



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA REGIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL
MOQUEGUA, 2024**

PRESENTADO POR

BACH. CRISTHIAN EFRAIN MAQUERA VILLANUEVA

BACH. LUIGUI IVANOC BERMEJO SALINAS

ASESOR

MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y MARKETING ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA - PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la _FACULTAD DE NCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () /

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA, 2024

Presentado por el(la):

BACH. CRISTHIAN EFRAIN MAQUERA VILLANUEVA

BACH. LUIGUI IVANOC BERMEJO SALINAS

Para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad () LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING ESTRATÉGICO asesorado por el/ MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS con RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 01780-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
ADMINISTRACION	BACH. CRISTHIAN EFRAIN MAQUERA VILLANUEVA BACH. LUIGUI IVANOC BERMEJO SALINAS	GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA, 2024	15%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 15% que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 20 de SETIEMBRE de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2 Definición del Problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación.	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos específicos:	15
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.5 Variables. Operacionalización.....	18
1.6 Hipótesis de investigación. -.....	20
1.6.1 Hipótesis general.....	20
1.6.2 Hipótesis específicas:	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedente de la investigación.	21
2.2 Bases teóricas	29

2.3	Marco conceptual	46
CAPÍTULO III: MÉTODO		50
3.1	Tipo de investigación.	50
3.2	Diseño de investigación.....	51
3.3	Población y muestra.	51
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	52
3.5	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	54
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		55
4.1	Presentación de resultados.....	55
4.2	Contrastación de hipótesis.....	64
4.3	Discusión de resultados	70
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		72
5.1	Conclusiones	72
5.2	Recomendaciones	74
BIBLIOGRAFÍA.....		75
ANEXOS		81
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN		81
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		82
BASE DE DATOS.....		84

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 <i>Presentación de variables y su respectiva operacionalización</i>	18
Tabla 2 <i>Nivel de la variable gestión por competencias</i>	55
Tabla 3 <i>Nivel competencias sociales</i>	56
Tabla 4 <i>Nivel competencias técnicas</i>	57
Tabla 5 <i>Nivel competencias corporativas</i>	58
Tabla 6 <i>Nivel de la variable gestión administrativa</i>	59
Tabla 7 <i>Nivel planificación</i>	60
Tabla 8 <i>Nivel organización</i>	61
Tabla 9 <i>Nivel dirección</i>	62
Tabla 10 <i>Nivel control</i>	63
Tabla 11 <i>Relación entre la gestión por competencias y gestión administrativa</i> ..	65
Tabla 12 <i>Relación entre la gestión por competencias y la planificación</i>	66
Tabla 13 <i>Relación entre la gestión por competencias y la organización</i>	67
Tabla 14 <i>Relación entre la gestión por competencias y la dirección</i>	68
Tabla 15 <i>Relación entre la gestión por competencias y el control</i>	69
Figura 1 <i>Variable gestión por competencias</i>	55
Figura 2 <i>Dimensión competencias sociales</i>	56
Figura 3 <i>Dimensión competencias técnicas</i>	57
Figura 4 <i>Dimensión competencias corporativas</i>	58
Figura 5 <i>Variable gestión administrativa</i>	59
Figura 6 <i>Dimensión planificación</i>	60
Figura 7 <i>Dimensión organización</i>	61
Figura 8 <i>Dimensión dirección</i>	62
Figura 9 <i>Dimensión control</i>	63

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación se efectuó dentro de la oficina regional de administración del Gobierno regional de Moquegua, este estudio fue desarrollado para estudiar la relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa. El desarrollo de la investigación se efectuó por que se obtuvo información en donde se indica que dentro de la unidad de investigación el personal presenta carencias con respecto a sus competencias y que a su vez que la entidad no está prestando un servicio eficiente a la comunidad por lo que la calidad del servicio ofrecido es bajo lo cual genera insatisfacción. Para el desarrollo del estudio fue necesario que la metodología se conforme por una investigación básica, descriptiva y correlacional; además, de presentar un carácter no experimental; en cuanto a la muestra ésta estuvo sujeta a un total de 48 colaboradores de la Unidad de estudio. Los resultados encontrados en el estudio dan conocer que el valor de spearman de 0,785 y el valor de significancia 0,00; por lo tanto, en el estudio se concluye que entre las variables existe una relación alta, positiva y significativa.

Palabras claves: gestión por competencias, gestión administrativa, planificación, dirección, control.

ABSTRACT

The development of this research was carried out within the regional administration office of the regional government of Moquegua, this study was developed to study the relationship between management by competencies and administrative management. The development of the investigation was carried out because information was obtained indicating that within the research unit the personnel presents deficiencies with respect to their competencies and that at the same time that the entity is not providing an efficient service to the community due to what the quality of the service offered is low, which generates dissatisfaction. For the development of the study it was necessary that the methodology be based on basic, descriptive and correlational research; In addition, it has a non-experimental nature; As for the sample, it was subject to a total of 48 collaborators from the Study Unit. The results found in the study reveal that the Spearman value of 0.785 and the significance value of 0.00; Therefore, the study concludes that there is a high, positive and significant relationship between the variables.

Keywords: management by competencies, administrative management, planning, direction, control.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el uso y aplicación de la gestión administrativa dentro de las instituciones, entidades u organizaciones, ha permitido que puedan efectuar acciones para planificar, organizar, dirigir y controlar todos sus recursos existentes de manera eficiente. La gestión administrativa ha evolucionado por la influencia de la globalización, a tal grado que los procesos realizados dentro de las organizaciones e instituciones son automatizados, la recogida de data se produce en un tiempo real; además, de ello se ha mejorado la eficiencia operativa en todos los aspectos creando una ventaja significativa.

Por otro lado, la gestión por competencia está siendo considerada como un enfoque estratégico, el cual tiene una gran relevancia dentro de las organizaciones en los últimos tiempos puesto que ha permitido la alineación de las habilidades del personal con los objetivos de las empresas u organizaciones, también ha logrado generar grandes aportes en base al rendimiento y adaptabilidad del personal por lo que finalmente se considera a esta gestión como una herramienta de gran valor para las organizaciones. El uso y aplicación de esta gestión dentro de las organizaciones les permite poder enfrentar los retos y desafíos que se producen dentro del mercado, los cuales cambian de manera constante según las necesidades de la demanda.

Teniendo en consideración la relevancia de la gestión administrativa y la gestión por competencias dentro de las organizaciones es imprescindible y fundamental mencionar que ambas se complementan; es decir, por un lado la gestión administrativa le permite a las organizaciones poder planificar, organizar, controlar y direccionar todos los recursos con los que cuenta para cumplir con su objetivos planteados; mientras, que por el otro lado la aplicación de la gestión por competencias les permite a las organizaciones centrarse en el desarrollo y evaluación de las habilidades, comportamientos y actitudes de su personal a tal grado que puedan conocer de mandra a gran detalle sus aportaciones. Por lo que se deduce que la relación entre la gestión administrativa y la gestión por competencias resulta fundamental para las organizaciones porque les permitirá poder alcanzar el éxito, aprovechando las oportunidades de su entorno, incrementar sus fortalezas y finalmente lograr conseguir maximizar su potencial.

El desarrollo de la presente investigación se efectúa bajo el objetivo de determinar si existe una relación entre la gestión administrativa y la gestión por competencias dentro de la oficina regional de administración del Gobierno regional de Moquegua, esto es a consecuencia que se ha encontrado información relevante en donde se informa que la entidad no está cumpliendo con sus obligaciones y que la calidad del servicio generada a la población es deficiente. A su vez para una correcta y adecuada ejecución de estudio la investigación presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: la información presente es sobre el problema de investigación, los objetivos, las hipótesis y las variables

Capítulo II: la información presente em este apartado es sobre el marco teórico de la investigación en donde se encuentra los antecedentes y las bases teóricas

Capítulo III: la información existente dentro de este capítulo es sobre la metodología que se aplicó en la investigación

Capítulo IV: la información que se encuentra en este capítulo es sobre los resultados la contratación y discusión de los resultados que se llegaron luego de efectuarse un análisis de la información proveniente de la muestra

Capítulo V: la información presente en este capítulo es sobre las conclusiones y recomendaciones que se redujeron a partir de los resultados del estudio

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

La administración basada en competencias, de acuerdo con Condori (2020), se interpreta como la iniciativa dirigida a fomentar un conjunto de conocimientos, creatividad y aptitudes en cada integrante de la organización empresarial. Además, la globalización impone a las entidades comerciales la necesidad de implementar una gestión fundamentada en competencias. A nivel global, las compañías están experimentando una creciente demanda de identificar individuos talentosos y capacitados para abordar sus realidades cambiantes, lo cual exige que los colaboradores demuestren pericia y destrezas para destacarse, evolucionar y alinearse con las metas de la organización.

Por lo tanto, conforme a lo planteado por Perego y Marteau (2021), a medida que el mercado evoluciona, las problemáticas se diversifican, demandando continuamente la presencia de personal capacitado y eficiente para que las entidades puedan ajustarse adecuadamente. Es imperativo que los profesionales adquieran y desarrollen nuevas habilidades en consonancia con las transformaciones del mercado, sin embargo, las organizaciones tienen la responsabilidad de contribuir al crecimiento profesional de sus empleados.

De acuerdo con la visión de Marcos (2018), la administración basada en competencias ejerce una influencia significativa en el ámbito público, especialmente cuando se aplica adecuadamente. Esto se ilustra con el

ejemplo de España, donde se encontraron ante un desafío relacionado con restricciones de competencias legales entre diferentes grupos comunitarios. En este contexto, la resolución del conflicto no se presentaba como una tarea sencilla. Sin embargo, argumenta que la implementación de la gestión por competencias en las áreas de responsabilidad del ejecutivo, en colaboración con los ayuntamientos, ha sido clave para resolver dicha disputa.

De acuerdo con Gavilán (2020), quien expone de manera adecuada, menciona las complicaciones que enfrentó durante la aplicación del enfoque de gestión basado en competencias dentro del ámbito organizacional de una empresa situada en Perú. En su análisis, destaca que la transformación no puede ocurrir instantáneamente, ya que en ocasiones los individuos se resisten a modificar sus propias habilidades y competencias.

Arévalo (2018) señala que la gestión, en el contexto actual, es una irregularidad prevalente. En la actualidad, todas las organizaciones y empresas deben tomar decisiones, coordinar múltiples acciones, gestionar personal, evaluar el trabajo según objetivos establecidos previamente, alcanzar metas y disponer de diversas medidas. Por consiguiente, es esencial actualizar el trabajo administrativo para implementar mecanismos y métodos que respalden su desarrollo en el sector público. Estos métodos deben permitir que la gestión administrativa sea más eficaz, ágil, rápida y esté vinculada con el control, liderazgo, organización y planificación. Así se logra optimizar los recursos económicos, tecnológicos y humanos.

La relevancia de la gestión administrativa reside en su rol esencial para el desarrollo eficiente de una institución. Como se discutirá a continuación, su influencia es notablemente significativa en las áreas primordiales de la organización. Esta relevancia es indiscutible, puesto que cualquier ahorro logrado al adquirir suministros para la organización repercute de manera amplificadora en la rentabilidad de la inversión. Además, la rapidez en la respuesta proporcionada por una gestión

administrativa efectiva y bien organizada supera con creces cualquier forma de disminución de gastos que se logre a través de modificaciones precisas y adecuadas en la asignación y utilización de los recursos disponibles dentro de la entidad.

En este marco, el presente estudio se lleva a cabo en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, dado que la administración basada en competencias del personal en dicha entidad se encuentra en una categoría deficiente. Esto se debe a que las competencias cardinales no son efectivas, lo que repercute negativamente en la gestión administrativa. El personal no demuestra un compromiso efectivo y carece de competitividad, así como de las habilidades adecuadas para los puestos que ocupan, lo que les impide asumir sus responsabilidades de manera competente. Respecto a la excelencia del desempeño laboral, esta se presenta por debajo del estándar óptimo, dado que el equipo de trabajo no aporta de manera efectiva sus habilidades y conocimientos especializados. Asimismo, en el caso de que se produzca un error, no se efectúa la transferencia del problema a otro departamento, lo cual repercute negativamente en la calidad del servicio ofrecido. Respecto a la integridad, en contextos adversos el personal tiende a omitir la honestidad y carece de una coherencia congruente con sus declaraciones, con el fin de prevenir posibles malentendidos con los administrados. Por otro lado, en relación con la innovación, el equipo de trabajo no proporciona respuestas innovadoras ni enfoques originales para resolver los problemas que ya existían previamente y resulta complejo implementar innovaciones en los procesos dentro de la institución debido a la existencia de un protocolo rígido que regula el comportamiento de los colaboradores. En última instancia, desde la perspectiva de la ética, los comportamientos corruptos y las carencias en la integridad no son objeto de penalización; de igual manera, las directrices establecidas por la organización no son sujetas a supervisión ni a cumplimiento por parte del personal.

