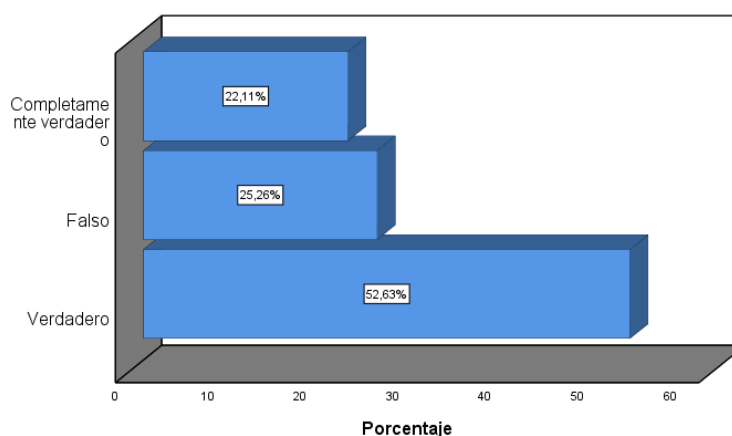
**Tabla 29**

*Participación activa del estudiante*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	21	22,1
Verdadero	50	52,6
Falso	24	25,3
Total	95	100,0

**Figura 28**

*Participación activa del estudiante*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 29 respecto a la dimensión características del docente: participación activa del estudiante, el 56,6% dijo verdadero, asimismo el 25,3% contestó falso, el 22,1% dijo completamente verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 27. Tratamos de construir un ambiente agradable y estimulante en el salón

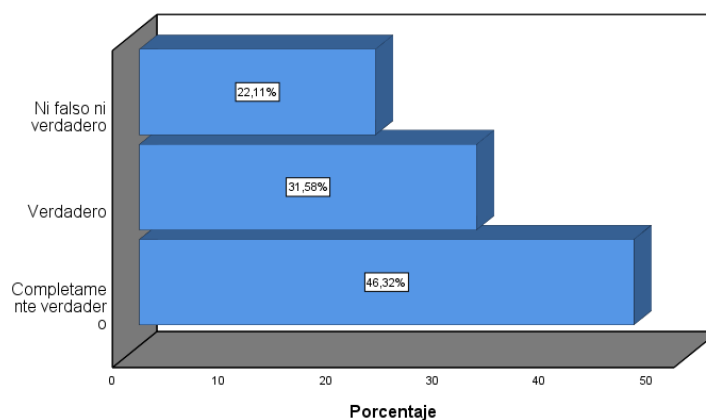
**Tabla 30**

*Ambiente agradable y estimulante en el salón*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente Verdadero	44	46,3
Verdadero	30	31,6
Ni falso ni verdadero	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 29**

*Ambiente agradable y estimulante en el salón*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 28 respecto a la dimensión características del docente: ambiente agradable y estimulante en el salón, el 46,3% dijo completamente verdadero, asimismo el 31,6% contestó verdadero, el 22,1% dijo ni falso ni verdadero, de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

## 28. Al inicio de clase presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes

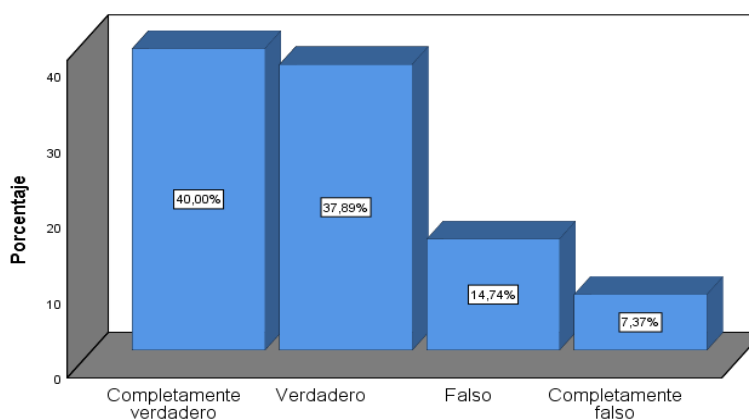
**Tabla 31**

*Presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	38	40,0
Verdadero	36	37,9
Falso	14	14,7
Completamente falso	7	7,4
Total	95	100,0

**Figura 30**

*Presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 31 respecto a la dimensión roles del docente: presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes. el 40% dijo completamente verdadero, asimismo el 37,9% contestó verdadero, el 14,7% dijo falso, finalmente el 7,4% contestó completamente falso de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC".