1.2 Definición del Problema.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General

Identificar la relación entre la gestión por competencias y gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

Identificar la relación entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

Identificar la relación entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

Identificar la relación entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

La importancia de esta investigación reside en su aptitud para ofrecer una comprensión exhaustiva de la variable denominada gestión por competencias, mientras que simultáneamente refuerza los principios que sustentan la variable conocida como gestión administrativa. En virtud de esto, el propósito primordial de este estudio es promover el desarrollo de nuevos procedimientos y maximizar la eficiencia operativa. Este objetivo se alcanza mediante la cooperación activa del personal y la implementación continua de mejoras en los servicios brindados por la organización

Justificación practica

La fundamentación se basa esencialmente en el hecho de que, al ofrecer respuestas que se originan de los hallazgos obtenidos, se habilita la implementación de sistemas de administración fundamentados en las competencias. Esta implementación, a su vez, otorga a la entidad la posibilidad de mejorar la eficiencia laboral de sus trabajadores, lo que facilita la consecución de las metas organizacionales. Además, el objetivo de la investigación es transformarse en un modelo adaptable a diversas formas de organización, estableciendo la gestión por competencias como el componente principal.

Justificación metodológica

Se utilizan dos instrumentos metodológicos para recolectar información: una orientada a la evaluación de la administración basada en competencias y otra centrada en la evaluación de la gestión administrativa. Luego, se llevará a cabo un análisis de la relación entre ambas variables en la muestra examinada. Es importante señalar que ambos instrumentos fueron sometidos a una evaluación rigurosa de su validez y confiabilidad antes de su aplicación a las unidades de análisis, con el objetivo de asegurar la calidad de los datos recopilados y facilitar la comprobación de las hipótesis propuestas.

1.5 Variables. Operacionalización

Tabla 1 *Presentación de variables y su respectiva operacionalización*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Variable 1: Gestión por competencias	Para Muñoz y Santoyo (2021) constituye una estrategia de dirección que facilita la evaluación de las competencias particulares, las cuales incluyen los conocimientos, habilidades y actitudes. Este modelo se configura como una herramienta clave para involucrar a los individuos como protagonistas centrales en los procesos de transformación dentro de las organizaciones.	Para evaluar adecuadamente la variable 1, se procederá a la administración de un cuestionario estructurado que contemplará y analizará exhaustivamente tres dimensiones específicas.	1. Competencias sociales	1.1. Relación interpersonal	Encuestas: Cuestionario	1,6
				1.2. Valores		
				1.3. Ética		
				1.4. Equipo de trabajo		
			2. Competencias técnicas	2.1. Logro de objetivos y metas		
				2.2. Oportunidades		
				2.3. Innovación		
			3. Competencias corporativas	2.4. Iniciativa		14,20
				2.5. Habilidades		
				2.6. Control emocional		
2.7. Solución de conflictos						
1. Planificación	3.1. Comunicación	1,5				
	3.2. Cooperación					
	3.4. Apoyo					
	3.5. Transparencia					
				3.6. Reconocimiento		
				3.7. Capacitación		

Variable 2: Gestión administrativa	Para Jones y George (2019), el proceso de gestión administrativa se define como el establecimiento de una estructura organizacional bien definida y un mecanismo de control integrado, cuyo propósito fundamental es alcanzar niveles altos de eficiencia y eficacia. Este proceso se fundamenta en el sistema de relaciones laborales y de autoridad que regula la manera en que los integrantes de la organización emplean los recursos disponibles para cumplir con los objetivos planteados por la entidad.	Para evaluar adecuadamente la variable 2, se procederá a la administración de un cuestionario estructurado que contemplará y analizará exhaustivamente cuatro dimensiones específicas.	1.2. Políticas	Encuestas: Cuestionario	6,10	
			1.3. Estrategias			
			2. Organización			2.1. División organizacional
			2.2. Manual de funciones			
			2.3. Comunicación			
			3. Dirección			3.1. Liderazgo
			3.2. Motivación			
			4. Control			4.1. Control preventivo
			4.2. Evaluación de desempeño			
			4.3. Capacitación			11,15
					16,20	

Nota: Construido por los autores

1.6 Hipótesis de investigación.

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión por competencias y gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

1.6.2 Hipótesis específicas:

1. Existe relación entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.
2. Existe relación entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.
3. Existe relación entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.
4. Existe relación entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente de la investigación.

A nivel internacional:

Sierra (2023) en su artículo: Análisis de las dinámicas de la gestión administrativa en municipios de sexta categoría en el departamento de Santander. El objetivo central fue ofrecer un examen detallado de las dinámicas involucradas en la gestión administrativa. Para llevar a cabo dicho examen, se emplea una metodología de enfoque mixto, que combina tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Entre las técnicas utilizadas para la recolección de datos se incluyen la realización de encuestas, la organización de mesas de trabajo colaborativas y la implementación de un análisis matricial. Según los hallazgos obtenidos, la investigación admite la existencia de variaciones significativas entre las diferentes entidades administrativas a nivel territorial, las cuales están determinadas por su grado de desarrollo institucional y los variados entornos en los que se lleva a cabo la gestión. La investigación permitió concluir que los municipios clasificados en la sexta categoría en Colombia enfrentan grandes dificultades para lograr un desarrollo administrativo adecuado. Esto se debe a diversos factores críticos, tales como la insuficiencia presupuestaria, la escasez de personal capacitado con carrera administrativa, y la falta de implementación de procesos de planificación estratégica. Además, se identificaron deficiencias en la gestión documental, la gestión del conocimiento, la innovación, y la adopción de prácticas para la simplificación de procesos administrativos. Estos

elementos resultan fundamentales para alcanzar los propósitos establecidos en la constitución y, a su vez, para satisfacer las demandas de los ciudadanos en cuanto a la optimización del desempeño, la efectividad en los resultados y la creación de valor público.

Castillo, Alzate, Marín, López y Arciniegas (2020) en su estudio: Importancia del modelo de gestión por competencias para el desarrollo estratégico de las organizaciones. El propósito fue discernir la relevancia que posee para la administración del talento humano el entendimiento de un esquema basado en competencias, que fomente el crecimiento organizacional en cinco compañías pertenecientes a diversos sectores industriales. El estudio realizado combinó metodologías cuantitativas y cualitativas, y se llevó a cabo con una muestra compuesta por 32 empleados que ocupaban diversos puestos dentro de 5 empresas pertenecientes a sectores económicos distintos. Los hallazgos del estudio indican que, sin excepción, todas las directivas responsables de las áreas de gestión evidencian un nivel extremadamente bajo de conocimiento sobre competencias. En lugar de aplicar principios modernos de gestión basados en competencias, estas directivas continúan utilizando métodos jerárquicos tradicionales, los cuales son los que permiten la supervivencia de las empresas. Se llega a concluir que, al considerar la administración del capital humano en estas cinco organizaciones, y a pesar de que hay un acuerdo general entre ellas en cuanto a la relevancia de alcanzar el máximo nivel de compromiso por parte de los empleados hacia las entidades, lamentablemente no prestan atención a la administración basada en competencias que fomentaría un desarrollo organizacional con un enfoque humanizado e inclusivo.

Álvarez, Brenes y Chavarría (2023) en su artículo: La gestión administrativa en un centro educativo indígena: Caso de Ujarrás. El propósito primordial fue examinar las tácticas implementadas por la administración. Por esta causa, el estudio se sitúa dentro del paradigma cualitativo y se clasifica como descriptivo. Los individuos que

proporcionaron la información incluyeron al personal administrativo y docente, a los estudiantes y a los líderes comunitarios. El estudio se fundamentó en dos dimensiones de análisis; tácticas de administración y las demandas de la colectividad educativa. Se estructuró en tres partes: la comunidad indígena de Ujarrás, características del establecimiento educativo y la interacción entre el establecimiento educativo y la comunidad. Los hallazgos evidencian la urgente necesidad de una reestructuración en la administración del centro educativo. Esta reestructuración debe integrar, de manera esencial, el reconocimiento y la valoración de la identidad cultural de la comunidad indígena. Además, es fundamental promover y consolidar el liderazgo estratégico del responsable de la gestión educativa. Entre los hallazgos más destacados se resalta la importancia de que el responsable de la administración educativa en una institución indígena desarrolle y presente métodos pedagógicos integradores que abarquen todas las materias, con el propósito de fomentar y preservar la cultura local. Igualmente, se subraya la relevancia de brindar formación continua y orientación a los docentes de dicha institución, con el fin de mejorar su desempeño en el aula y su interacción con el alumnado. De igual manera, se enfatiza que la participación conjunta de todos los elementos implicados en el proceso educativo, tales como la sociedad, las familias y el personal docente, es esencial para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de alta calidad y excelencia.

González (2022) en su estudio: Gestión por competencias y desempeño laboral en la Agro veterinaria CG del cantón La Libertad, año 2021. El propósito central de este estudio consistió en identificar y analizar la gestión basada en competencias y su impacto en el rendimiento laboral. Se empleó una metodología descriptiva, la cual incorporó tanto enfoques cualitativos como cuantitativos. El método de investigación adoptado fue el deductivo. En cuanto a la población y muestra, se seleccionó un conjunto de registros de clientes pertenecientes a la empresa en cuestión. Los métodos empleados para la obtención de datos consistieron en encuestas y entrevistas. Se utilizaron tanto cuestionarios como guías de entrevista, los

cuales sirvieron como herramientas directas para recoger información fiable y pertinente para la investigación. A partir de los resultados obtenidos, se pudo determinar que la empresa Agro veterinaria CG no implementa la gestión por competencias como una herramienta que contribuya al desempeño laboral. Esta carencia implica que no se promueve ni el desarrollo ni la mejora en las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes de los empleados. Además, la empresa no dispone de un modelo de gestión por competencias que fomente el diseño y aplicación de estrategias destinadas a fortalecer el rendimiento y las competencias del personal. La ausencia de dicho modelo impide que se generen beneficios que podrían facilitar el crecimiento continuo en un mercado altamente competitivo.

En el ámbito nacional:

Mendivel, Lavado y Sánchez (2020) en su artículo: Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. La finalidad del estudio fue determinar la conexión existente entre las variables. La investigación se clasificó como de naturaleza básica, de nivel correlacional, y adoptó un diseño no experimental de corte transversal. Para lograr un análisis exhaustivo y detallado, se ha utilizado la metodología de la encuesta, apoyándose en la aplicación de cuestionarios como herramientas principales. Estos instrumentos fueron esenciales para determinar el nivel de relación existente entre las dos variables mencionadas en el estudio. La población seleccionada para este análisis estuvo compuesta por 20 empleados pertenecientes al personal administrativo. Los hallazgos derivados del examen estadístico han revelado una conexión significativa entre las variables, evidenciada por un valor p de 0.000, el cual es inferior al umbral de significancia de 0.010. La correlación de Spearman, que se calcula en 0.661, indica una correlación positiva moderada. Esta relación es directa, lo que implica que una mejora en la gestión administrativa conlleva una

mejora en la gestión del talento humano basado en competencias, y viceversa.

Quijandria et al. (2022) en su artículo: Estrategias basadas en competencias para mejorar el desempeño del personal administrativo en la educación superior. La finalidad principal del estudio consistió en sugerir un conjunto de estrategias fundamentadas en el desarrollo de competencias específicas aplicables a las labores del personal administrativo, con el propósito de optimizar su rendimiento laboral y fortalecer la eficiencia de la gestión administrativa. Se llevó a cabo un estudio de naturaleza cuantitativa y descriptiva, empleando un diseño metodológico no experimental y de carácter propositivo. La población total del estudio abarcó a 5850 individuos, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 588 participantes, incluyendo estudiantes, profesores, personal administrativo y miembros del equipo directivo. La metodología utilizada implicó la aplicación de encuestas como técnica de recolección de datos, y el instrumento utilizado para este fin fue un cuestionario estructurado. En el análisis de los resultados, se observa que el desempeño laboral fundamentado en competencias entre los directivos alcanza un nivel óptimo, situándose en el 100%. Por otro lado, el personal administrativo muestra un rendimiento inferior, aunque con una tendencia a mejorar, fluctuando entre el 45.5% y el 31.8%. En cuanto a la percepción de los docentes, consideran que la calidad de la atención brindada por los directivos y el personal administrativo de apoyo es satisfactoria en un 88.2%. Sin embargo, los estudiantes expresan una percepción negativa, con un índice de insatisfacción del 54.3%. La formulación de tácticas fundamentadas en competencias para el personal administrativo optimiza el rendimiento y potencia la gestión administrativa, lo que resulta en usuarios satisfechos y en la mejora de los indicadores de gestión de la Universidad. Por último, se llega a concluir que los especialistas avalan el modelo de un sistema que emplea estrategias fundamentadas en competencias para el personal administrativo, ya que este enfoque robustece la gestión de los recursos humanos en las instituciones

universitarias, optimiza su rendimiento y potencia la eficacia de la administración.

Barazorda (2022) en su estudio: Gestión por competencias y su incidencia en la gestión administrativa de un centro experimental de la Región de Apurímac, 2022. El propósito principal de este estudio fue evaluar el impacto de la gestión basada en competencias sobre la gestión administrativa. Se adoptó un enfoque mixto, es decir, que integra tanto métodos cualitativos como cuantitativos, y se clasificó como un tipo de estudio aplicable. Fue no experimental su diseño, lo que implica que no se manipularon variables independientes. Para la recopilación de datos, se empleó una encuesta como técnica principal, utilizando un cuestionario tipo Likert como instrumento de medición. Adicionalmente, se hizo uso de la entrevista como una herramienta complementaria. Considerando lo anterior, los individuos que participaron en el presente estudio fueron los empleados. La muestra específica del estudio estuvo compuesta por diez trabajadores localizados en la región objeto de la investigación. En última instancia, se llegó a la conclusión de que hay una conexión entre las variables. Esto se determinó utilizando un valor de significación bilateral (Sig.) = 0,001, que es inferior a 0,05. Asimismo, se comprende que la correlación de Pearson tuvo como resultado 0,933 es un indicador positivo de la relación entre las variables, lo cual significa que un incremento en una de las variables (gestión por competencias) conlleva un incremento en la otra variable (gestión administrativa).

Bueno (2023) en su tesis: Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Wánchaq del Cusco-2021. El propósito se centra en establecer la conexión existente entre la implementación de la gestión basada en competencias y el rendimiento en el trabajo del personal administrativo. En términos metodológicos, se adoptó un estudio de naturaleza fundamental, caracterizado por un alcance descriptivo y correlacional. Este análisis se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no

experimental. La totalidad de los participantes del estudio estuvo conformada por un grupo de 210 empleados, mientras que para la muestra se seleccionaron 137 de ellos. Se utilizó como herramienta de recolección de datos un cuestionario acompañado de una ficha de observación. El cuestionario estaba compuesto por 20 preguntas, distribuidas equitativamente en dos grupos de 10 ítems, cada uno correspondiente a una de las variables estudiadas. En el ámbito de los descubrimientos, se ha identificado que el 55.5% de los participantes encuestados evalúan la gestión por competencias como buena. Por otro lado, el 66.6% de los encuestados califican el desempeño laboral también como bueno. Los análisis inferenciales revelan que entre la primera y la segunda variable se ha obtenido un valor de $p = .000$, lo cual es menor a $.010$, indicando así una significancia muy alta y permitiendo la aceptación de la hipótesis de investigación. Además, se ha hallado un coeficiente de correlación de Rho = $.505^{**}$, lo que denota una correlación positiva moderada entre las variables analizadas. Por lo tanto, se puede concluir que las variables guardan una relación.

En el ámbito local:

Maquera (2023) en su tesis: Las competencias laborales y su relación con la gestión administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, año 2021. Se planteó un análisis detallado de la conexión existente entre las Competencias Laborales y la Gestión Administrativa. Utilizando un enfoque epistemológico positivista con un nivel de análisis correlacional, se realizó una investigación empleando una muestra representativa de 76 empleados de la organización en cuestión. En primer lugar, se sometieron los cuestionarios diseñados para evaluar las variables a un proceso meticuloso de validación de contenido, llevado a cabo por especialistas en la materia. En cuanto a la distribución de la información y la percepción de las personas encuestadas, los resultados obtenidos a través del análisis estadístico descriptivo demostraron que el 46.7% de los individuos participantes evaluaron sus Habilidades Laborales

en un nivel que puede ser clasificado como intermedio. De manera análoga, el 42.7% de los encuestados percibió la eficiencia en la gestión administrativa con una calificación también considerada intermedia. Los hallazgos revelaron una correlación notable de 0.447 entre las variables analizadas. Este descubrimiento sugiere que hay una relación considerable entre dichas variables, destacando la importancia de adoptar acciones específicas para fortalecer el vínculo entre las habilidades laborales y la gestión administrativa. Este esfuerzo adquiere particular relevancia en el ámbito educativo, donde la efectividad en la administración y el fomento de competencias laborales son elementos esenciales para cumplir con los objetivos de las instituciones.

Perca (2022) en su estudio: *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021*. La finalidad del estudio consistió en establecer cómo la administración basada en competencias afecta la eficiencia en el ámbito laboral. Para alcanzar este propósito, se implementó una metodología correspondiente a una investigación de tipo fundamental o teórica, caracterizada por un nivel explicativo y un diseño no experimental. Esto significa que se centró en la observación de los fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin que el investigador interviniera o manipulara las variables en estudio. El conjunto de individuos considerado en el estudio estuvo compuesto por un total de 42 empleados, de acuerdo con la tabla de distribución de personal. Debido a que la cantidad de sujetos examinados es reducida y se puede acceder a ella fácilmente, en el presente análisis se incluyó a la totalidad de los trabajadores. En lo referente a los hallazgos, de todos los empleados entrevistados, el 62,86% exhiben un manejo de competencias en un nivel intermedio, mientras que el 48,57% muestra una productividad laboral también en un nivel intermedio. En síntesis, conforme a los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Z de Wilcoxon, los valores observados satisfacen la condición de que la Z calculada es mayor que la Z crítica. Por ende, se concluye que la gestión

basada en competencias tiene una influencia significativa sobre la productividad laboral.

Rodriguez (2022) en su tesis: Gestión administrativa y el desempeño en el área de logística de la X-MACREPOL-Puno, período 2020. Su propósito fue evidenciar la conexión existente entre la administración de la gestión y el rendimiento organizacional. Se optó por un estudio de naturaleza no experimental y de carácter descriptivo, adoptando un diseño correlacional de tipo transeccional. La muestra utilizada fue de tipo censal, lo que implica que el tamaño de la muestra coincidió con el total de la población. Esta clasificación es particularmente aplicable cuando la población es relativamente reducida y resulta imprescindible conocer la opinión de todos sus miembros. En esta situación específica, se tomó en cuenta la totalidad de los 33 empleados. Como conclusión se ha evidenciado una correlación significativa y positiva entre la eficacia en la administración y el rendimiento general. Este hallazgo se sustenta en la prueba estadística de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0,728. Esto implica que al optimizar la gestión administrativa dentro del sector logístico de la entidad XMACREPOL-PUNO, se observará una mejora en el desempeño, lo cual redundará en beneficios para la organización en su conjunto.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Gestión por competencias

Competencias

Para obtener una comprensión más precisa y exhaustiva del concepto de gestión por competencias, resulta fundamental profundizar en la definición y naturaleza de las competencias en sí mismas. En este contexto, Correa (2017) sostiene que las competencias laborales hacen referencia a los

atributos esenciales inherentes a los individuos, los cuales facilitan su capacidad para ejecutar sus responsabilidades laborales de manera efectiva y a través de diversas modalidades en el entorno de trabajo.

En correspondencia con esta idea, Lora, Castilla y Góez (2020) sostienen que el concepto de competencia engloba un conjunto integral que incluye no solo el conocimiento y la experiencia, sino también las habilidades particulares que poseen los individuos. Estos elementos son necesarios para llevar a cabo una actividad o tarea de manera tanto eficaz como eficiente. Dicho de otra forma, estos elementos son fundamentales para lograr una actuación efectiva.

En síntesis, la competencia se define como una habilidad profesional cuantificable y esencial para desempeñar un trabajo de manera eficiente. Es decir, Hace alusión a la habilidad indispensable que es necesaria para alcanzar los resultados esperados por una entidad organizacional. Estas competencias son atributos humanos, que pueden ser evaluados y medidos, y son indispensables para cumplir con los niveles de rendimiento demandados en el ámbito laboral de manera eficaz.

Tipos de competencias

Desde la perspectiva propuesta por Lora, Castilla y Góez (2020), se identifican tres categorías de competencias que habilitan a los trabajadores para ser evaluados conforme a la magnitud de sus esfuerzos en las tareas que se les han encomendado:

- Las competencias específicas: Hacen alusión a las habilidades y competencias esenciales que son requeridas para ejecutar de manera efectiva las funciones y obligaciones que son intrínsecas a un área específica de empleo, tanto en el aspecto administrativo como en el operativo. Estas competencias suelen englobar los conocimientos y habilidades que el individuo debe poseer en función de su área específica de actividad profesional.

- Las competencias bases: Se conceptualizan como el conglomerado de competencias, aptitudes y actitudes que facultan a un individuo para alcanzar un progreso significativo en su trayectoria profesional. Estas competencias pueden interpretarse como comportamientos que conducen a un rendimiento destacado en el ámbito laboral.
- Las competencias genéricas: Se entienden como capacidades fundamentales que son esenciales para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos por la organización. Estas competencias no están restringidas a un nivel jerárquico específico; en cambio, se considera que todos los miembros de la organización, independientemente de su posición o categoría dentro de la estructura jerárquica, deben adquirir o perfeccionar estas habilidades en algún grado de competencia.

Gestión por competencias

Según Castillo (2021), se trata de un proceso constante de cohesión en el que la organización incorpora las expectativas y aspiraciones del personal, con el objetivo de ofrecerles respaldo y asistencia, para que continúen comprometidos con los objetivos organizacionales. La gestión basada en competencias no debe ser considerada simplemente como una tendencia emergente, sino que se erige como una necesidad urgente en el contexto actual, especialmente para la nueva generación de empleados en el entorno laboral. Este enfoque metodológico se establece como la herramienta fundamental para la identificación de las competencias cruciales que un individuo debe tener para ajustarse al perfil particular de un cargo específico. Al llevar a cabo este procedimiento, se garantiza no solo la preservación de un desempeño elevado o destacado, sino que también se facilita la integración del candidato más adecuado dentro de la organización. Este proceso, en última instancia, fomenta ventajas competitivas que promueven el desarrollo holístico de la entidad.

De acuerdo con Bardales (2019), se señala que la coherencia entre los empleados es esencial para alcanzar metas comerciales significativas. Este concepto se integra en un modelo de gestión que facilita que cada miembro de la organización, desde el nivel más alto de dirección hasta los demás empleados, incluidos aquellos en roles colaborativos, comparta de manera uniforme la visión, misión y estrategia de la entidad.

Para Muñoz y Santoyo (2021) constituye una estrategia de dirección que facilita la evaluación de las competencias particulares, las cuales incluyen los conocimientos, actitudes y habilidades. Este modelo se configura como una herramienta clave para involucrar a los individuos como protagonistas centrales en los procesos de transformación dentro de las organizaciones. En última instancia, permite a las empresas desarrollar ventajas competitivas respecto a sus rivales en el mercado.