## 29. Somos docente investigador y promovemos en los estudiantes

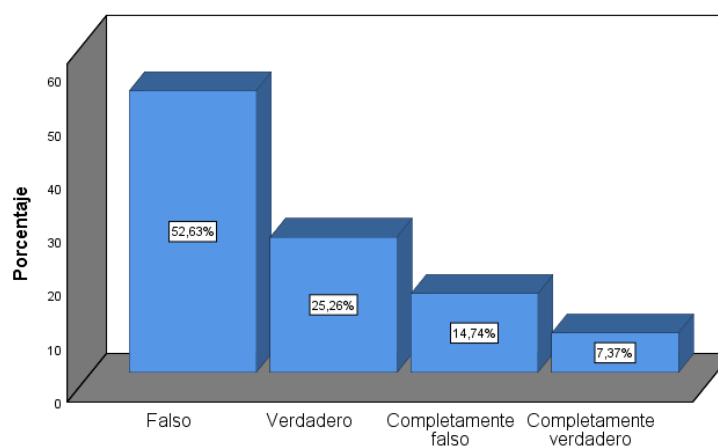
**Tabla 32**

*Docente investigador y promovemos en los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	7	7,4
Verdadero	24	25,3
Falso	50	52,6
Completamente falso	14	14,7
Total	95	100,0

**Figura 31**

*Docente investigador y promovemos en los estudiantes*



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 32 respecto a la dimensión roles del docente; docente investigador y promovemos en los estudiantes, el 52,6% dijo falso, asimismo el 25,3% contestó verdadero, el 14,7% dijo completamente falso, finalmente el 7,4% contestó completamente verdadero de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.

### 30. Los docentes somos visto como líder que aplica gerencia participativa

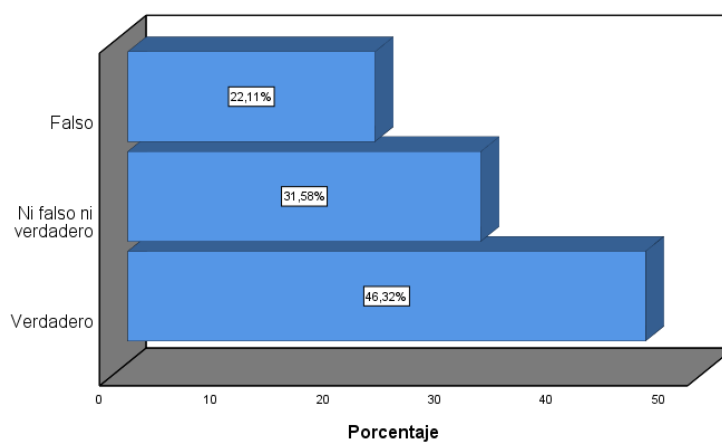
**Tabla 33**

*Líder que aplica gerencia participativa*

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	44	46,3
Ni falso ni verdadero	30	31,6
Falso	21	22,1
Total	95	100,0

**Figura 32**

*Líder que aplica gerencia participativa*



#### **Interpretación:**

De acuerdo a la Tabla 32 respecto a la dimensión roles del docente: líder que aplica gerencia participativa, el 46,3% dijo verdadero, asimismo el 31,6% contestó ni falso ni verdadero, el 22,1% dijo falso, de una muestra de 95 personas encuestadas del tema de investigación “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC”.



## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A continuación, hallaremos la prueba de la hipótesis con la correlación de Spearman no paramétrica la cual tiene la siguiente Tabla de calificación:

**Figura 33**

*Coefficiente de correlación de Spearman*

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación megativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación megativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación megativa negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Cielo.org.mx

### Hipótesis general

#### a) Formulación de hipótesis

**Ho:** No existe relación entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente en la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

**Ha:** Existe relación entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

#### b) Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

### c) Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de Likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos ( $x$  menos  $y$ )

$n$  = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

<b>Correlaciones</b>				
			V.I. Management por competencia	V.D. Desempeño laboral
Rho de Spearman	V.I. Management por competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	V.D. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

### d) Estimación del p – valor

El valor de  $p$  significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de  $p < 0.05$  significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de  $p > 0.05$  significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor  $p$  es 0.000 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

### e) Toma de decisión

Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis

alterna, en consecuencia, existe relación entre la management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.,

Al obtener el coeficiente de correlación 0.643 es correlación positiva moderada.

### **Hipótesis específica 1**

#### **a) Formulación de hipótesis**

**Ho:** No existe relación entre management competencia y la dimensión habilidades del personal docente de la facultad ciencias de la educación UNDAC, 2020.

**Ha:** Existe relación entre management de competencia y la dimensión habilidades del personal docente de la facultad ciencias de la educación UNDAC, 2020.

#### **b) Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

#### **c) Elección de la prueba estadística**

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de Likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r_R$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos ( $x$  menos  $y$ )

$n$  = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

<b>Correlaciones</b>				
			V.I. Management por competencia	V.D. Dimensión: habilidades
Rho de Spearman	V.I. Management por competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,007
		Sig. (bilateral)	.	,720
		N	95	95
	V.D. Dimensión: habilidades	Coeficiente de correlación	,007	1,000
		Sig. (bilateral)	,720	.
		N	95	95

#### **d) Estimación del p – valor**

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de  $p < 0.05$  significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de  $p > 0.05$  significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.007 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

#### **e) Toma de decisión**

Por cuanto el valor es  $p < 0.007$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la management de competencia y la dimensión habilidades del personal docente de la facultad ciencias de la educación UNDAC, 2020.