Desde la perspectiva de Pacherez y Marrufo (2020), se conceptualiza como un instrumento destinado a la identificación de talento, el cual se fundamenta en recomendaciones concretas derivadas del rendimiento de los empleados en un proceso de gestión específico. Dichas recomendaciones, a su vez, se ajustan al desempeño global de la empresa. Es importante destacar que la gestión basada en competencias está condicionada por el uso de herramientas diseñadas para la evaluación e identificación de competencias.

Según la perspectiva de Porret (2014), se define como una estrategia en el contexto específico de la gestión del capital humano destinada a reconocer y evaluar las habilidades y competencias de los empleados. Este proceso se configura como una práctica profesional que asegura la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas asignadas, permitiendo así la resolución de las obligaciones aún no cumplidas de manera precisa y conforme a las normativas establecidas en el entorno laboral.

Acorde a lo señalado por Bustamante et al. (2019) se alude a un sistema integral de técnicas y procesos metódicos diseñados para la conceptualización, asignación y utilización de las competencias y saberes

que poseen los individuos dentro del capital humano. Estos recursos son considerados como los activos más valiosos dentro de cualquier organización y juegan un papel fundamental en el logro del éxito organizacional. La gestión por competencias abarca la utilización efectiva de la fuerza laboral, su experiencia acumulada, su conocimiento especializado, su educación formal y sus habilidades particulares. En términos más claros, resulta crucial que las empresas integren la gestión por competencias en sus procesos operativos, dado que esta metodología facilita la capacitación y orientación de los empleados, con el objetivo de optimizar su rendimiento en sus respectivas funciones.

Por su parte Rodríguez et al. (2021) indica que es un sistema de administración integral en el cual todos los elementos, incluyendo programas, procedimientos, políticas, normas, estrategias y actividades, se encuentran meticulosamente elaborados con el propósito de identificar las competencias o el potencial requerido para llevar a cabo un rol de manera eficiente. Este modelo no solo se enfoca en el descubrimiento de dichas habilidades, sino también en su desarrollo y perfeccionamiento continuo, e incluye un mecanismo para la evaluación del rendimiento basado en competencias específicas.

En síntesis, se constituye como un conjunto de métodos especializados que establecen los principios para la formulación, asignación y aplicación de las capacidades y saberes de los recursos humanos. Estos recursos, considerados como los activos primordiales en cualquier entidad organizacional, revelan su relevancia al actuar como un elemento crucial para el logro del éxito en cualquier institución.

Objetivos

Conforme a lo establecido por Alles (2016), los propósitos fundamentales de la administración basada en competencias se exponen detalladamente a continuación:

- Coordinar de manera efectiva al equipo de trabajo, fundamentándose en la valoración exhaustiva de sus competencias a través de herramientas específicas que faciliten una valoración objetiva y comprensiva.
- La administración centrada en competencias fundamenta su evolución en la adopción de un enfoque directivo que mejore la administración del capital humano dentro de la organización, bajo una adecuada conducción por parte del encargado de la gestión del talento humano.
- Fomentar el establecimiento y la ejecución de tácticas orientadas a la gestión de los recursos humanos, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos establecidos por la entidad organizativa.
- Administrar el proceso de adquisición del talento humano más calificado conforme a las especificaciones del perfil requerido para alcanzar las metas institucionales, así como situar a dicho individuo en el rol específico que demanda una alta competencia profesional para el desempeño óptimo de las funciones asignadas.

Características

Según Alles (2016), se identifican una serie de atributos esenciales los cuales son los siguientes:

- Las entidades organizacionales tienen la obligación de especificar las habilidades y competencias que son imprescindibles para cada uno de los roles dentro de la estructura corporativa. Posteriormente, es fundamental establecer el nivel de dominio necesario para cada una de estas competencias.
- El proceso inherente al crecimiento de la competencia. Los miembros del equipo deben exhibir un nivel específico de avance en sus competencias; por ejemplo, al comienzo de su trayectoria profesional, estas competencias se desarrollan y se acumula experiencia. La adquisición de experiencia facilita el progreso en el desarrollo de

dichas competencias, conduciendo a una mejora continua en su perfeccionamiento. Al hablar de un entorno de aprendizaje, se alude a un contexto que resulta idóneo para optimizar el proceso de adquisición de conocimientos.

- El cambio de arriba abajo. Cuando el proceso de definición de la competencia se inicia a partir de la alta dirección o el nivel más elevado de liderazgo dentro de la organización, es este nivel superior el encargado de conceptualizar el cambio y formular la propuesta correspondiente. Por esta razón, se afirma que la alta dirección es la que sugiere y supervisa la implementación del cambio.
- El cambio de lado a lado. Cuando se implementa la gestión basada en competencias, los procedimientos experimentan una metamorfosis significativa; por ejemplo, el proceso de selección de personal, la evaluación del rendimiento, los programas de desarrollo profesional y los planes de sucesión, entre otros aspectos.
- El cambio de abajo arriba. En el momento en que se introducen las competencias siguiendo este enfoque, se alteran las conductas de los integrantes de la organización mediante la orientación proporcionada por la entidad, con el objetivo de alcanzar una metamorfosis. Si los integrantes de la organización logran una mejora notable en su desempeño, esto conlleva una alteración que emana desde los cimientos fundamentales de la estructura organizacional.

Modelo de la Gestión por competencias

Correa (2017) sostiene que la adopción de un modelo de gestión fundamentado en competencias implica una transformación cultural en la manera en que las organizaciones valoran el conocimiento con el fin de enfrentar y superar problemas o dificultades. Este enfoque pone énfasis en el desarrollo de la inteligencia empresarial y la capacidad de adaptación de su personal. Es fundamental subrayar que el modelo más adecuado para la gestión basada en competencias consiste en: la identificación de perfiles

de cargos según competencias específicas; la alineación del proceso de reclutamiento y selección con dichas competencias; la evaluación del desempeño en función de las competencias; y, finalmente, la capacitación y el desarrollo profesional también basados en competencias. Adicionalmente, es relevante destacar los beneficios que la implementación de este modelo puede aportar, los cuales incluyen:

- Otorga a los integrantes de la entidad organizativa compensaciones en reconocimiento a su compromiso y trabajo, basadas en la valoración de su desempeño profesional.
- Promueve una disposición continua hacia el aprendizaje y la evolución profesional.
- Promueve la agilidad operativa y la capacidad de recuperación en los trabajadores, permitiendo que estos se ajusten con rapidez y eficacia a las transformaciones continuas presentes en un entorno de mercado altamente competitivo.
- Transitar desde roles y responsabilidades con un alcance restrictivo y delimitado hacia una administración holística y comprensiva de los procedimientos, junto con una colaboración conjunta y coordinada en el ámbito laboral.
- La capacidad inherente y las aptitudes de los individuos constituyen el elemento fundamental para propiciar una expansión acelerada y significativa en el desarrollo de las organizaciones.

Dimensiones

Según la perspectiva de Porret (2014), se sostiene que es imperativo que cada individuo que forme parte de un equipo o grupo de trabajo posea las competencias enumeradas a continuación:

- Competencias Sociales

De acuerdo con el autor Porret (2014), se definen como competencias aquellas habilidades que habilitan la interacción efectiva en un contexto interpersonal, lo cual facilita una adaptación fluida y exitosa en diversas esferas tanto personales como profesionales. Además, Sostiene que esta competencia se manifiesta en todos los niveles jerárquicos de una organización, abarcando desde los cargos directivos de mayor rango hasta las posiciones subordinadas de menor jerarquía.

Las tendencias transitivas de la personalidad se refieren a aquellas capacidades que abarcan tanto el desarrollo individual como las habilidades interpersonales. Estas competencias incluyen la capacidad para comprenderse a uno mismo, mantener una autoestima equilibrada y adherirse a valores sociales fundamentales. En otras palabras, estas habilidades permiten la comunicación efectiva y oportuna de la información, facilitando así un proceso de toma de decisiones más preciso y adecuado.

➤ Competencias técnicas

Según Porret (2014), las capacidades, conocimientos y habilidades que se obtienen a lo largo del tiempo en el contexto laboral se fundamentan en la experiencia acumulada. En este sentido, las competencias necesarias no tienen un carácter universal, lo que implica que no es obligatorio que todos los colaboradores posean dichas competencias. En lugar de ello, estas competencias son específicas y están relacionadas directamente con las actividades que cada individuo realiza en su puesto de trabajo.

En síntesis, se conceptualiza el dominio como la competencia avanzada en la realización de las tareas y en el manejo de los contenidos específicos dentro de un área profesional determinada. De igual manera, se abarca el conjunto de conocimientos y habilidades requeridos para una ejecución adecuada en dicho ámbito laboral. Las

competencias técnicas se entienden como el conglomerado de capacidades que posee el individuo para llevar a cabo de manera eficiente sus responsabilidades y funciones dentro de la estructura organizacional.

➤ **Competencias corporativas**

De acuerdo con la visión de Porret (2014), se alude a habilidades corporativas que surgen de manera integral a partir de actividades tecnológicas, procesos de producción, y competencias tanto sociales como técnicas. Dichas habilidades se consideran imperativos que todo capital humano debe desarrollar progresivamente. Su propósito fundamental es promover el perfeccionamiento de habilidades y capacidades que propician ventajas competitivas dentro de una organización.

Se hace referencia a las habilidades y capacidades específicas de la organización que facilitan la consecución de un rendimiento excepcional. Las interrogantes que permanecen por responder se centran en las medidas adoptadas para formular y ejecutar la estrategia corporativa, así como en el grado de los resultados alcanzados. Este concepto es comúnmente denominado como las mejores prácticas o el rendimiento sobresaliente. Esto implica que la competencia organizacional es de suma importancia para cualquier entidad, dado que, en la medida en que todos los miembros de la empresa cuenten con el conocimiento y las destrezas adecuadas para llevar a cabo sus funciones, se optimiza el desempeño global de la organización.

Variable 2: Gestión administrativa

Falconi et al. (2019) argumenta que la gestión administrativa orienta hacia la consecución de resultados superiores con el mínimo esfuerzo en términos de trabajo y tiempo. Esta disciplina es esencial para todas las organizaciones empresariales, sin importar el sector productivo al que pertenezcan.

Según Bao et al. (2020), una gestión administrativa eficaz se caracteriza por la búsqueda ininterrumpida de métodos, tácticas, enfoques y recursos que se alineen con las tendencias actuales aplicables a cualquiera de las etapas del proceso administrativo. Este método debe, asimismo, posibilitar la mejora en la utilización de los recursos existentes y el cumplimiento de los objetivos y resultados anticipados, mientras contribuye a la consolidación de la ventaja competitiva de la organización.

En el marco de la definición propuesta por Robbins y Coulter (2018), la gestión administrativa se conceptualiza como la organización sistemática de las actividades laborales que se llevan a cabo de manera eficaz en colaboración con los integrantes del equipo. Dentro de esta esfera, los procesos de coordinación desempeñan un papel específico y esencial para lograr los objetivos establecidos por una organización, facilitando la aprobación de las tareas y promoviendo una interacción auténtica con los empleados involucrados en la ejecución de los planes estratégicos. Por ende, resulta crucial contar con recursos humanos adecuadamente capacitados en gestión administrativa, que posean un profundo entendimiento de su entorno operativo. Esto permite la formulación de desafíos y responsabilidades, dado que el sistema administrativo en cuestión es inherentemente abierto, adaptable, dinámico y en constante evolución.

Según González, Viteri y Izquierdo (2020), la gestión administrativa constituye un componente esencial dentro del ámbito de la administración, actuando como un factor integrador y sistémico. Esta función representa el pilar y el respaldo para el crecimiento empresarial, así como para el avance económico, social y tecnológico de cualquier entidad en todos sus niveles. En consecuencia, la gestión administrativa debe ser entendida como un proceso que abarca cuatro funciones cruciales: la planificación, la organización, la dirección y el control.

Pérez (2021) argumenta que el proceso conlleva alcanzar los objetivos predeterminados por la entidad organizacional mediante la

utilización eficiente de los recursos disponibles, fomentando el progreso holístico de las diversas funciones clave de planificación, organización, liderazgo y supervisión. Esto se lleva a cabo con el propósito de optimizar la integración de los recursos humanos y tecnológicos, buscando una combinación eficiente y efectiva de ambos aspectos con el fin de lograr las metas previstas de la forma más eficiente y efectiva, en consonancia con los estándares de maximización de resultados.