Al obtener el coeficiente de correlación 0.720 es correlación positiva alta.

## Hipótesis específica 2

### a) Formulación de hipótesis

**Ho:** No existe relación entre management de competencia y la dimensión destrezas en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

**Ha:** Existe relación entre management de competencia y la dimensión destrezas en los docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

### b) Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

### c) Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de Likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r$  R= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos (x menos y)

$n$  = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Correlaciones			
		V.I. Management por competencia	V.D. Dimensión: destrezas
Rho de Spearman	V.I. Management por competencia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,633**
		N	95
V.D. Dimensión: destrezas	V.I. Management por competencia	Coeficiente de correlación	,633**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

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

#### **d) Estimación del p – valor**

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de  $p < 0.05$  significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de  $p > 0.05$  significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.000 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

#### **e) Toma de decisión**

Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre management de competencia y la dimensión destrezas en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC,

Al obtener el coeficiente de correlación 0.633 es correlación positiva moderada.

### **Hipótesis específica 3**

#### **a) Formulación de hipótesis**

**Ho:** No existe relación entre management de competencia y la dimensión características en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

**Ha:** Existe relación entre management de competencia y la dimensión características en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

#### **b) Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

### c) Elección de la prueba estadística

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de Likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos ( $x$  menos  $y$ )

$n$  = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Correlaciones			V.I. Management por competencia	V.D. Dimensión: Características del docente
Rho de Spearman	V.I. Management por competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	V.D. Dimensión: Características del docente	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

### d) Estimación del p – valor

El valor de  $p$  significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de  $p < 0.05$  significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de  $p > 0.05$  significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor  $p$  es 0.000 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

### **e) Toma de decisión**

Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, Existe relación entre la management de competencia y la dimensión características en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

Al obtener el coeficiente de correlación 0.698 es correlación positiva moderada.

### **Hipótesis específica 4**

#### **a) Formulación de hipótesis**

**Ho:** No existe relación entre management de competencia y la dimensión roles del docente en el personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

**Ha:** Existe relación entre management de competencia y la dimensión roles del docente en el personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

#### **b) Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

#### **c) Elección de la prueba estadística**

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de Likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r$  R= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos (x menos y)

$n$  = Números de datos



Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

<b>Correlaciones</b>			V.I. Management por competencia	V.D. Dimensión: roles del docente
Rho de Spearman	V.I. Management por competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	V.D. Dimensión: roles del docente	Coeficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

#### **d) Estimación del p – valor**

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

Un valor de  $p < 0.05$  significa que la hipótesis nula es falsa

Un valor de  $p > 0.05$  significa que la hipótesis nula es cierta.

En vista que el valor p es 0.000 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

#### **e) Toma de decisión**

Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre management de competencia y la dimensión roles del docente en el personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC.

Al obtener el coeficiente de correlación 0.580 es correlación positiva moderada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las variables estidadas en la presente investigación management por competencia y desempeño laboral en la tesis intitulada “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación undac 2021”.

“Llegamos a los siguientes hallazgos. Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la management por competencias y el desempeño laboral del personal docente, facultad ciencias de la educación en la UNDAC. Al obtener el coeficiente de correlación 0.643 es correlación positiva moderada. Respeto a este tema en la investigación de Guerrero, A (2015) realizó la investigación: “*Management del Talento Humano basado en Competencias – 2015*”. Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Psicología, Maestría en psicología del trabajo, México, quien concluye lo siguiente: “En la necesidad de contar con variables organizacionales que permitan marcar una diferencia, los expertos han concluido que a través del capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones. La idea de que el factor humano constituya el principal activo para las organizaciones productivas es hoy en día más que evidente sin embargo, para el mundo empresarial las personas y específicamente el comportamiento humano en la organización, continúa siendo un tema por demás complicado, es decir, temas como el compromiso, las actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, los diferentes tipos de liderazgo y su impacto, la motivación, la comunicación, la estrategia, la visión, etc., son necesidades frecuentes en las organizaciones”.

Asimismo, en la dimensión; habilidades del docente obtuvimos la siguiente conclusión: por cuanto el valor es  $p < 0.007$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre management de

competencia y la dimensión habilidades del personal docente, facultad ciencias de la educación UNDAC, 2020. Al obtener el coeficiente de correlación 0.720 es correlación positiva alta. Por otra parte, podemos señalar al autor Martínez, V. (2017) desarrollo la investigación: *“Management del Talento Humano por Competencias para una empresa de las Artes Gráficas - 2013”*. Universidad de Querétaro México, quien concluye lo siguiente: “La mayor restricción que se presentó durante el desarrollo de esta tesis, fue la concerniente al manejo de los puestos por perfiles generales o “puestos tipo”; donde se engloba a los especialistas por el tipo de puesto que ocupa, sin considerar las necesidades o competencias departamentales que requiere su función, restándole así, la personalización y especialización al perfil del puesto. Sin embargo, en este momento, para la empresa es más funcional realizarlo de la manera antes señalada”.

Gómez, L. (2016) investigación denominada *“Propuesta de un programa de capacitación con enfoque de competencia laboral en la central de Boca del Río”*, Universidad Veracruzana, En este trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones: “Las empresas altamente competitivas se han destacado por considerar la preparación de su personal como una estrategia fundamental para lograr la calidad de sus productos y servicios. En un segundo apartado se aborda el tema de competencia laboral, considerada como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, así mismo se realiza un estudio de las Normas Técnicas de competencia Laboral, ya que éstas definen los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un desempeño efectivo en el empleo, expresadas en su contenido como un resultado o una consecuencia, que deberá demostrar el trabajador en su práctica laboral”.

Respecto a la dimensión; destrezas del docente por cuanto el valor es  $p < 0.000$  es menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia,

existe relación entre management de competencia y la dimensión destrezas en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC. Podemos contrastar con la siguiente investigación del autor Cancinos, A. (2018) presentado en la tesis de pregrado: “*Selección de Personal y Desempeño Laboral*”. Universidad Nacional Autónoma de México México, quien concluye lo siguiente: “El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño. El proceso de selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo. Estableció que los niveles del desempeño del personal son aceptables, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar. Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores”.

Con respecto a la dimensión; características del docente al obtener el coeficiente de correlación 0.633 es correlación positiva moderada. Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, Existe relación entre la management de competencia y la dimensión característica del docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC. Al obtener el coeficiente de correlación 0.698 es correlación positiva moderada. Sin mebaro el investigador llega a la siguiente conclusión Zevallos & Ordaya, (2018) tesis de pregrado “*Management por competencias y desempeño laboral de los funcionarios del gobierno regional de pasco – 2017*” Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, facultad de ciencias empresariales, escuela profesional e administración. Conclusiones:”Queda probada, la hipótesis general donde manifestamos que la management por competencias tiene relación directa entre el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco,

2017, habiendo evaluado la hipótesis general a través de la prueba chi cuadrada con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre ambas variables principales. Luego de haber evaluado la primera hipótesis específica, siguiendo el procedimiento de la prueba chi cuadrado se logró demostrar que existe relación directa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco, 2017”.

Finalmente, en la dimensión: roles del docente, por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la management de competencia y la dimensión roles del docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC. Al obtener el coeficiente de correlación 0.580 es correlación positiva moderada. Marcillo, (2016) En su tesis pegado: *“Modelo de management por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del sur de Manabí”*. Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo escuela de posgrado de ciencias económicas. “La investigación concluye que se la dado poca importancia al talento humano. Es importante recalcar que se debería dar importancia a las habilidades y conocimiento de los colaboradores para poder lograr los objetivos de la empresa”.

## CONCLUSIONES

En la investigación intitulada “Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC 2021” llegamos a las siguientes conclusiones:

1.- Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la variable management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC., Al obtener el coeficiente de correlación 0.643 es correlación positiva moderada.

2.- Por cuanto el valor es  $p < 0.007$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la variable management de competencia y la dimensión habilidades del personal en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC, 2021. Al obtener el coeficiente de correlación 0.720 es correlación positiva alta.

3.- Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre la variable management de competencia y la dimensión destrezas en los docentes de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC. Al obtener el coeficiente de correlación 0.633 es correlación positiva moderada.

4.- Por cuanto el valor es  $p < 0.000$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación entre management de competencia y la dimensión roles del docente en el personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC. Al obtener el coeficiente de correlación 0.580 es correlación positiva moderada.

## RECOMENDACIONES

1.- Es necesario aplicar el enfoque management por competencias para elevar el desempeño laboral en el personal docente perteneciente a la facultad Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a razón de existir una correlación positiva moderada entre ambas variables.

2.- Es necesario aplicar un programa de capacitación para mejorar la dimensión habilidades del personal de la facultad Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por cuanto se determino que existe una correlación positiva alta entre la dimensiones y variables estudiadas.

3.- Se recomienda mejorar la dimensión destrezas en la escuela profesional de educación primaria perteneciente a la facultad Ciencias de la Educación en la UNDAC. Estas habilidades lograrán mejorar los servicios educativos de los alumnos, así como las relaciones con los docentes.