De acuerdo con Peralta et al. (2023), es fundamental subrayar que la administración efectiva facilita la identificación de las carencias dentro de la institución, permite la configuración de una estructura jerárquica definida y delimita con precisión las responsabilidades de los individuos que integran la organización. Esto se realiza teniendo en consideración los objetivos previamente establecidos y la definición clara de las metas a lograr.

Conforme a la exposición de Jones y George (2019), el proceso de gestión administrativa se define como el establecimiento de una estructura organizacional bien definida y un mecanismo de control integrado, cuyo propósito fundamental es alcanzar niveles altos de eficiencia y eficacia. Este proceso se fundamenta en el sistema de relaciones laborales y de autoridad que regula la manera en que los integrantes de la organización emplean los recursos disponibles para cumplir con los objetivos planteados por la entidad.

En consecuencia, a partir de los conceptos previamente presentados, se establece que la administración de una entidad se define como el procedimiento sistemático de concebir, estructurar, liderar y supervisar las actividades y comportamientos de los integrantes de una entidad organizacional, con el propósito de lograr los objetivos predefinidos de la organización.

Características

Según Torres (2014), se identifican las características siguientes:

- La implementación de este principio es universal, aplicable en cualquier tipo de empresa, así como en diversos organismos y sistemas estatales. Esto se debe a que, en contextos donde es imperativo que los procesos estén continuamente sincronizados de manera sistemática, se asegura que todos los aspectos sean gestionados y supervisados adecuadamente.
- La metodología es relevante para una amplia variedad de campos, incluyendo diversas áreas de la ciencia y la tecnología, al ser utilizada en el proceso de realización de operaciones. Además, cada una de estas disciplinas aplica un conjunto particular de principios, conceptos, protocolos y recursos especializados que les son propios.
- La atemporalidad de este fenómeno radica en que aborda aspectos que no están condicionados ni limitados por el transcurso del tiempo y, por lo tanto, mantiene su validez constante. La administración, en esencia, emerge con la existencia del ser humano; mientras este permanezca en la tierra, existirá necesariamente una figura encargada de la administración.
- La disciplina en cuestión se enfoca en el análisis sociológico de las estructuras organizativas, explorando tanto los comportamientos individuales como los patrones conductuales emergentes en los grupos de personas dentro de estas entidades. Además, examina los principios administrativos que se implementan en la conceptualización y gestión de las organizaciones.
- La disciplina en cuestión se enfoca en el análisis sociológico de las estructuras organizativas, explorando tanto los comportamientos individuales como los patrones conductuales emergentes en los grupos de personas dentro de estas entidades. Además, examina los principios administrativos que se implementan en la conceptualización y gestión de las organizaciones.

Beneficios de la aplicación efectiva y correcta de las prácticas de la gestión administrativa

De acuerdo con la perspectiva de Bueno, Ramos y Berrelleza (2018), una entidad organizacional que implementa una gestión administrativa eficaz experimentará ventajas en diversos ámbitos inherentes a una administración competente, entre los cuales se incluyen:

- Incremento de la productividad. En primer término, la correcta aplicación de la administración empresarial facilita la implementación de todos los procedimientos, haciendo que estos sean más ágiles y accesibles. Esta optimización en la ejecución de las actividades organizacionales propicia una mejora en el desempeño general de la empresa, resultando en un incremento notable de la productividad.
- Centrarse en el logro de los objetivos. Orientar todas las tareas y actividades hacia el cumplimiento integral de los objetivos determina que los esfuerzos se dirijan uniformemente hacia una meta común. Este proceso se materializa mediante una planificación meticulosa, la implementación de un conjunto de estrategias claramente delineadas y la existencia de un equipo de trabajo armoniosamente coordinado.
- Maximizar el uso de los recursos. En tercer lugar, es crucial establecer de manera precisa los objetivos, las estrategias y la organización de los elementos de trabajo de manera meticulosa para conservar y utilizar de manera eficiente todos los tipos de recursos.

Dimensiones

- Planificación

Según Prieto y Therán (2018), la selección de alternativas futuras de acción para una empresa en su totalidad y para cada uno de sus departamentos representa una base fundamental para la estructura organizativa. Este proceso se manifiesta como un procedimiento formalizado cuyo propósito es generar un resultado armonizado, configurado como un sistema cohesivo de toma de decisiones.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2018), la planeación se define como el proceso mediante el cual se diseñan las estrategias necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Este proceso implica el desarrollo y la estructuración de planes que permitan la integración y coordinación de las actividades laborales dentro de un período específico. Durante esta fase, es fundamental tomar decisiones estratégicas para seleccionar entre diversas alternativas de acción, con el fin de garantizar que los planes adopten un enfoque racional y sirvan eficazmente para cumplir con los objetivos predefinidos.

En síntesis, constituye el fundamento esencial para cada una de las funciones administrativas, siendo el ámbito en el cual se establecen los objetivos y se detallan las acciones o estrategias que se implementarán para su consecución. Además, es el punto en el que se evalúan las decisiones a adoptar frente a la evolución de las acciones o actividades que se llevarán a cabo.

➤ Organización

De acuerdo con Obregón (2021), la organización puede ser conceptualizada como el mecanismo mediante el cual se fragmenta el trabajo para orientarlo hacia la consecución de un propósito compartido y se establece un sistema para sistematizar la obtención de resultados. En esencia, la organización constituye el acto de coordinar diversas habilidades, potencialidades técnicas, experiencias acumuladas, recursos disponibles y todos los elementos que tienen la capacidad de traducirse en resultados concretos. Es fundamental prestar una atención meticulosa a esta fase del proceso organizativo, dado que la integración de los individuos resulta indispensable para el establecimiento de un entorno laboral propicio y funcional.

Prieto y Therán (2018) conceptualizan la organización como el sistema que coordina y articula las diversas actividades indispensables para lograr las metas establecidas por la empresa, así como la

delegación de estas actividades a los ejecutivos que poseen la autoridad necesaria para su correcta gestión. Este proceso organizativo tiene como función primordial la creación de una estructura adecuada que permita el desarrollo efectivo tanto de los objetivos como de las estrategias previamente delineadas en el proceso de planificación. En esencia, el fundamento de la organización radica en el comportamiento de los individuos dentro del contexto de sus relaciones interpersonales con sus colegas laborales.

En consecuencia, se puede señalar que la estructura organizativa constituye un agregado o agrupación de procedimientos implementados con el propósito de gestionar, regular y orientar una entidad organizacional. Esta estructura opera mediante las distintas áreas que la integran, con el objetivo de lograr las metas previamente establecidas en el proceso de planificación.

➤ Dirección

Según Prieto y Therán (2018), el papel de la dirección en una organización implica que los miembros de esta puedan llevar a cabo sus tareas con el fin de lograr los objetivos predefinidos. Esto requiere la presencia de condiciones específicas relacionadas con el liderazgo y el establecimiento de relaciones efectivas entre los miembros del equipo directivo y los empleados. En este contexto, se hace esencial implementar estrategias de supervisión, mantener una comunicación interna eficiente y fomentar la motivación para asegurar el éxito organizacional.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2018) es el proceso mediante el cual se supervisa, se compara y se corrige el desempeño laboral. Este proceso, por ende, está intrínsecamente relacionado con la eficacia del control, la cual a su vez influye directamente en el nivel de contribución que los empleados y gerentes de la organización aportan al cumplimiento de los objetivos establecidos. La importancia de la dirección radica en su capacidad para motivar a los empleados a

través de un liderazgo eficaz. Además, representa la única metodología a disposición de los gerentes para evaluar si los objetivos no están siendo alcanzados; en tal caso, se deben identificar las causas subyacentes. Esta función se manifiesta de manera clara en tres áreas específicas: la planificación, el empoderamiento de los colaboradores y la salvaguarda del entorno laboral.

Se considera una de las funciones administrativas de mayor relevancia. Esta función es comúnmente referida como las etapas de implementación y es llevada a cabo por un individuo asignado al rol de líder. Este líder tiene la responsabilidad de proporcionar estímulo al grupo, además de organizar y guiar a los miembros del equipo para asegurar el rendimiento más eficiente y eficaz posible.

➤ Control

Chávez y Huamán (2018) conceptualizan el control como la fase final del proceso administrativo, mediante la cual se procede a evaluar los resultados alcanzados en relación con las previsiones establecidas durante la fase de planificación. Este proceso tiene como finalidad la identificación y corrección de errores que puedan ocasionar desviaciones respecto a lo previsto, lo que, en algunos casos, podría llevar a la necesidad de reiniciar el ciclo administrativo. En consecuencia, es fundamental seleccionar y aplicar de manera adecuada las técnicas y tipos de control que faciliten la máxima satisfacción de los clientes, del personal, de la sociedad y de los gestores de la empresa. La relevancia del control radica en su capacidad para demostrar la eficacia en la ejecución de los planes estratégicos, promoviendo así el aseguramiento de la calidad y garantizando el logro de los objetivos establecidos.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2018), el control representa una función esencial en la gestión administrativa, diseñada para proporcionar una evaluación exhaustiva y detallada de los procesos que garantizan la finalización completa de las tareas asignadas. Este

proceso de control implica la implementación de mecanismos sistemáticos para verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos, con el propósito de realizar un seguimiento constante de los progresos y retrocesos. La finalidad es llevar a cabo una retroalimentación constructiva que permita ajustar y corregir los resultados derivados de las acciones ejecutadas, facilitando así la instauración de un proceso de mejora continua.

El propósito fundamental de esta fase consiste en supervisar la eficiencia operativa y la administración cotidiana de las actividades. Esto implica vigilar rigurosamente los procedimientos relacionados con la información y la contabilidad. Asimismo, es necesario gestionar y evaluar las estrategias planificadas para el corto, mediano y largo plazo. Además, se requiere un control exhaustivo del capital humano, abarcando desde la dirección superior hasta las funciones operativas. Finalmente, se debe garantizar una supervisión minuciosa de los resultados obtenidos por la organización.

2.3 Marco conceptual

Competencia: Se refieren a características inherentes de la personalidad que emergen a través de ciertos comportamientos. Aunque estas competencias no son fácilmente observables, desempeñan un papel crucial en la predicción de un rendimiento exitoso en el futuro.

Capacitación: Es un conglomerado de acciones pedagógicas, cuyo propósito es incrementar el acervo de conocimientos, destrezas y competencias del equipo humano que trabaja en una organización. Este proceso formativo posibilita que los empleados mejoren su rendimiento en sus roles actuales y futuros, permitiéndoles ajustarse a las demandas fluctuantes del contexto laboral.

Gestión por Competencias: Se entiende como un esfuerzo sistemático por establecer una correspondencia efectiva entre los puestos de trabajo y los individuos que los ocupan, destacando la importancia del factor humano. Se trata de un conjunto de metodologías y procedimientos que se

implementan para identificar, delinear, fomentar y aprovechar tanto las capacidades individuales como las colectivas requeridas por una organización en el contexto actual y en vistas a sus necesidades futuras. Esta práctica tiene como objetivo adaptarse o influir en el entorno organizacional, considerando siempre las características internas de la entidad.

Gestión administrativa: Implica el uso óptimo y adecuado de los recursos disponibles, con el propósito de asegurar que las metas y objetivos definidos al inicio de las actividades de la organización sean alcanzados conforme a los criterios y plazos estipulados.

Habilidad: Se refiere a la aptitud o competencia que posee un individuo para realizar una actividad de manera adecuada y eficiente. Esto implica no solo la correcta ejecución de la tarea, sino también la posibilidad de hacerlo con destreza y sin dificultades significativas. Además, la realización de dicha tarea suele lograrse dentro de ciertos parámetros preestablecidos, ya sea en términos de tiempo, esfuerzo físico, o una combinación de ambos factores, garantizando así resultados específicos y esperados.

Institución u Organización: Se trata de una organización, ya sea de índole pública o privada, constituida con el objetivo de desempeñar una función particular en áreas como la cultura, la ciencia, la política o el ámbito social. Las entidades se conforman como estructuras de naturaleza social y colaborativa, establecidas conforme a regulaciones legales, con el objetivo de estructurar y regular las acciones de un conjunto de personas.