4.- Se recomienda implementar directivas y reglamentos referente a la dimensión roles del docente de la escuela profesional de educación primaria, por cuanto en la investigación se obtuvo coeficiente de correlación positiva moderada en las dimensiones y variables estudiadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2016). Influencia de las características de la personalidad (competencias ) en la empleabilidad de profesionales. In *Tesis*. Universidad de Buenos Aires.
- Alonso-Jim, L., Salmeron, H., & Azcuy-Morales, A. B. (2008). La competencia cognoscitiva como configuración psicológica de la personalidad. Algunas distinciones conceptuales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(39), 1109–1137. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v13n39/v13n39a5.pdf>
- Ávila, R., López, R., & Fernández de Larrea, E. (2017). Las competencias profesionales para la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias Sociales ante el reto europeo y la globalización. In *Asociación universitaria de profesores de didáctica de las ciencias sociales*. <https://doi.org/BI-847-07>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad De Ciencias Sociales. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Caldera, E., & Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente en la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesoría S.A.* Universida de Medelliin Facultad de ciencias administrativas especialización en gestión del talento humano y la productrividd.
- Charría, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2017). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología Desde El Caribe*, unknown(28), 133–165. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>
- Fernandez, A. (2017). El gran Tour de la búsqueda de empleo. *Revista de Investigación Turística*, 1, 43–61.
- Fernández, J. T., & Bueno, C. R. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: Retos e implicaciones. *Educacion XX1*, 19(1), 17–38. <https://doi.org/10.5944/educXX1.12175>



- Granados, M. (2013). *El Desarrollo de competencias laborales y la formación de los profesionales de turismo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Año 2013* (Vol. 16) [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8667/7526>
- Guerrero, A. (2014). "Gestión del talento humano basado en competencias" [Universidad Autónoma de Querétalo, Facultad de Psicología, Maestría en Psicología del trabajo]. <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/4251/RI000769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Larumbe, C. (2016). *Gestión por Competencias*. Universidad pública de Navarra.
- Marcillo, N. (2018). *Modelo de gestión por competencia para optimizar el rendimiento del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. [Universidad Privada Antenor Orrego Escuela de Posgrado Ciencias Económicas]. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO\\_NORMA\\_GESTIÓN\\_COMPETENCIAS\\_SUR MANABI.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTIÓN_COMPETENCIAS_SUR MANABI.pdf)
- Rábago, E (2011) Trabajos citados *Management por competencias: Un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial*. A Coruña, España: Netbiblo.
- Parra, R. (2017). Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica Digital Del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 2, 54–72. <https://bit.ly/39RzvIR>
- Peña, M., & Durán, M. N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222.
- Pichardo Martínez, M. del C., Justicia Justicia, F., & Fernández Cabezas, M. (2009). Prácticas de crianza y competencia social en niños de 3 a 5 años. *Pensam. Psicol*, 6, 37–48. <https://doi.org/10.11144/116>
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación de desempeño en la

administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>

Zevallos, C., & Ordaya, N. (2018). “*Gestión por competencias y desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco – 2017*” [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión Facultad de Ciencias Empresariales, escuela profesional de administración]. [repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/361](http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/361)

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Atencio Calzada, A. (2023). *Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema de investigación: "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la facultad ciencias de la educación UNDAC 2021"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿En qué medida se da la relación entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?	Determinar el grado de relación entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la facultad ciencias de la educación UNDAC, 2021.	Existe relación entre management por competencias y el desempeño laboral del personal docente de la facultad ciencias de la educación en la UNDAC, 2021.	V1: Management por competencias	Competencias genéricas	-Competencias de logro y acción -Competencias de ayuda y servicio -Competencia de influencia -Competencia cognoscitivas -Competencias de eficiencia personal.  Eficiencia Eficacia Sinérgia Clima laboral Calidad	MÉTODO Para el desarrollo de la investigación se utilizarán los métodos: correlacional, con la finalidad de responder a las preguntas Hernández et al., (2014) (2014: 62)
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Competencias específicas	- Dominio de la materia	<b>DISEÑO</b>

<p>a) ¿Cuál es el nivel de relación entre management por competencia y la dimensión habilidades de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?</p>	<p>a) Conocer el nivel de relación que existe entre management por competencia y la dimensión habilidades de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>	<p>a) Existe nivel de relación entre management por competencia y la dimensión habilidades de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>	<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>Habilidades</p> <p>Comportamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de otras materias.</li> <li>- Capacidad de desenvolvimiento.-Personalidad</li> <li>- Desempeño en clases.</li> <li>-Relaciones humanas.</li> <li>-Liderazgo.</li> </ul>	<p>Con la finalidad de obtener información para el desarrollo del proyecto, se utilizará el diseño transeccional o transversal no experimental.</p>
<p>b) ¿Qué relación existe entre management por competencia y la dimensión destrezas del docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?</p>	<p>b) Determinar la relación existente entre management por competencia y la dimensión destrezas de los docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>	<p>b) Existe relación entre management por competencia y la dimensión destrezas de los docente de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>		<p>Metas y resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad del trabajo</li> <li>- Reducción de costos</li> <li>- Enfoque en los resultados</li> </ul>	<p><b>Población;</b></p> <p>Docentes de la Facultad de educación que en total son de 126 docentes</p>
<p>c) ¿En qué medida se da la relación entre management por competencia y la</p>	<p>UNDAC, 2021.</p>	<p>c) Existe relación entre management por competencias y la</p>		<p><b>Muestra:</b> <math>n_0 =</math> La muestra es 95 colaboradores. <b>Aplicación del instrumento:</b> será aplicado la encuesta a</p>		

---

<p>dimensión características de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?</p>	<p>c) Identificar la relación entre management por competencias y la dimensión características de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>	<p>dimensión características de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>	<p>docentes de la Facultad Ciencias de la educación.</p>
<p>d) ¿Cuál es el nivel de relación existente entre management por competencia y la dimensión roles de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021?</p>	<p>d) Conocer el nivel de relación que existe entre management por competencia y la dimensión roles de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021.</p>	<p>d) Existe nivel de relación entre management por competencia y la dimensión roles de los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación UNDAC, 2021</p>	

---

## ANEXO 2

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensión	Indicadores	Escala	Itms	Técnicas/ Instrumento
<b>V1: Management por competencias</b>	Competencias genéricas	<u>Competencias de logro y acción</u>	Escala de Likert: 1. Siempre 2. La mayoría de las veces 3. Algunas veces sí algunas veces no. 4. La mayoría de las veces no. 5. Nunca	<u>1. Tiene una actitud orientación al logro.</u>	será aplicado la encuesta a docentes de la Facultad Ciencias de la educación
				<u>2. Es preocupado por el orden, la calidad y la precisión.</u>	
				<u>3. Tiene Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor.</u>	
		<u>Competencias de ayuda y servicio</u>		<u>4. Está orientado en la búsqueda de información constante.</u>	
				<u>5. Demuestra un buen nivel de comprensión de sentimientos con las demás personas.</u>	
		<u>Competencia de influencia</u>		<u>6. Su atención esta orientación al alumno</u>	
				<u>7. Presenta un pensamiento crítico y analítico</u>	
		<u>Competencias cognoscitivas</u>		<u>Tiene un buen nivel de razonamiento conceptual</u>	
				<u>8. Posee una experiencia profesional de dirección</u>	
				<u>9. Se tiene confianza en sí mismo</u>	
				<u>10. Posee una capacidad de resiliencia ante los fracasos</u>	
				<u>11. Es Flexible para adaptarse a los cambios del entorno</u>	
	<u>Competencias específicas</u>	<u>Eficiencia</u>		<u>12. Existe responsabilidad en</u>	

				su colegas de trabajo	
		<u>Eficacia</u>		<u>13. Cumplen las metas oportunamente</u>	
		<u>Sinergia</u>		<u>14. Tiene tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario</u>	
		<u>Clima laboral</u>		<u>15. Posee nivel de convivencia y amistad en los colegas</u>	
		<u>Calidad</u>		<u>16. Los trabajos que realiza tien bajo índice de errores</u>	
		<u>Dominio de la materia</u>		<u>17. Mayormente tiene un dominio de sus materias</u>	
	<u>Habilidades</u>	<u>Conocimiento de otras materias</u>		<u>18. Por sus constante capacitación y aprendizaje tiene competencias en nuevas materias</u>	
		<u>Capacidad de desenvolvimiento</u>	Escala de Likert: 1. Completamente verdadero	<u>19. Dentro y fuera de las aulas existe capacidad de desenvolvimiento de los colegas</u>	
		<u>Personalidad</u>	2. Verdadero	<u>20. Existen mucha personalidad en los colegas</u>	
<b>V2: Desempeño laboral</b>		<u>Desempeño en clases</u>	3. Ni falso ni verdadero. 4. Falso	<u>21. Hay un alto desempeño laboral en clases</u>	<u>Encuesta /cuestionario (docentes)</u>
	<u>Destrezas</u>	<u>Relaciones humanas</u>	5. Completamente falso	<u>22. Existe empatía y colaboración de los colegas</u>	
		<u>Liderazgo</u>		<u>23. Existe liderazgo en los docentes</u>	
		<u>Creativo</u>		<u>24. Crea nuevas formas en el proceso de aprendizaje y enseñanza</u>	
	<u>Características del docente*</u>	<u>Participativo</u>		<u>25. Promueve en los alumnos la participación activa del estudiante</u>	



	<u>Sensibilidad</u>	26. Construye un ambiente agradable y estimulante en el salón
	<u>Motivador</u>	27. Al inicio de clase presenta tema motivador para despertar el interés en los estudiantes.
<u>Roles del docente*</u>	<u>Investigador</u>	28. El docente es investigador y promueve en los estudiantes
	<u>Gerente del proceso educativo</u>	29. El docente es visto como líder aplica gerencia participativa

## ANEXO 3

### GUIA DE CUESTIONARIO



## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre la management de competencias y su desempeño laboral. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marquen sólo una alternativa. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

#### I. Datos generales

Identificación	Masculino	Femenino	Tiempo de servicio	Edad
Condición	Nombrado	Contratado	Otra modalidad	
Área de trabajo	Escuela	Especialidad	Magister	Doctor