Competencias técnicas: Se refieren a las capacidades y destrezas necesarias para llevar a cabo de manera eficiente y efectiva las tareas y responsabilidades de un puesto particular. Estas competencias incluyen no solo el entendimiento teórico, sino también la aplicación práctica de dicho conocimiento en el contexto específico del trabajo. En esencia, son las habilidades y conocimientos especializados que permiten a un individuo desempeñar un rol determinado con pericia y precisión.

Competencias corporativas: Se refieren a aquellas habilidades y capacidades esenciales dentro del entorno organizacional. Estas competencias usualmente encapsulan los valores fundamentales y las características distintivas que diferencian a una entidad de otras. Además, reflejan los elementos imprescindibles para la implementación y consecución de las estrategias organizativas.

Destrezas: Son aquellas competencias que se manifiestan en la habilidad para llevar a cabo tareas que requieren esfuerzo físico. Este término está estrechamente vinculado con las habilidades, dado que ambas son inherentes a la naturaleza humana. Además, las destrezas y las habilidades se interrelacionan y se potencian mutuamente, contribuyendo de manera significativa a la configuración de la personalidad individual.

Control: Es un proceso meticuloso que implica la supervisión continua de diversas actividades con el fin de evaluar si estas se han desarrollado conforme a lo previsto inicialmente. Este procedimiento no solo busca constatar la fidelidad de la ejecución con respecto al plan original, sino también identificar y rectificar cualquier desviación o error que pudiera comprometer el logro de los objetivos establecidos. Así, el control se erige como una herramienta esencial para garantizar la efectividad y eficiencia en el cumplimiento de las metas propuestas.

Dirección: En el contexto de las funciones administrativas, la dirección implica el proceso de asumir el liderazgo, gestionar la coordinación y estructurar las actividades y los individuos. Este proceso debe asegurar que todos los elementos involucrados estén en plena concordancia, de manera que se pueda operar con alta eficiencia, eficacia y un sentido de responsabilidad, con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos.

Organización: Se define como el proceso funcional mediante el cual se logra materializar los objetivos previamente definidos durante la etapa de planificación. Su objetivo principal radica en llevar a cabo una serie de actividades diversificadas, las cuales deben ser coordinadas y alineadas de forma tal que se integren de manera cohesiva. Este enfoque integrado es

fundamental para asegurar que se alcancen metas comunes de manera efectiva y eficiente.

Planificación: Constituye el punto de partida y el fundamento esencial del proceso administrativo. En ausencia de una planificación adecuada, las actividades llevadas a cabo en las demás áreas carecerían de coherencia y propósito. Esto se debe a que la organización avanzaría sin haber definido claramente los objetivos y metas a alcanzar, lo cual pondría en riesgo la efectividad y dirección de sus acciones futuras.

Estructura organizacional: Hace referencia al arreglo sistemático y jerárquico adoptado por la entidad o empresa, el cual organiza y clasifica los distintos niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la misma. Este sistema jerárquico establece claramente el papel específico, las funciones concretas y las responsabilidades individuales de cada integrante del personal. Adicionalmente, la estructura organizacional se encarga de definir los objetivos a alcanzar y de desarrollar estrategias destinadas a promover una mejora constante y progresiva en el desempeño y en los procesos de la organización.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación.

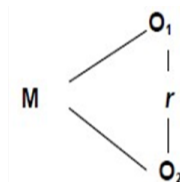
La investigación que se lleva a cabo se clasifica como básica, ya que su propósito principal es sustentarse en una teoría existente y mantenerse en ella con el objetivo de ampliar el conocimiento, lo cual contribuye a una mejor explicación de las variables estudiadas. Según lo expresado por Ñaupás et al. (2018), este tipo se centra en la revelación de nuevos saberes y en servir como fundamento para la formulación de nuevas teorías. La motivación detrás de este tipo de investigación es meramente el avance de la ciencia, sin involucrar comparaciones ni aplicaciones prácticas.

Se caracteriza por un nivel descriptivo y correlacional, desarrollado de manera específica. Según lo señalado por Arias y Covinos (2021), este enfoque se sustentó en la observación meticulosa y la recolección sistemática de datos, con el propósito de describir exhaustivamente el tema o los sujetos de estudio. Cabe destacar que en este proceso no se buscó anticipar ni explicar los resultados obtenidos. Esta metodología permitió, de manera efectiva, identificar si existía una relación significativa entre las dos variables que fueron objeto de análisis.

3.2 Diseño de investigación.

Su diseño es de carácter no experimental, dado que el estudio se efectúa sin efectuar alteraciones en las variables, limitándose a observar los eventos tal y como se presentan en la realidad para proceder con el análisis de los resultados. Fresno (2019) señala que, en un estudio de tipo no experimental, no se lleva a cabo ninguna intervención, ni se permite modificar el desarrollo de la enfermedad; en consecuencia, los investigadores se restringen a observar el curso de los grupos involucrados en el factor bajo estudio.

Por consiguiente, se caracteriza por ser de corte transversal, lo que significa que el análisis de las variables se realiza en un punto específico del tiempo o durante un lapso determinado, con el propósito de revelar el impacto que una variable ha tenido sobre una población en un momento específico. En relación con esto, Arias y Covinos (2021) señalan: “Este enfoque implica la recolección de datos en un solo momento. Se puede comparar con la toma de una fotografía, que luego se emplea para su descripción en el contexto de la investigación”. (p. 78)



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión por competencias

O2: variable: Gestión administrativa

r: relación

3.3 Población y muestra.

Población

En el contexto de la investigación, el grupo de estudio está compuesto por 55 colaboradores de la Oficina Regional de Administración perteneciente al Gobierno Regional de Moquegua. Según lo expuesto por Otzen y

Manterola (2017), se puede definir como población al conjunto de personas y objetos que serán objeto de estudio, con la finalidad de examinar sus atributos, recopilar datos y otros elementos relevantes para ciertos objetivos específicos.

Muestra

Ñaupas et al. (2018) sostienen que una muestra puede describirse como un fragmento representativo de la totalidad de individuos, con el propósito de analizar las particularidades que se encuentran en la población completa. En otras palabras, se pretende que esta fracción específica refleje de manera fiel las características de la población original de la cual ha sido extraída.

Para determinar la muestra, se utiliza la fórmula que se presenta a continuación:

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 55}{0.05^2 * (55 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 48$$

En el presente estudio, se ha utilizado la ecuación adecuada para poblaciones limitadas, lo cual ha derivado en la selección de una muestra compuesta por 48 colaboradores pertenecientes a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

En la investigación, se utilizó el método de la encuesta como herramienta para recolectar información detallada y exacta. Este enfoque nos facilitó la comprensión de la perspectiva de los participantes en relación con las variables estudiadas. Según Hernandez y Duana (2020), la encuesta es una metodología que permite la recolección de datos mediante un cuestionario,

cuyas preguntas están diseñadas conforme a las dimensiones específicas del estudio.

Instrumento

El principal medio utilizado en la investigación fue un cuestionario, diseñado para captar la visión individual de cada participante respecto a las variables examinadas. Según López y Fachelli (2015), el cuestionario se define como la herramienta de recolección de datos en la cual se formulan las preguntas de manera estructurada y organizada, y donde las respuestas se registran siguiendo un método preestablecido y sencillo de anotación.

Se han diseñado dos instrumentos de evaluación en forma de cuestionarios, cada uno compuesto por veinte ítems. El primer cuestionario está enfocado en la variable denominada gestión por competencias, mientras que el segundo se centra en la gestión administrativa. Ambos cuestionarios emplean una escala de tipo Likert, la cual ofrece cinco opciones de respuesta para cada ítem. Para asegurar la validez de los datos e información obtenida mediante estos cuestionarios, se recurrió al juicio de tres especialistas en la materia. Estos expertos fueron responsables de examinar y evaluar cada una de las preguntas, verificando su congruencia con las dimensiones e indicadores pertinentes a las variables que son objeto del estudio.

Para verificar la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach por variable respectivamente obteniendo los siguientes resultados

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	20

Para el instrumento de la variable Gestión por competencias se ha obtenido un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.814 entendiéndose así que el instrumento es bueno.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	20

Para el instrumento de la variable Gestión administrativa se ha obtenido un coeficiente de alfa de crombach de 0.833 entendiendo así que el instrumento es bueno.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La investigación ha cumplido con cada uno de los componentes y etapas pertinentes para alcanzar los resultados deseados. Dichos resultados fueron analizados e interpretados minuciosamente con el fin de derivar las conclusiones y sugerencias correspondientes al estudio.

La información recopilada fue manejada mediante el uso de una hoja de cálculo proporcionada por Excel. Una vez que se obtuvieron los datos, estos fueron estructurados y depurados de posibles errores utilizando el software SPSS en su versión 24, el cual se utilizó como una herramienta avanzada para el análisis de datos. Los datos utilizados provinieron de instrumentos que habían sido previamente validados y sometidos a rigurosas pruebas de confiabilidad. En esta fase, se elaboraron tablas de frecuencias y diagramas circulares con el propósito de evaluar las hipótesis formuladas y determinar la asociación entre las variables en estudio.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Tabla 2

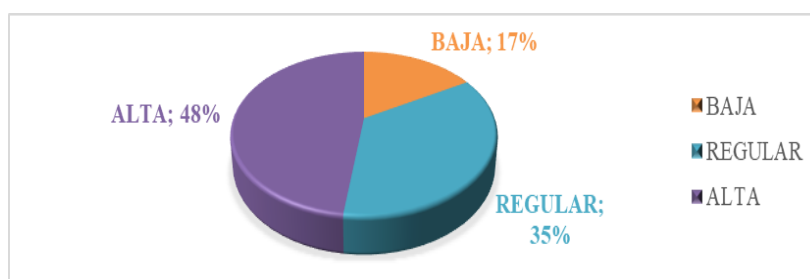
Nivel de la variable gestión por competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	17%
REGULAR	17	35%
ALTA	23	48%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 1

Variable gestión por competencias



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

En la información que se logra visualizar en la tabla 02 nivel de la variable gestión por competencias, se aprecia claramente que según los resultados provenientes de la muestra; 23 de los colaboradores consideran que la gestión por competencias se encuentra en un nivel alto. En cuanto en la figura 01 la información presente indica que el nivel alto se encuentra en un 48%.

Tabla 3

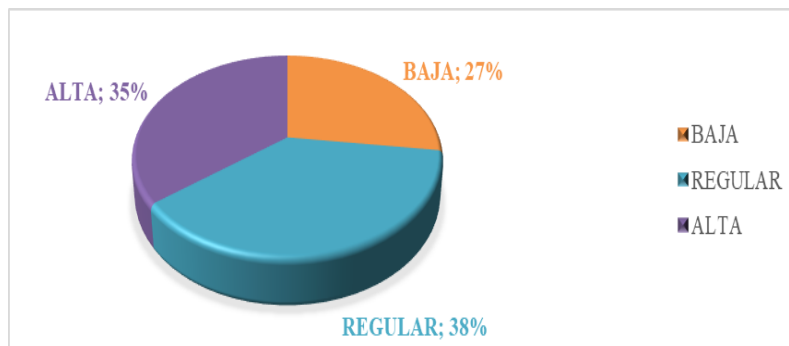
Nivel competencias sociales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	13	27%
REGULAR	18	38%
ALTA	17	35%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 2

Dimensión competencias sociales



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 03 y en la figura 02 que 18 de los colaboradores consideran que el nivel de competencias sociales es regular, 17 de ellos consideran que es alta y finalmente con un número menor 13 de los colaboradores consideran que se encuentren un nivel bajo; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 38%, 35% y 27% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que las competencias sociales presentes dentro de la oficina regional se encuentran en un nivel regular.

Tabla 4

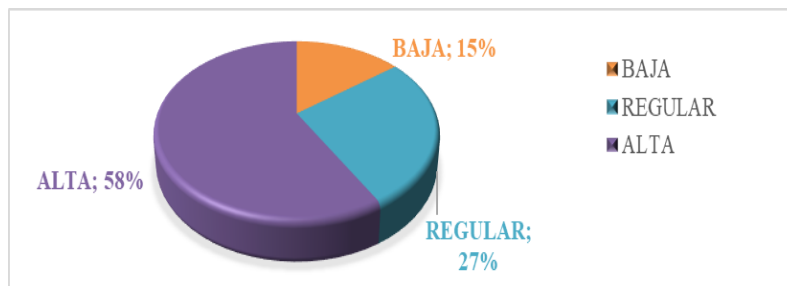
Nivel competencias técnicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	15%
REGULAR	13	27%
ALTA	28	58%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 3

Dimensión competencias técnicas



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 04 y en la figura 03 que 28 de los colaboradores consideran que el nivel de competencias técnicas es alto, 13 de ellos consideran que es regular y finalmente con un número menor 7 de los colaboradores consideran que se encuentran un nivel bajo; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 58%, 27% y 17% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que las competencias técnicas presentes dentro de la oficina regional se encuentran en un nivel alto.

Tabla 5

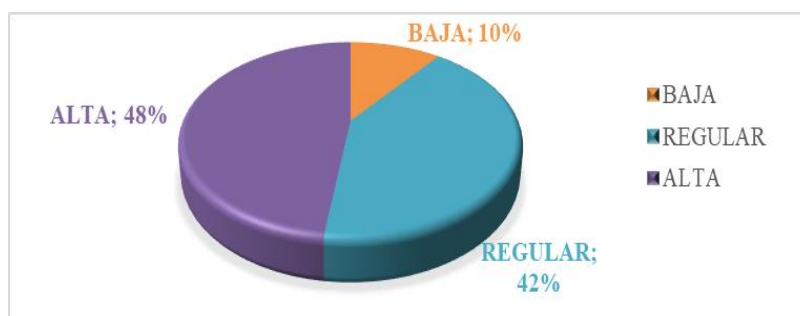
Nivel competencias corporativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	5	10%
REGULAR	20	42%
ALTA	23	48%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 4

Dimensión competencias corporativas



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 05 y en la figura 04 que 23 de los colaboradores consideran que el nivel de competencias corporativas es alto, 20 de ellos consideran que es regular y finalmente con un número menor 5 de los colaboradores consideran que se encuentran un nivel bajo; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 48%, 42% y 10% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que las competencias corporativas presentes dentro de la oficina regional se encuentran en un nivel alto.

Tabla 6

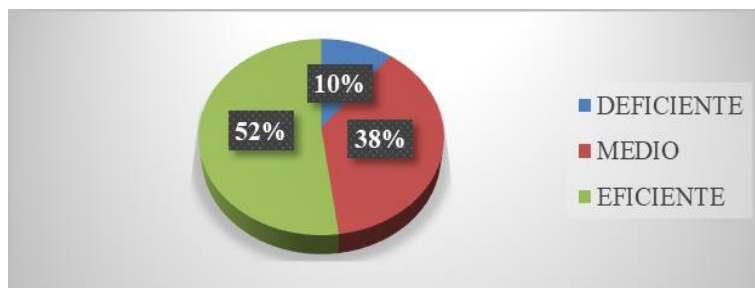
Nivel de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	10%
MEDIO	18	38%
EFICIENTE	25	52%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 5

Variable gestión administrativa



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 06 y en la figura 05 que 25 de los colaboradores consideran que el nivel de gestión administrativa es eficiente, 18 de ellos consideran que es medio y finalmente con un número menor 5 de los colaboradores consideran que se encuentren un nivel deficiente; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 52%, 38% y 10% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que la gestión administrativa presente dentro de la oficina regional se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 7

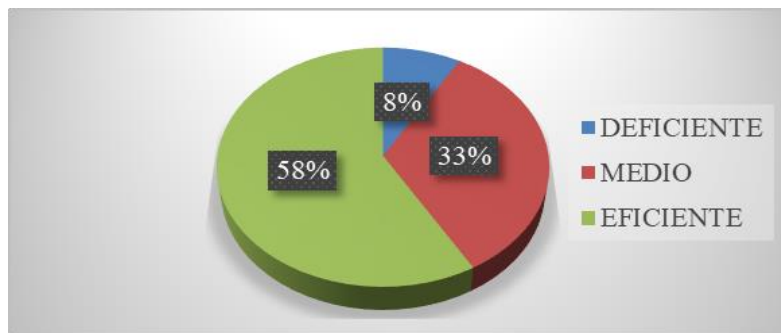
Nivel planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	8%
MEDIO	16	33%
EFICIENTE	28	58%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 6

Dimensión planificación



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 07 y en la figura 06 que 28 de los colaboradores consideran que el nivel de planificación es eficiente, 16 de ellos consideran que es medio y finalmente con un número menor 4 de los colaboradores consideran que se encuentren un nivel deficiente; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 58%, 33% y 8% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que la planificación presente dentro de la oficina regional se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 8

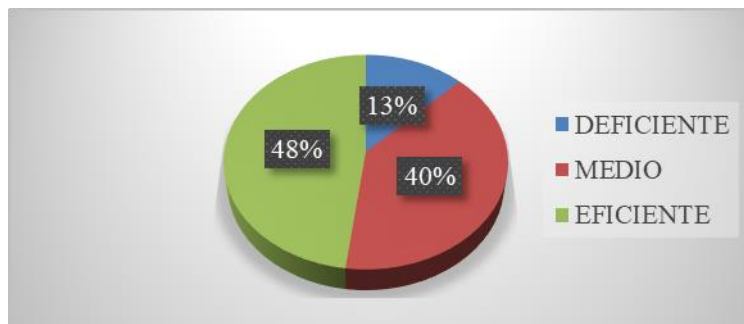
Nivel organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	13%
MEDIO	19	40%
EFICIENTE	23	48%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 7

Dimensión organización



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 08 y en la figura 07 que 23 de los colaboradores consideran que el nivel de organización es eficiente, 19 de ellos consideran que es medio y finalmente con un número menor 6 de los colaboradores consideran que se encuentren un nivel deficiente; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 48%, 40% y 13% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que la organización presente dentro de la oficina regional se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 9

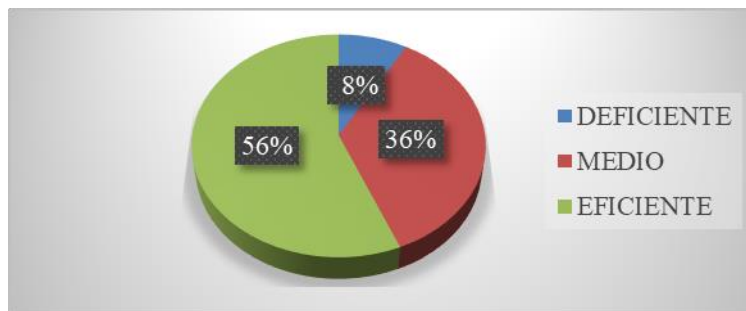
Nivel dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	8%
MEDIO	17	35%
EFICIENTE	27	56%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 8

Dimensión dirección



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 09 y en la figura 08 que 27 de los colaboradores consideran que el nivel de dirección es eficiente, 17 de ellos consideran que es medio y finalmente con un número menor 4 de los colaboradores consideran que se encuentren un nivel deficiente; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 56%, 35% y 8% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que la dirección presente dentro de la oficina regional se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 10

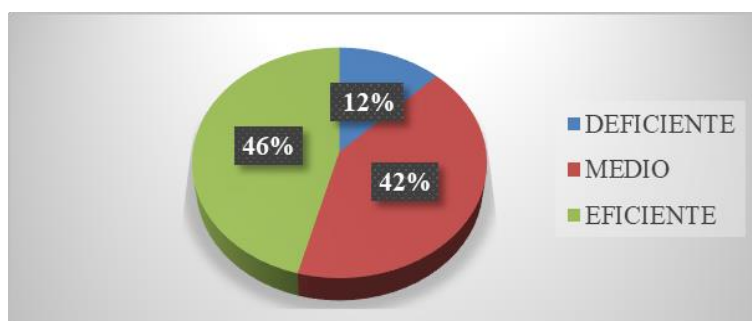
Nivel control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	13%
MEDIO	20	42%
EFICIENTE	22	46%
Total	48	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 9

Dimensión control



Nota: Construido por los autores

Interpretación de resultados:

Al efectuarse el procedimiento adecuado para analizar la información brindada por la muestra, se obtiene en la tabla 10 y en la figura 09 que 22 de los colaboradores consideran que el nivel de control es eficiente, 20 de ellos consideran que es medio y finalmente con un número menor 6 de los colaboradores consideran que se encuentren un nivel deficiente; en cuanto, a los porcentajes de cada nivel se tiene a 46%, 42% y 13% respectivamente. Por lo tanto, con los resultados obtenidos se indica claramente que el control presente dentro de la oficina regional se encuentra en un nivel eficiente.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad:

H0: la distribución de la muestra gestión por competencias y gestión administrativa no difiere de la normalidad.

Ha: la distribución de la muestra gestión por competencias y gestión administrativa difiere de la normalidad.

PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	101,3200	65,640
	Desviación estándar	23,51804	14,31670
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,163	,163
	Positivo	,101	,068
	Negativo	-,142	-,142
Estadístico de prueba		,161	,161
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Análisis:

Los resultados de la prueba de normalidad para una muestra de 48 casos indican un valor de significancia de 0.000 para ambas variables: gestión por competencias y gestión administrativa.

Interpretación

Dado que el valor p "sig (bilateral)" es mayor a 0.000 ($p > 0.05$), se concluye que la distribución de las variables gestión por competencias y gestión administrativa no sigue una distribución normal, por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

Decisión

Puesto que el valor p "sig (bilateral)" es menor a 0.01 ($p > 0.05$), se opta por utilizar pruebas no paramétricas. En concordancia con el diseño de esta investigación, se aplicará la prueba del coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la gestión por competencias y gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Ha: Existe relación entre la gestión por competencias y gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Tabla 11

Relación entre la gestión por competencias y gestión administrativa

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N	48	48		

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

Interpretación de resultados:

En la información existente en la tabla 11 se muestra claramente el valor de Spearman el cual es ,785; dentro de la tabla también se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce de las variables se determina que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa; con la información obtenida existe base verídica para la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 01:

H₀: No existe relación entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

H_a: Existe relación entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Tabla 12

Relación entre la gestión por competencias y la planificación

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Planificación	
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	48	48
	Planificación	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	48	48

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

Interpretación de resultados:

En la información existente en la tabla 12 se muestra claramente el valor de Spearman el cual es ,702; dentro de la tabla también se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce de la dimensión y la variable se determina que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa; con la información obtenida existe base verídica para la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 02:

Ho: No existe relación entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Ha: Existe relación entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Tabla 13

Relación entre la gestión por competencias y la organización

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Organización
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	,759**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48
	Organización	Coefficiente de correlación	,759**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

Interpretación de resultados:

En la información existente en la tabla 13 se muestra claramente el valor de Spearman el cual es ,759; dentro de la tabla también se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce de la variable y la dimensión se determina que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa; con la información obtenida existe base verídica para la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 03:

Ho: No existe relación entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Ha: Existe relación entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Tabla 14

Relación entre la gestión por competencias y la dirección

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Dirección
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	,748**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	48	48
	Dirección	Coefficiente de correlación	,748**
Sig. (bilateral)		,000	
N		48	48

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

Interpretación de resultados:

En la información existente en la tabla 14 se muestra claramente el valor de Spearman el cual es ,748; dentro de la tabla también se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce de la variable y la dimensión, se determina que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa; con la información obtenida existe base verídica para la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 04:

Ho: No existe relación entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Ha: Existe relación entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024

Tabla 15

Relación entre la gestión por competencias y el control

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Control
Rho de Spearman	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación 1,000 Sig. (bilateral) ,000 N 48	,713** ,000 48
	Control	Coefficiente de correlación ,713** Sig. (bilateral) ,000 N 48	1,000

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

Interpretación de resultados:

En la información existente en la tabla 15 se muestra claramente el valor de Spearman el cual es ,713; dentro de la tabla también se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce de la variable y la dimensión, se determina que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa; con la información obtenida existe base verídica para la aceptación de la hipótesis alterna.

4.3 Discusión de resultados

En el presente estudio se plantea como hipótesis general conocer la existencia de la relación entre la gestión administrativa y la gestión por competencias, a partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación se acepta la hipótesis alterna general; esto se produce a consecuencia que el valor de Spearman es ,785 y que el valor de significancia bilateral es 0,000. Los resultados encontrados guardan relación con los resultados encontrados en las investigaciones realizadas por los autores Arevalo (2018) y Barazorda (2022) en donde en la primera investigación el valor de spearman obtenido fue 0,768; mientras, que en el segundo estudio en donde se aplicó el coeficiente de Pearson se obtuvo un valor de 0,933; no obstante, en ambas investigaciones el valor de sig. bilateral es menor al 0,05. Por lo tanto, Se demuestra que entre las variables existe una relación alta positiva y significativa.

En cuanto a la hipótesis específica 01 se planteó conocer si existe relación entre la gestión por competencias y la planificación y a partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación se acepta la hipótesis alterna específica; esto se produce a consecuencia que el valor de Spearman es ,702 y que el valor de significancia bilateral es 0,000. Los resultados encontrados no guardan relación con los resultados encontrados en la investigación realizada por el autor Barazorda (2022) en donde se aplicó el coeficiente de Pearson quién obtuvo un valor de 0,299; no obstante, el valor de sig. bilateral es mayor al 0,05 siendo 0,472. Por lo tanto, se demuestra que entre ambas no existe una relación.

Con respecto a la hipótesis específica 02 se planteó conocer si existe relación entre la gestión por competencias y la organización y a partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación se acepta la hipótesis alterna específica; esto se produce a consecuencia que el valor de Spearman es ,759 y que el valor de significancia bilateral es 0,000. Los resultados encontrados guardan relación con los resultados encontrados en la investigación realizada por el autor Barazorda (2022) en donde se aplicó el coeficiente de Pearson quién obtuvo un valor de 0,931; no obstante, el valor de sig. bilateral es menor al 0,05 siendo 0,000. Por lo tanto, se demuestra que entre ambas existe una relación.

En la hipótesis específica 03 se planteó conocer si existe relación entre la gestión por competencias y la dirección y a partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación se acepta la hipótesis alterna específica; esto se produce a consecuencia que el valor de Spearman es ,748 y que el valor de significancia bilateral es 0,000. Los resultados encontrados guardan relación con los resultados encontrados en la investigación realizada por el autor Barazorda (2022) en donde se aplicó el coeficiente de Pearson quién obtuvo un valor de 0,729; no obstante, el valor de sig. bilateral es menor al 0,05 siendo 0,040. Por lo tanto, se demuestra que entre ambas existe una relación.

Finalmente, en la hipótesis específica 04 se planteó conocer si existe relación entre la gestión por competencias y el control; a partir, de los hallazgos encontrados en la presente investigación se acepta la hipótesis alterna específica; esto se produce a consecuencia que el valor de Spearman es ,713 y que el valor de significancia bilateral es 0,000. Los resultados encontrados guardan relación con los resultados encontrados en la investigación realizada por el autor Barazorda (2022) en donde se aplicó el coeficiente de Pearson quién obtuvo un valor de 0,826; no obstante, el valor de sig. bilateral es menor al 0,05 siendo 0,012. Por lo tanto, se demuestra que entre ambas existe una relación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: En los resultados del estudio se muestra claramente que el valor de Spearman es ,785; dentro de los resultados; también, se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce gestión por competencias y gestión administrativa se concluye que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa.

Segunda: En los resultados del estudio se muestra claramente que el valor de Spearman es ,702; dentro de los resultados; también, se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce gestión por competencias y planificación se concluye que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa.

Tercera: En los resultados del estudio se muestra claramente que el valor de Spearman es ,759; dentro de los resultados; también, se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce gestión por competencias y organización se concluye que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa.

Cuarta: En los resultados del estudio se muestra claramente que el valor de Spearman es ,748; dentro de los resultados; también, se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce gestión por competencias y dirección se concluye que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa.

Quinta: En los resultados del estudio se muestra claramente que el valor de Spearman es ,713; dentro de los resultados; también, se muestra que el valor de significancia bilateral es 0,000; por los resultados obtenidos al cruce gestión por competencias y control se concluye que entre ambas existe una relación alta, positiva y significativa.

5.2 Recomendaciones

Posterior al conocimiento de resultados obtenidos en la presente investigación, en donde se indica que existe una relación entre las variables y se da a conocer que dentro de la oficina regional de administración del Gobierno regional de Moquegua, la administración la cual está basada en las competencias que presenta el personal de la entidad se encuentra en una categoría deficiente; por lo que el personal no ha logrado demostrar la existencia de un compromiso efectivo, existe una gran carencia de competitividad laboral y que el personal no presenta habilidades y conocimientos especializados según el cargo que sostiene; a consecuencia de ello se procede a mencionar las siguientes recomendaciones:

Primera: Es clave que dentro de la entidad se reforme la planificación sobre el proceso de contratación del personal, dentro de este proceso se debe de recalcar la importancia de las características del perfil del puesto, las habilidades y competencias que debe poseer el personal postulante.

Segunda: Se procede a recomendar que el personal a cargo de la entidad debe de efectuar acciones para mejorar el control del seguimiento los procesos de las actividades que efectúa el personal a fin de conocer su desempeño y destreza laboral, también resulta fundamental el planteamiento de formatos con ítems determinados para conocer con mayor precisión las actividades que se realiza dentro de los tiempos de trabajo a fin de maximizar el control. Para poder conocer si lo invertido por la entidad en el personal está generando resultados positivos, resulta fundamental recomendar que se efectúen evaluaciones periódicas al personal, de esta manera se conocerán las aportaciones del personal.

Tercera: En base a los resultados generados en el estudio se recomienda que dentro de la entidad se efectúa en acciones pertinentes al fortalecimiento de las competencias del personal a través de diversas implementaciones como pueden ser: los programas, las capacitaciones e inclusive los talleres; maximizando el conocimiento del personal en temas específicos según el cargo, las responsabilidades, entre otras.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Ramírez, S., Brenes Tortós, E., & Chavarría Sánchez, K. (2023). La gestión administrativa en un centro educativo indígena: Caso de Ujarrás. *Gestión de La Educación*, 9(1). <https://doi.org/10.15517/rge.v9i1.53603>
- Alles, M. (2016) *La gestión por competencias* (2ª ed.). Granica. https://books.google.com.pe/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arias Gonzáles, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arevalo Arevalo, A. L. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. Tesis de maestría, UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21250>
- Barazorda Monzon, K. M. (2022). *Gestión por competencias y su incidencia en la gestión administrativa de un centro experimental de la Región de Apurímac, 2022*. Tesis de maestría, UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96888>
- Bardales Torres, S. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*. Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/22249>
- Bao Condor, C. L., Marcelo Armas, M. L., Gutierrez Solorzano, M. B., Bardales Gonzales, R. V., Corcino Barrueta, F. E., & Huamanyauri Cornelio, W. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú*. *Gaceta Científica*, 6(2), 104–114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Bueno Alferez, J. L. (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Wánchaq del Cusco-2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5494>

- Bueno Blanco, R., Ramos Sámano, M., & Berrelleza Gaxiola, C. F. (2018 pg.11-18). Elementos básicos de la administración. México: Ecoe Ediciones. https://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/6to_SEMESTRE/elementos_basicos__de_administracion.pdf
- Bustamante Chong, C., Bustamante Chong, M., & Varas Chiquito, M. (2019). Análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias: Cantón Jipijapa. *INNOVA Research Journal*, 4(3.2), 188–204. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2.2019.1256>
- Castillo Arias, L. F. P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial data*, 24(1), 97-120. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Castillo Males, J. M., Alzate Sandoval, A. J., Marín Tejada, G., López Buitrago, F. S., & Arciniegas Sánchez, A. (2020). Importancia del modelo de gestión por competencias para el desarrollo estratégico de las organizaciones. *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*. <http://hdl.handle.net/10823/2096>
- Chávez Torres, M. Á., & Huaman Portal, E. D. R. (2019). Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/15098>
- Condori Valdivia, R. J. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas SA Ate-2020. Tesis, Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1094>
- Correa Jimenez, S. E. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88–98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y

- ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169.
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fresno, M. (2019). *Técnicas de diagnóstico intervención y evaluación social*. UNED.
- Gavilan Romero, J. M. (2020). *Competencias laborales y logística de importación de la empresa Fasetres del Perú SAC 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4254>
- González Lindao, N. Y. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral en la Agroveterinaria CG del cantón La Libertad, año 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8720>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Jones, G. & George, J. (2019). *Administración contemporánea* (10a. ed.). McGraw-Hill Interamericana
- López Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. UAB.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 15(1), 83–94.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

- Maquera Churaira, M. A. (2023). Las competencias laborales y su relación con la gestión administrativa del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Región Tacna, año 2021. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3952>
- Marcos J. (2021). El Gobierno reduce los litigios con las comunidades autónomas por la gestión de competencias. El País: Madrid. <https://elpais.com/espana/2021-09-24/el-gobierno-reduce-los-litigios-con-las-comunidades-autonomas-por-la-gestion-de-competencias.html>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262–268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Muñoz Flores, M. G., & Santoyo Torres, D. A. (2021). Gestión por competencias del talento humano y su relación con la productividad laboral, de los colaboradores de la empresa Servicios Automotrices del Norte S. R. L., en el año 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30518>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Obregon Torres, M. M. (2020). La gestión administrativa y la comunicación organizacional efectiva de la empresa Corporación Industrial Losaro SAC -Comas - 2019. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28137>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista*

- Científica Multidisciplinar, 4(2), 1594-1622.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 634–645.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Perca Cárdenas, C. Y. (2022). Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Tacna, año 2021. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
<https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4243>
- Perego, L. H., & Marteau, S. A. (2021). Reflexiones sobre las competencias para la gestión de proyectos de I+ D en países en desarrollo. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(41), 44-59.
<https://doi.org/10.35588/gpt.v14i41.5066>
- Perez, E. (2021). Dirección de empresas. Madrid España: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Porret Gelabert, M. (2014). Gestión de personas (6ª ed.). ESIC.
<https://books.google.es/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Prieto Herrera, J. E. & Therán Barrios, I. (2018). Administración, teorías, autores, fases y reflexiones. Bogotá Colombia: Ediciones de la U.
- Quijandria Oliva, G. F., Palomino Alvarado, G. del P., Delgado Bardales, J. M., Alhuay Suarez, C., Macedo Rodríguez, N. L., Salas Pillaca, L., & Huamantumba Palomino, M. V. (2022). Estrategias basadas en competencias para mejorar el desempeño del personal administrativo en la educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1792-1829.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1996
- Robbins, S. & Coulter, M. (2018). Administración (13a. ed.). México D.F. México: PEARSON.
- Rodriguez Gomez, A. I. (2022). Gestión administrativa y el desempeño en el área de logística de la X-MACREPOL-Puno, período 2020. Tesis de

licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20990>

Rodríguez Vásquez, J. M., Pérez Vásquez, M. E., Álvarez Ríos, L., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496

Sierra Sierra, M. L. (2023). Análisis de las dinámicas de la gestión administrativa en municipios de sexta categoría en el departamento de Santander. *Administración & Desarrollo*, 53(2), 1. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol53n2.5>

Torres Hernández Z., (2014). *Teoría General de la Administración*. Segunda Edición EBOOK/México/Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V./ https://books.google.com.pe/books?id=LtLhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA, 2024					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, POBLACION, TECNICA Y INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Cuál es la relación existe entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?	Identificar la relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Existe relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Variable 1: Gestión por competencias	Variable 1: Competencias sociales Competencias técnicas Competencias corporativas	Tipo: Investigación básica Diseño: Investigación no experimental Población: Comprende un total de 55 colaboradores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua. Muestra: Comprende un total de 48 colaboradores. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?	Identificar la relación entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Existe relación entre la gestión por competencias y la planificación en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Variable 2: Gestión administrativa	Variable 2: Planificación Organización Dirección Control	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?	Identificar la relación entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Existe relación entre la gestión por competencias y la organización en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.			
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?	Identificar la relación entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Existe relación entre la gestión por competencias y la dirección en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.			
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024?	Identificar la relación entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.	Existe relación entre la gestión por competencias y el control en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Moquegua, 2024.			