1. Siempre	2. La mayoría de las veces	3. Algunas veces si algunas veces no	4. La mayoría de las veces no	5. Nunca
------------	----------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	----------

#### II. Management por competencias

Dimensión: Competencias genéricas	1	2	3	4	5
1. Tenemos una actitud orientación al logro.					
2. Somos preocupado por el orden, la calidad y la precisión.					
3. Tenemos Iniciativa en el emprendimiento de alguna labor.					
4. Estamos orientado en la búsqueda de información constante.					
5. Demostramos un buen nivel de comprensión de sentimientos con las demas personas.					
6. Nuestra atención esta orientación al alumno					
7. Presentamos un pensamiento crítico y analítico					

8. Tenemos un buen nivel de razonamiento conceptual					
9. Poseemos una experiencia profesional de dirección					
10. Tenemos confianza en mí mismo					
11. Poseemos una capacidad de resiliencia ante los fracasos					
12. Somos Flexible para adaptarse a los cambios del entorno					
<b>Dimensión: Competencias específicas</b>					
13. Existe responsabilidad en mis colegas de trabajo					
14. Mis colegas cumplen las metas oportunamente					
15. Mis colegas tienen tendencia al trabajo en equipo multidisciplinario					
16. Poseo nivel de convivencia y amistad con mis colegas					
16. Los trabajos que realiza mis colegas tienen bajo índice de errores					

1. Completamente verdadero	2. Verdadero	3. Ni falso ni verdadero	4. Falso	5. Completamente falso
----------------------------	--------------	--------------------------	----------	------------------------

III. **Desempeño laboral**

<b>Dimensión: Habilidades</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Mis colegas mayormente tiene un dominio de sus materias					
18. Por las constante capacitación y aprendizaje tenemos competencias en nuevas materias					
19. Dentro y fuera de las aulas existe capacidad de desenvolvimiento en mis colegas					
20. Existen mucha personalidad en mis colegas					
<b>Dimensión: Destrezas</b>					
21. Tenemos un alto desempeño laboral en clases					
22. Existe empatía y colaboración entre mis colegas					
23. Existe liderazgo en los colegas docentes					
<b>Dimensión: Características del docente*</b>					
24. Creamos nuevas formas en el proceso de aprendizaje y enseñanza					
25. Promovemos en los alumnos la participación activa del estudiante					
26. Tratamos de construir un ambiente agradable y estimulante en el salón					
<b>Dimensión: Roles del docente*</b>					
27. Al inicio de clase presentamos tema motivador para despertar el interés en los estudiantes.					
28. Somos docente investigador y promueve en los estudiantes					

29. Los docentes somos visto como líder que aplica gerencia participativa

--	--	--	--	--	--

Eternamente agradecido por su respuesta

**ANEXO 4**  
**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**I DATOS GENERALES**

- 1.15. Apellidos y nombres del experto: Mg AMPUERO VILLARROEL, Gertrudis  
 1.16. Grado académico: Magister  
 1.17. Cargo e institución donde labora: MINSA  
 1.18. Título de la investigación: "Management por competencia y su incidencia en el desempeño laboral de la escuela profesional de educación primaria, facultad ciencias de la educación UNDAC 2021"  
 1.19. Autor del instrumento: Anni Janet ATENCIO CALZADA  
 1.20. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Magister  
 1.21. Nombre del instrumento: Cuestionario

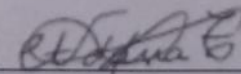
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD					79%	
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD						96
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA						85%
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL					79%	
TOTAL ( PROMEDIO)						87%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 17%

VALORACION CUALITATIVA: 92%

OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y Fecha: Pasco, 13 de julio de 2021



Posfirma DNI: 40785960

### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### **I DATOS GENERALES**

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: Mg. Nely Teresa, ALDANA TANIGUCHE  
1.9. Grado académico: Magister  
1.10. Cargo e institución donde labora: UNDAC  
1.11. Título de la investigación: "MANAGEMENT POR COMPETENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA, FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNDAC 2021"  
1.12. Autor del instrumento: Anni Janet ATENCIO CALZADA  
1.13. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría  
1.14. Nombre del instrumento: Cuestionario

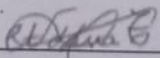
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD						83%
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD						80%
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD					97%	
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA					85%	
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL						80%
TOTAL ( PROMEDIO)						87%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 16%

VALORACION CUALITATIVA: 80%

OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y Fecha: Cerro de Pasco 12 de agosto de 2021

  
Posfirma DNI: 10685970

### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### **I DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dr. Edgar Córdor Capcha
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UNDAC
- 1.4. Título de la investigación: "MANAGEMENT POR COMPETENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA, FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNDAC 2021"
- 1.5. Autor del instrumento: Anni Janet ATENCIO CALZADA
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría
- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

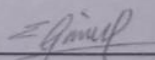
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD						93%
2. OBJETIVIDAD						87%
3. ACTUALIDAD						80%
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA					85%	
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL						80%
TOTAL ( PROMEDIO)						87%

**VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 19%**

**VALORACION CUALITATIVA: 90%**

**OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable**

**Lugar y Fecha: Cerro de Pasco 22 de agosto de 2021**

  
Posfirma DNI: 21136060

## ANEXO 5

### BASE DE DATOS

Variable independiente: Management por competencia												Variable dependiente: Desempeño laboral																		
Dimensión competencias genéricas						Dimensión competencias específicas						Dimensión habilidades				Dimensión destreza				Dimensión: Característica docente				Dimensión: Roles docente						
1	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3
1	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
1	2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3
2	2	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3
2	3	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3
1	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4
1	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4
1	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4
1	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2



2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3
1	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
1	2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3
1	2	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3
1	3	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	
1	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4
1	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4
1	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4
2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3
1	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
1	2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3
1	2	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3
1	3	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3
1	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4

1	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4
2	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4
2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3
1	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
1	2	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3
2	3	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3
2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4
2	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4
2	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4
2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
1	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2
1	2	1	2	3	4	1	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3

2	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	
2	2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3	
2	2	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	
2	3	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	
2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4	
2	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4	
2	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4	
2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2	
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2	
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2	
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2	
2	1	1	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2
2	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	
2	2	1	2	3	4	1	2	2	4	1	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3	
1	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	
1	2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	3	
1	2	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	4	1	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	
1	3	1	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	
1	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4	
1	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4	
2	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4	
2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	1	3	4	5	4	
2	3	3	1	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	2	2	4	4	1	1	3	1	1	3	3	4	1	3	4	5	4	
2	4	3	1	4	1	3	5	5	1	4	4	5	3	1	2	5	4	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	5	1	4	

2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2
2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	4	2

Base.datos.Angie.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Numérico	8	0	Genero: mujer ...	{1, Mujer}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Dim_generi...	Numérico	8	0	1. Tenemos u...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Dim_generi...	Numérico	8	0	2. Somos preo...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Dim_generi...	Numérico	8	0	3. Tenemos lni...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Dim_generi...	Numérico	8	0	4. Estamos ori...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Dim_generi...	Numérico	8	0	5. Demostramo...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Dim_generi...	Numérico	8	0	6. Nuestra aten...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Dim_generi...	Numérico	8	0	7. Presentamo...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Dim_generi...	Numérico	8	0	8. Tenemos un ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Dim_generi...	Numérico	8	0	9. Poseemos u...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Dim_generi...	Numérico	8	0	10. Tengo confi...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Dim_generi...	Numérico	8	0	11. Poseemos ...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Dim_generi...	Numérico	8	0	12. Somos Fle...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Dim_espec13	Numérico	8	0	13. Existe resp...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Dim_espec14	Numérico	8	0	14. Mis colega...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Dim_espec15	Numérico	8	0	15. Mis colega...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Dim_espec16	Numérico	8	0	16. Poseemos ...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Dim_espec17	Numérico	8	0	17. Los trabajo...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Dim_habilid...	Numérico	8	0	18. Mis colega...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Dim_habilid...	Numérico	8	0	19. Por las con...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Dim_habilid...	Numérico	8	0	20. Dentro y fu...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Dim_habilid...	Numérico	8	0	21. Existen mu...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Dim_destre...	Numérico	8	0	22. Tenemos u...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Dim_destre...	Numérico	8	0	23. Existe emp...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Dim_destre...	Numérico	8	0	24. Existe lida...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics P

Base.datos.Angie.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
23	Dim_destre...	Numérico	8	0	22. Tenemos u...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Dim_destre...	Numérico	8	0	23. Existe emp...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Dim_destre...	Numérico	8	0	24. Existe lider...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Dim_carac_...	Numérico	8	0	25. Creamos n...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Dim_carac_...	Numérico	8	0	26. Promovemo...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Dim_carac_...	Numérico	8	0	27. Tratamos d...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Dim_roles_...	Numérico	8	0	28. Al inicio de ...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Dim_roles_...	Numérico	8	0	29. Somos doc...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Dim_roles_...	Numérico	8	0	30. Los docent...	{1, Complet...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	VI.Manage...	Numérico	8	0	V.I. Manageme...	{1, Siempre}...	Ninguno	27	Derecha	Ordinal	Entrada
33	VD.Desemp...	Numérico	8	0	V.D. Desempe...	{1, Complet...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Dimension....	Numérico	8	0	V.D. Dimensión...	{1, Complet...	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Dimension....	Numérico	8	0	V.D. Dimensión...	{1, Complet...	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Dimension....	Numérico	8	0	V.D. Dimensión...	{1, Complet...	Ninguno	34	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Dimension....	Numérico	8	0	V.D. Dimensión...	{1, Complet...	Ninguno	25	Derecha	Escala	Entrada
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics