



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

## CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA OPTIMIZACIÓN DE RESULTADOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE TINGUIÑA – ICA, AÑO 2023"**

Presentado por:

**IZAGUIRRE TRUJILLO MARIA DEL CARMEN**

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 5%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 02 de octubre de 2024

Atentamente

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**



TESIS

La gestión por competencias y la optimización de resultados en las  
instituciones educativas estatales del Distrito de Tinguña –  
Ica, año 2023

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

AUTORA:

MARIA DEL CARMEN IZAGUIRRE TRUJILLO

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO

ASESORA

Dra. JANET NATALIA MENDOZA REJAS

**Ica - Perú**

**2025**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser guía de mi superación.

A mis padres por darme la vida y por formarme como persona de bien.

A mi esposo e hijos por su apoyo en cada paso que doy.

A mi compañera Irma Gutiérrez por ayudar en mi crecimiento profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la escuela de posgrado de la UNICA por brindarme  
la oportunidad de seguir capacitándome

A mi asesora por los consejos y guía para desarrollar  
la tesis

A mis amigos por sus deseos de superación y ayuda  
en todo el desarrollo del trabajo académico

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	20
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSION .....	50
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
VIII. ANEXOS .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Desarrollo institucional está en relación con las competencias del trabajador .....	23
<b>Figura 2</b> Trabajadores están ubicados en función a sus competencias.....	25
<b>Figura 3</b> Puesto asignado está en relación con sus capacidades para laborar.....	26
<b>Figura 4</b> El requisito del puesto está acorde con su perfil laboral .....	27
<b>Figura 5</b> Las habilidades y destrezas le permiten adaptarse rápidamente a los cambios que exige la actividad laboral .....	28
<b>Figura 6</b> Los años de trabajo les permiten mayor conocimiento para maximizar su rendimiento .....	29
<b>Figura 7</b> Las vivencias en el quehacer laboral les brindan mayor destreza para trabajar en equipo .....	30
<b>Figura 8</b> Las vivencias laborales les otorga suficiente conocimiento para manejar los conflictos en el trabajo.....	32
<b>Figura 9</b> Competencias actitudinales les permiten trabajar de forma más eficaz y saludable .....	33
<b>Figura 10</b> Las competencias actitudinales les permiten ser más proactivos y optimistas en el trabajo.....	34
<b>Figura 11</b> Las competencias actitudinales son importantes para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar las actividades en la entidad laboral.....	35
<b>Figura 12</b> Las competencias actitudinales, les permiten controlar las emociones en su trabajo	37
<b>Figura 13</b> En relación con las actividades realizadas, logra los objetivos predeterminados.....	38
<b>Figura 14</b> El rendimiento laboral conlleva a lograr las metas establecidas .....	39
<b>Figura 15</b> Los recursos utilizados están en relación con la cantidad producida .....	41
<b>Figura 16</b> La productividad laboral es un factor importante para optimizar los resultados organizacionales .....	42
<b>Figura 17</b> Gráfico de dispersión de gestión por competencias .....	45

<b>Figura 18</b> Gráfico de dispersión de optimización de resultados .....	45
--	----

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Distribución de población .....	21
<b>Tabla 2</b> Distribución tamaño de muestra.....	22
<b>Tabla 3</b> Desarrollo institucional está en relación con las competencias del trabajador .....	24
<b>Tabla 4</b> Trabajadores están ubicados en función a sus competencias.....	25
<b>Tabla 5</b> Puesto asignado está en relación con sus capacidades para laborar .....	26
<b>Tabla 6</b> El requisito del puesto está acorde con su perfil laboral.....	27
<b>Tabla 7</b> Las habilidades y destrezas le permiten adaptarse rápidamente a los cambios que exige la actividad laboral .....	29
<b>Tabla 8</b> Los años de trabajo les permiten mayor conocimiento para maximizar su rendimiento .....	30
<b>Tabla 9</b> Las vivencias en el que hacer laboral les brindan mayor destreza para trabajar en equipo .....	31
<b>Tabla 10</b> Las vivencias laborales les otorga suficiente conocimiento para manejar los conflictos en el trabajo.....	32
<b>Tabla 11</b> Competencias actitudinales les permiten trabajar de forma más eficaz y saludable.....	33
<b>Tabla 12</b> Las competencias actitudinales les permiten ser más proactivos y optimistas en el trabajo.....	34
<b>Tabla 13</b> Las competencias actitudinales son importantes para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar las actividades en la entidad laboral .....	36
<b>Tabla 14</b> Las competencias actitudinales, les permiten controlar las emociones en su trabajo .	37
<b>Tabla 15</b> En relación con las actividades realizadas, logra los objetivos predeterminados .....	38
<b>Tabla 16</b> El rendimiento laboral conlleva a lograr las metas establecidas .....	40
<b>Tabla 17</b> Los recursos utilizados están en relación con la cantidad producida.....	41

<b>Tabla 18</b> La productividad laboral es un factor importante para optimizar los resultados organizacionales .....	43
<b>Tabla 19</b> Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....	44
<b>Tabla 20</b> Correlación rho de Spearman entre la gestión por competencias y la optimización de resultados .....	46
<b>Tabla 21</b> Correlación rho de Spearman entre el conocimiento técnico y la optimización de resultados .....	47
<b>Tabla 22</b> Correlación rho de Spearman entre experiencia y vivencias y la optimización de resultados .....	48
<b>Tabla 23</b> Correlación rho de Spearman entre las actitudes personales y la optimización de resultados .....	49

## RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo Determinar la incidencia de la gestión por competencias en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, de tipo Básica. En cuanto al alcance de investigación fue descriptiva, el diseño fue no experimental, específicamente el descriptivo simple. La población estuvo conformada por 242 trabajadores de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, la muestra estuvo conformada por 149 trabajadores. Para la recolección de información se usó las técnicas de observación, encuesta y el análisis documental; como instrumento de investigación se tuvo en cuenta la ficha de registro de datos y cuestionario. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS versión 26. Los resultados indican que, el 63.1% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales consideran que están de acuerdo con el desarrollo institucional y las competencias del trabajador, el 30.2% en desacuerdo, en cambio el 6.7% se mostraron indecisos. Y como conclusión se tiene que, se determinó que la gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor al nivel de significación de 0.05; con un nivel de correspondencia positiva alta de 0.779.

**Palabra claves:** gestión por competencias, optimización de resultados, competencias laborales, competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales.

## ABSTRACT

The research aimed to Determine the incidence of competency-based management in optimizing results in state educational institutions in the Tinguña - Ica district, year 2023. The methodology used was a quantitative approach, of a Basic type. Regarding the research scope, it was descriptive, the design was non-experimental, specifically simple descriptive. The population consisted of 242 workers from state educational institutions in the Tinguña - Ica district, the sample consisted of 149 workers. For data collection, observation, survey, and documentary analysis techniques were used; the research instrument considered was the data registration form and questionnaire. For the analysis and interpretation of the results, descriptive and inferential statistics were used using the SPSS version 26 program. The results indicate that 63.1% of the workers of state educational institutions consider that they agree with the institutional development and the recommendations. the worker's skills, 30.2% disagreed, while 6.7% were undecided. And in conclusion, it was determined that management by competencies significantly affects the optimization of results of the state educational institutions of the district of Tinguña – Ica, year 2023. This is in accordance with Spearman's Rho coefficient, where the p -value =0.000 obtained is less than the significance level of 0.05; with a high positive correspondence level of 0.779.

**Keywords:** Competency-based management, results optimization, job competencies, cognitive competencies, procedural competencies, and attitudinal competencies.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión por competencias se ha consolidado como un enfoque estratégico esencial para optimizar el desempeño institucional en diversos ámbitos, incluyendo el sector educativo estatal. Este estudio se centra en analizar esta relación en las instituciones educativas del distrito de Tinguíña, provincia de Ica, región Ica, durante el año 2023. A través de este análisis, se busca comprender cómo la aplicación de la gestión por competencias puede influir en los resultados tanto administrativos como académicos.

A nivel global, la gestión por competencias ha sido ampliamente reconocida como una herramienta clave para abordar los retos de un entorno laboral cada vez más complejo y globalizado. Como señala Martha Alles (2009), “las competencias constituyen una articulación entre los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un colaborador debe poseer para un desempeño eficiente y alineado a los objetivos organizacionales”. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) destaca que este enfoque promueve la empleabilidad, incrementa la productividad y contribuye al desarrollo sostenible, siendo particularmente relevante en sectores como el educativo.

En el contexto latinoamericano, diversos países han adoptado la gestión por competencias como una estrategia para modernizar sus sistemas educativos y administrativos. En Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) ha implementado políticas dirigidas a fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de la educación pública, subrayando que la calidad educativa depende en gran medida de las capacidades y el desempeño del personal. La Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944) refuerza esta perspectiva al establecer un sistema de evaluación y promoción docente basado en competencias profesionales, técnico-pedagógicas y de gestión.

El presente trabajo de investigación, de tipo básico y enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional, busca determinar la incidencia de la gestión por competencias en la optimización de resultados institucionales. Se trabajó con una muestra de 149 trabajadores, seleccionados de un universo de 242, y se utilizaron técnicas como la encuesta,

la observación y el análisis documental, empleando instrumentos validados para el contexto local. Los datos recolectados fueron procesados con el software estadístico SPSS versión 26, y los análisis descriptivos e inferenciales revelaron resultados significativos.

Entre los hallazgos más relevantes, se encontró una correlación positiva alta entre la gestión por competencias y la optimización de resultados institucionales, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,779 y un p-valor de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Estos resultados corroboran la relevancia de institucionalizar políticas de gestión del talento humano basadas en competencias, no solo como una estrategia de mejora continua, sino también como un requisito esencial para cumplir con los estándares de calidad educativa en ámbitos internacionales, nacionales y regionales.

En este sentido, la presente tesis busca contribuir al conocimiento teórico y práctico sobre la gestión de personas en el sector educativo, ofreciendo un marco de referencia para futuras intervenciones y estudios orientados a fortalecer las capacidades institucionales en la educación pública peruana. Este esfuerzo se suma a iniciativas previas, como las de Draganidis y Mentzas (2006), quienes destacan que la gestión por competencias no solo integra prácticas de recursos humanos, sino que también impulsa la transformación organizacional necesaria para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Para el caso se presenta, el fundamento teórico y aspectos metodológicos como parte esencial que conllevara a desarrollar el trabajo desde el punto de vista del método científico y propósito determinado, considerando las siguientes partes.

## **1.1. Antecedentes de la investigación**

### **1.1.1. Internacionales**

Gómez (2020), realizó en Quito – Ecuador, la tesis titulada: Diseño de un modelo de gestión por competencias enfocado en procesos de reclutamiento y selección para mandos medios de Marketing World Wide S.A. para el primer semestre del 2020. Conclusión: Existe la necesidad de diseñar un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal para Marketing World Wide S.A. específicamente en el área de mandos medios ya que requerimos personas que cumplan con

las características profesionales, que posean las competencias requeridas y se alineen a los objetivos empresariales revisando que la contratación del personal sea la adecuada, captando colaboradores con compromiso y competencias para el cumplimiento y desarrollo departamental y organizacional (p.77)

Santillan (2020), realizo en Guayaquil – Ecuador, la tesis titulada: Modelo de optimización de las competencias laborales de las empresas familiares. Conclusión: Se realizó un análisis de los factores influyentes dentro de las empresas familiares donde se determinó que la empresa no cuenta con una misión, visión, metas estratégicas, cultura organizacional y sin un modelo administrativo, lo que imposibilita el desempeño de actividades fundamentales para la operación eficiente y eficaz de la empresa. En la actualidad muchas empresas familiares están al margen del manejo de modelos gerenciales modernos que permitan conducir la misma hacia la excelencia empresarial (p.87)

### **1.1.2. Nacional**

Cornejo (2023), realizo en Tumbes – Perú, la tesis titulada: Gestión por competencias y su incidencia en la efectividad institucional en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Conclusión: con respuestas de nivel alto y un coeficiente Rho de Spearman de 0,885 de nivel alto nos indicó que existió una relación de incidencia positiva y significativa entre las variables de estudio, con significación bilateral, aceptando la hipótesis de trabajo (p. xi)

Pacherrez (2021), realizo en Tarapoto – Perú, la tesis titulada: Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020; llegando a los resultados: El modelo permite fortalecer las potencialidades de los colaboradores, para garantizar su sostenibilidad se deben establecer lineamientos de trabajo, normas, procedimientos y técnicas estratégicas para optimizar su ejecución. (p. 40)

Vílchez (2019), realizo en Huancayo – Perú, la tesis titulada: Evaluación de la gestión por competencia para el talento humano en la empresa IESA S.A. – Unidad Andaychagua-2017. Conclusión: Quedó demostrado que existe relación causal indicada por:  $F$  teórica (3.0977) <  $F$

calculada (4,807), entre la gestión por competencias y la evaluación; por tanto, al cambiar la gestión por competencias influirá en la mejora de la gestión del talento humano por consiguiente se generará una ventaja competitiva a la empresa IESA S.A., en la Unidad Andaychagua, 2017 (p. 125)

Rey de Castro (2020), realizo en Lima – Perú, la tesis titulada: Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima 2017; Los resultados fueron: la gestión por competencias y el clima laboral se relacionan significativamente con una relación positiva alta de 0.622. El planeamiento y difusión del plan estratégico se relacionan significativamente con el clima laboral mostrando una relación positiva alta de 0.501 (p.vii)

### **1.1.3. Local**

En relación con la búsqueda no se encontraron investigaciones sobre el tema, por lo consiguiente, se considera como inexistente.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Gestión por competencias**

#### **Definición**

Comprende la dirección del colaborador en base a sus capacidades. Es decir, permite ordenar y distribuir al colaborador de acuerdo con sus habilidades, destrezas o capacidades para cumplir con sus tareas o actividades asignadas, según perfil laboral, lo que traerá como consecuencia maximizar su desempeño o rendimiento.

#### **Objetivos**

- Estimular el desarrollo permanente de los colaboradores.
- Enriquecer y simplificar la dirección del colaborador en las organizaciones.
- Alinear la gestión del trabajador con las estrategias de dirección organizacional.
- Colaborar en los procesos de cambio e innovación organizacional.

## **Ventajas**

- Mejorar el ambiente institucional.
- Incrementa la eficiencia y eficacia de trabajadores.
- Incrementa la capacidad organizacional.
- Mejorar la productividad laboral y organizacional.
- Reduce el ausentismo y rotación del colaborador.

## **Componentes**

- Saber: implica conocimientos.
- Saber hacer: comprende las habilidades y destrezas del colaborador.
- Saber estar: comprende las actitudes e intereses.
- Querer hacer: motivación.
- Poder hacer: medios y recursos.

## **Modelos de competencias**

### ➤ **Modelo de competencias genéricas**

Son aquellas que se suscitan a nivel de los colaboradores y están en todos los niveles jerárquicos de las instituciones.

### ➤ **Modelo de competencias específicas o funcionales**

Implica la identificación y definición de competencias asociadas, en el caso de organizaciones a los cargos o tareas a realizar.

### ➤ **Modelo conductual**

Busca explicar que determina en igualdad de condiciones, un desempeño o rendimiento destacado de un trabajador.

### ➤ **Modelo de competencias de liderazgo**

Se dirigen a cargos o puestos relacionados con la supervisión de personal.

## **Características**

### ❖ **Transparencia**

Conlleva a saber de cada colaborador que se espera de ellos y de su trabajo

#### ❖ **Justicia**

En este caso las capacidades, habilidades o destrezas se analizan y se valoran con equidad o por igual.

#### ❖ **Méritos**

Se valora el reconocimiento o méritos de cada colaborador, con el fin de establecer los bonos, incentivos o recompensas por el esfuerzo realizado o meta lograda.

### **1.2.2. Optimización de resultados**

#### **Generalidades**

Significa que en las organizaciones se debe obtener mejores resultados, así como maximizar el desempeño laboral. Es decir, lograr la eficiencia laboral, eficacia del trabajador, lograr metas u objetivos planteados.

#### **Importancia**

Las necesidades de la población en el ámbito de funcionamiento de las empresas, organizaciones e instituciones exigen competitividad. Por lo tanto, cada organización como las instituciones educativas necesitan diferenciarse y sobresalir sobre las demás, lo que conlleva a maximizar sus resultados académicos – administrativos en beneficio de la población usuaria del servicio en pro de un desarrollo de la jurisdicción, mejorando capacidades y calidad de vida del poblador, dentro de los objetivos de la modernización de la gestión pública la importancia de optimizar resultados no solo se considera la eficacia en las instituciones educativas sino también es necesario la eficiencia. Es decir, no solo se necesita lograr las metas, también se requiere aprovechar de la mejor forma los recursos, para que el servicio educativo se brinde a un menor costo, pero de mayor calidad.

#### **Aspectos por considerar para mejorar resultados en las organizaciones**

- Flexibilidad al cambio. – Requiere que las organizaciones, caso específico las instituciones educativas dentro del ámbito administrativo y académico deben estar en continua predisposición al cambio, lo que permite adaptarse a las nuevas circunstancias acorde a las necesidades del educando y las políticas de la gestión

pública educativa. Es decir, tener cierto grado de flexibilidad en las actividades o tareas que realizan e inclusive los propósitos a lograr, lo conlleva a ser menos rígidos, disminuyendo la burocracia en su accionar.

- Mayor dinámica. – Comprende que las organizaciones cualquiera sea su actividad, debe tener mayor agilidad para enfrentar o dar respuestas oportunas a los cambios en el menor tiempo permisible, lo que requiere tener trabajadores preparados y predispuestos a cambios, teniendo en cuenta sus competencias según cargo que desempeñan.
- Mejoramiento de calidad del producto o servicio. – Permite que las organizaciones se enmarquen en la mejora continua, como estrategia de mejora de la calidad de los productos o servicios que se ofrecen al público usuario o consumidor, basado en los objetivos que tienen para mantener su posicionamiento en su jurisdicción.
- Utilización de tecnología. – Las organizaciones privadas o públicas deben incorporar para su funcionamiento tecnología avanzada, para brindar un mejor servicio u ofrecer un producto de calidad, lo que exige capacidad del trabajador, reflejado en las competencias o perfil del puesto que se desempeña en el centro laboral.

### **1.3. Formulación del problema**

La problemática de estudio implica conocer la participación de los trabajadores administrativos y autoridades de las distintas entidades educativas del distrito de Tinguina, en cuanto a la eficacia que refleja el modelo educativo y de gestión que aplican para el logro de los objetivos, a nivel de las instituciones inmersas en la realidad la gestión por competencias es la técnica de personal que permite identificar las capacidades o perfil para desarrollar cada uno de los puestos o cargos que se tiene en las organizaciones. Es decir, debe considerarse aspectos tales como: habilidades, conocimientos, motivaciones y comportamientos; lo que indica que tiene que evaluarse en los colaboradores capacidades, ya que en muchos de los casos los servidores no cumplen con tales requisitos para desempeñarse en los cargos administrativos o de gestión.

Entonces, establecidas las consideraciones y aspectos para determinar las capacidades laborales con el fin de maximizar los resultados institucionales se plantean las siguientes interrogantes:

### **Problema general**

¿De qué manera incide la gestión por competencias en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023?

### **Problemas específicos**

PE1. ¿De qué manera incide el conocimiento técnico del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023?

PE2. ¿Como incide la experiencia y vivencias del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023?

PE3. ¿Como inciden las actitudes personales del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023?

## **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

Según Bernal (2010), expresa que la justificación explica las razones o motivos porque se realiza investigación y la importancia comprende para qué se realiza la investigación; es decir explica los beneficios o resultados a que arriba el estudio (p.106).

### **1.4.1. Justificación**

#### **Justificación teórica**

La investigación se realizó con el propósito de analizar el conocimiento existente sobre la gestión por competencias y los resultados obtenidos en las entidades educativas, cuya contribución sería mejorar el aspecto administrativo – académico de los entes en estudio.

#### **Justificación practica**

El desarrollo de la tesis tiene una justificación practica porque se describió y se analizó las estrategias de solución del problema, estableciendo los procedimientos para mejorar la gestión por competencias frente a la obtención de los resultados esperados.

### **Justificación metodológica**

El trabajo tiene una justificación metodológica, porque utilizo el método científico, en el desarrollo de la tesis para generar e interpretar resultados seguros, válidos y confiables, dando así solución a la realidad de investigación.

#### **1.4.2. Importancia**

La tesis es importante porque los resultados contribuyen a mejorar la gestión y rendimiento del recurso humano en las organizaciones, identificando habilidades, destrezas y conocimientos del colaborador para ubicarlo en el puesto correspondiente; maximizando los resultados requeridos. Es decir, las competencias buscan reclutar, desarrollar y retener a las personas, alineando el sistema y proceso de administración de personal, mediante las capacidades y resultados que puedan optimizarse.

#### **1.5. Objetivo general**

Determinar la incidencia de la gestión por competencias en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

##### **1.5.1. Objetivos específicos**

OE1. Determinar la incidencia del conocimiento técnico del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

OE2. Determinar la incidencia de la experiencia y vivencias del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

OE3. Determinar la incidencia de las actitudes personales del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

## 1.6. Hipótesis y variables de investigación

### 1.6.1. Hipótesis

#### 1.6.1.1. Hipótesis general

La gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023

#### 1.6.1.2. Hipótesis específicas

HE1. El conocimiento técnico del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023

HE2. La experiencia y vivencias del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023

HE3. Las actitudes personales del trabajador inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023

#### 1.6.1.3. Variables

Identificación de variables

- Variable independiente: La gestión por competencias
- Variable dependiente: Optimización de resultados

#### 1.6.1.4. Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
La gestión por competencias (V.I)	Comprende el proceso por el cual se identifican las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores para desarrollar tareas en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conocimiento técnico</li><li>▪ Experiencia y vivencias</li><li>▪ Actitudes personales</li></ul>

Optimización de resultados (V.D)	Es aquel proceso que permite maximizar la producción de bienes o servicios, con el propósito de competir en el ámbito de acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Logro de objetivos y metas</li> <li>▪ Resultados obtenidos</li> <li>▪ Productividad</li> </ul>
-------------------------------------	--	---

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

La tesis fue de tipo básica, porque conllevo analizar el conocimiento teórico para comprender la problemática, cuyo resultado fue aportar al conocimiento científico; por el procesamiento de los datos es de enfoque cuantitativa.

#### 2.1.2. Nivel de investigación

Acorde al factor metodológico y científico, la investigación fue de nivel descriptiva porque los resultados identifican los elementos de la realidad de estudio.

#### 2.1.3. Diseño de investigación

El diseño a utilizado corresponde al no experimental, específicamente el diseño descriptivo simple, considerando el tratamiento de las variables. Que sigue el siguiente esquema:

M .....O

Donde:

M: representa a la muestra

O: representa a la observación

### 2.2. Población y muestra

#### 2.2.1. Población

Estuvo integrada por todos los trabajadores de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica; tales como directivos, personal administrativo, docentes y auxiliares; lo que se detalla a continuación:

**Tabla 1**

**Distribución de población**

<b>Institución educativa</b>	<b>Directivos</b>	<b>Personal Administrativo</b>	<b>Docentes</b>	<b>Auxiliares</b>	<b>Total</b>
I.E. Daniel Merino Ruiz	06	18	107	17	<b>148</b>
I.E. Micaela Bastidas	03	07	38		<b>48</b>
I.E. 22308	02		04		<b>6</b>
I.E. 22309	02	06	28	04	<b>40</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>177</b>	<b>21</b>	<b>242</b>

**2.2.2. Muestra**

En relación con la población, el tamaño de la muestra resulto de la aplicación de la siguiente formula:

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

Dónde:

z = Grado de confiabilidad 95%

p = Probabilidad de éxitos (0.50)

q = Probabilidad de fracasos (0.50)

N = Población =242

E = Error muestral = 5%

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 242}{0.05^2 x (242 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

n = 149 trabajadores

242 .....100%

149 .....X%

X = 61.57%

**Tabla 2**

***Distribución tamaño de muestra***

<b>Institución educativa</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra 61.57%</b>
I.E. Daniel Merino Ruiz	148	91
I.E. Micaela Bastidas	48	29
I.E. 22308	6	4
I.E. 22309	40	25
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>149</b>

**2.3. Técnicas de recolección de datos**

Los hechos suscitados y el rigor científico de la tesis permiten considerar las siguientes técnicas para la recolección de datos:

- La observación: es útil para obtener los datos preliminares de la realidad de estudio.
- Encuesta: sirve para obtener los datos directamente de campo; mediante opiniones, criterios, entre otros factores de los participantes en la investigación.
- Análisis documental: al respecto, comprende la revisión de documentos que sirvieron para realizar el fundamento teórico de la investigación, así como analizar los resultados para comprender la problemática.

**2.4. Instrumentos de recolección de datos**

En relación con las técnicas descritas anteriormente, los instrumentos utilizados son los siguientes:

- Ficha de observación: permite registrar los sucesos de la realidad en estudio
- Cuestionario: contiene una serie de interrogantes, relacionadas a las variables, indicadores y objetivos de investigación.
- Ficha de registro de datos: instrumento que contiene el registro de datos, producto de la revisión de los distintos documentos relacionados al tema de investigación.

### 2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

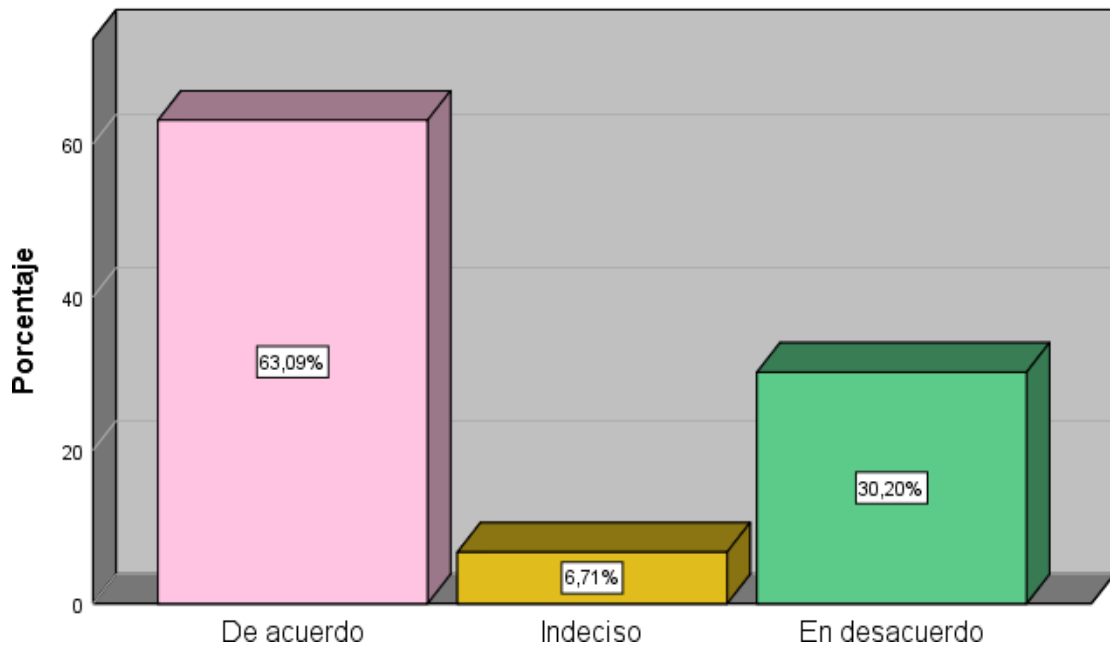
- Organización de datos: permite el ordenamiento y agrupación de los datos, con relación a las variables e indicadores.
- Tabulación de datos: se utilizó para efectuar el conteo de los datos en forma mecánica o sistematizada, dando lugar a la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales acorde con la realidad de estudio.
- Tablas y representaciones estadísticas: se utilizaron para la presentación de los resultados según frecuencias absolutas y porcentuales
- SPSS: programa estadístico que sirve para efectuar la comprobación estadística de las hipótesis, teniendo en cuenta el nivel de confiabilidad y nivel de significación.

## III. RESULTADOS

### 3.1. Análisis de variable: gestión por competencias

**Figura 1**

*Desarrollo institucional está en relación con las competencias del trabajador*



Nota: elaborado por la tesista

Desarrollo institucional está en relación con las competencias del trabajador

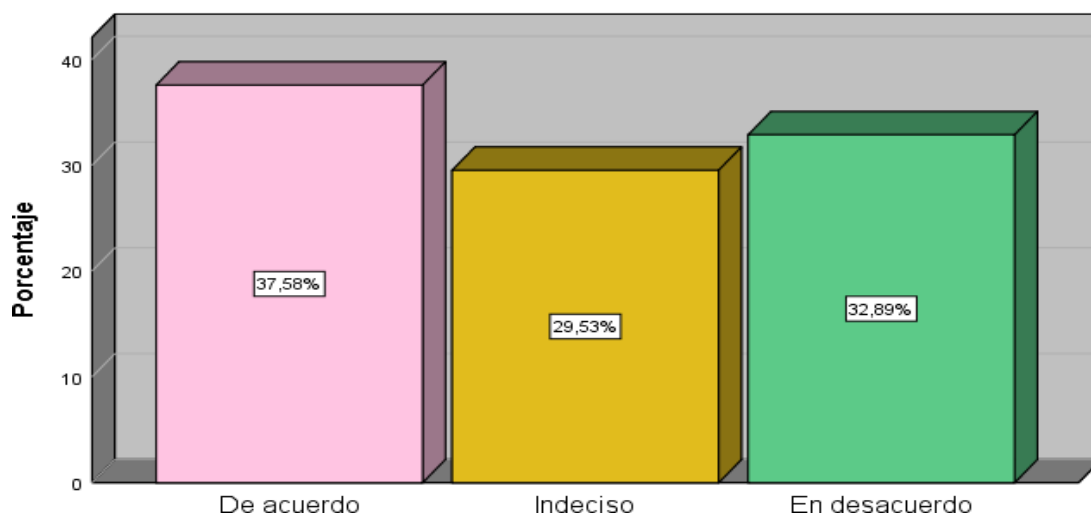
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	94	94	63.1	63.1
Indeciso	10	104	6.7	69.8
En desacuerdo	45	149	30.2	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 1 y tabla 3, se reflejan los resultados a cerca del desarrollo institucional y la relación con las competencias del trabajador, en donde se evidencia que el 63.1% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales consideran que están de acuerdo en que el desarrollo institucional está en relación con las capacidades, habilidades y destrezas del trabajador, el 30.2% de los trabajadores se mostraron en desacuerdo, en cambio el 6.7% se muestran indecisos. estos resultados subrayan la relevancia de fortalecer la conexión entre el desarrollo institucional y las competencias del trabajador para promover un ambiente laboral más efectivo y productivo en las instituciones educativas estatales.

**Figura 2**

*Trabajadores están ubicados en función a sus competencias*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 4**

*Trabajadores están ubicados en función a sus competencias*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	56	56	37.6	37.6
Indeciso	44	100	29.5	67.1
En desacuerdo	49	149	32.9	100.0
Total	149		100.0	

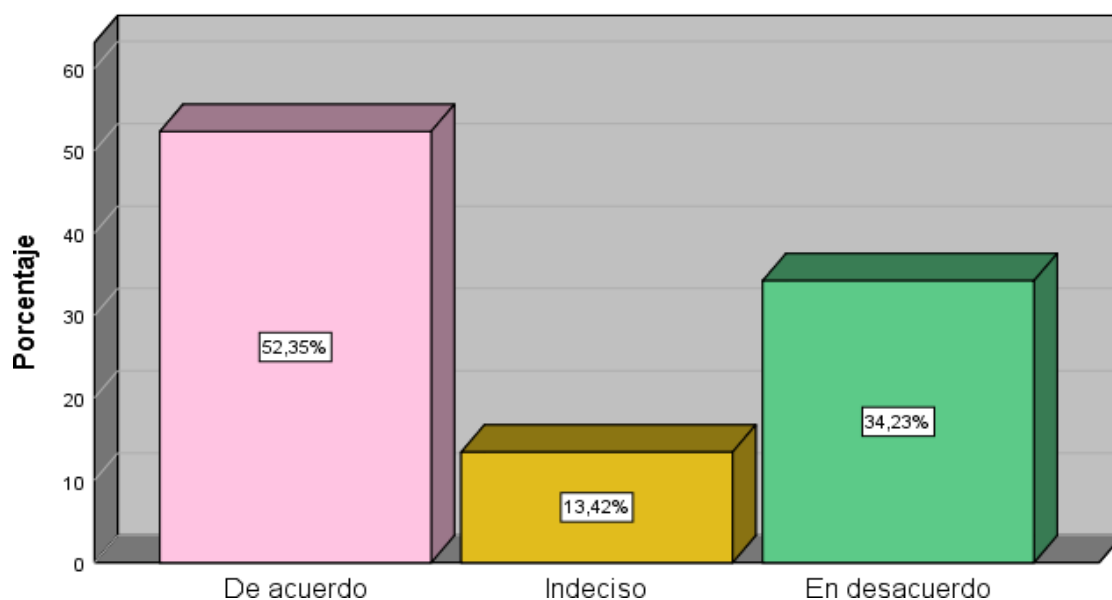
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 2 y tabla 4, se evidencia los resultados obtenidos a cerca de que los trabajadores están ubicados en función a sus competencias, donde el 37.6% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se muestran de acuerdo, el 32.9% de los trabajadores se muestran en desacuerdo; mientras que el 29.5% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron indecisos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de abordar de manera más

efectiva la gestión de competencias en el ámbito educativo estatal para lograr un consenso y una mejor alineación entre las habilidades de los trabajadores y sus responsabilidades laborales.

**Figura 3**

*Puesto asignado está en relación con sus capacidades para laborar*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 5**

*Puesto asignado está en relación con sus capacidades para laborar*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	78	78	52.3	52.3
Indeciso	20	98	13.4	65.8
En desacuerdo	51	149	34.2	100.0
Total	149		100.0	

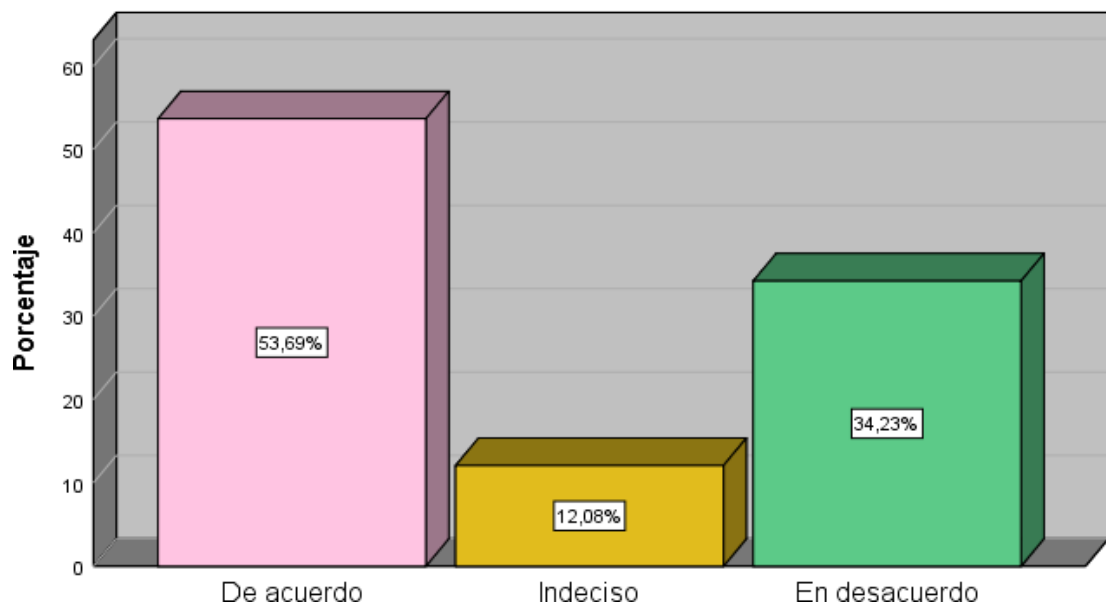
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 3 y la tabla 5, se evidencia los resultados obtenidos acerca del puesto asignado está en relación con sus capacidades para laborar, donde el 52.3% de los trabajadores de las instituciones educativas públicas se mostraron de acuerdo, lo que sugiere una alineación positiva

entre las habilidades del personal y sus responsabilidades laborales, el 34.2% de los trabajadores se mostraron en desacuerdo, es importante destacar que aún existe un porcentaje significativo que necesita ser considerado para mejorar la asignación de puestos. Por otro lado, el 13.4% de los trabajadores se mostraron indecisos, lo que podría indicar la necesidad de una mayor claridad en la comunicación o evaluación de las capacidades laborales. En general, estos resultados ofrecen una visión valiosa sobre la percepción del personal en cuanto a la adecuación de sus roles, señalando áreas potenciales para el desarrollo y la optimización de la asignación de puestos dentro de las instituciones educativas públicas.

**Figura 4**

*El requisito del puesto está acorde con su perfil laboral*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 6**

*El requisito del puesto está acorde con su perfil laboral*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	80	80	53.7	53.7

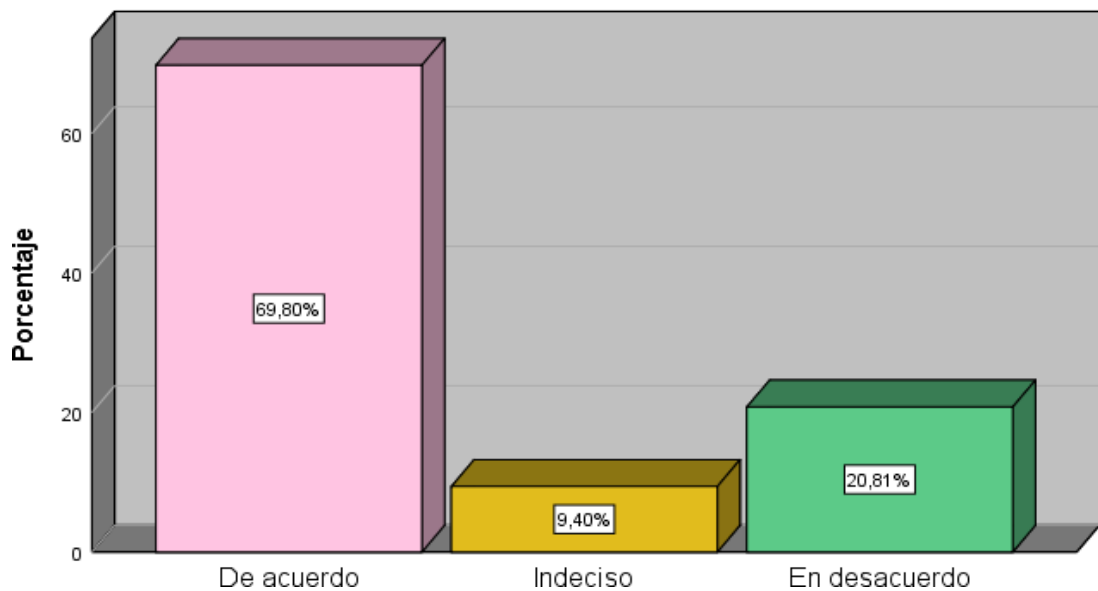
Indeciso	18	98	12.1	65.8
En desacuerdo	51	149	34.2	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 4 y la tabla 6, en referencia con el requisito del puesto está acorde con su perfil laboral, el 53.7% de los trabajadores de las instituciones educativas públicas se mostraron de acuerdo y consideran que el requisito del puesto está acorde con su perfil laboral, el 34.2% de los trabajadores se mostraron en desacuerdo, en cambio el 12.1% de los trabajadores se mostraron indecisos. Esto sugiere que hay un margen para mejorar la percepción y alineación entre los requisitos del puesto y el perfil laboral de los empleados en estas instituciones.

**Figura 5**

*Las habilidades y destrezas le permiten adaptarse rápidamente a los cambios que exige la actividad laboral*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 7**

*Las habilidades y destrezas le permiten adaptarse rápidamente a los cambios que exige la actividad laboral*

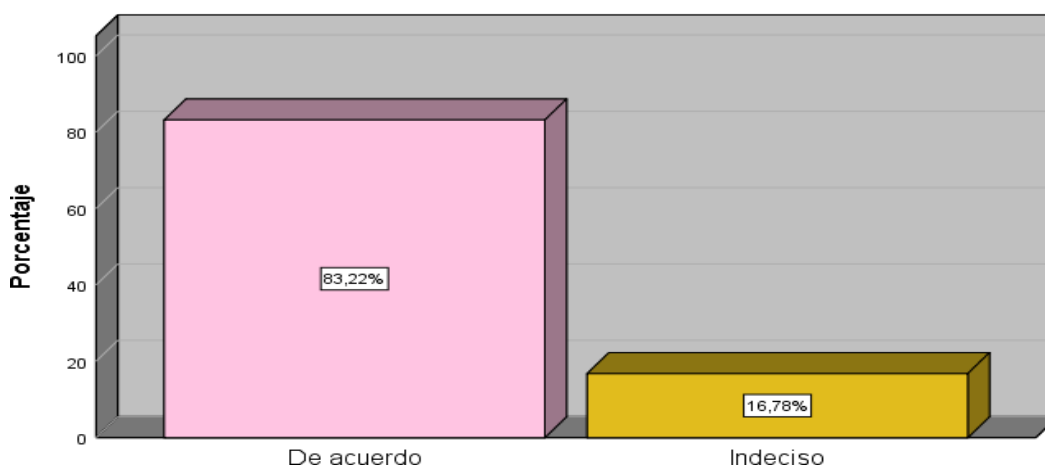
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	104	104	69.8	69.8
Indeciso	14	118	9.4	79.2
En desacuerdo	31	149	20.8	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 5 y la tabla 7, en referencia a las habilidades y destrezas le permiten adaptarse rápidamente a los cambios que exige la actividad laboral de los trabajadores de las instituciones educativas estatales donde, el 69.8% están de acuerdo, el 20.8% de los trabajadores se mostraron en desacuerdo, por otro lado, el 9.4% de los trabajadores se mostraron indecisos. Estos resultados resaltan la relevancia de fortalecer y desarrollar habilidades de adaptabilidad en el entorno laboral educativo para garantizar una respuesta efectiva a las demandas cambiantes, aunque también señalan la necesidad de abordar las percepciones y preocupaciones de aquellos que expresaron desacuerdo o indecisión.

**Figura 6**

*Los años de trabajo les permiten mayor conocimiento para maximizar su rendimiento*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 8**

*Los años de trabajo les permiten mayor conocimiento para maximizar su rendimiento*

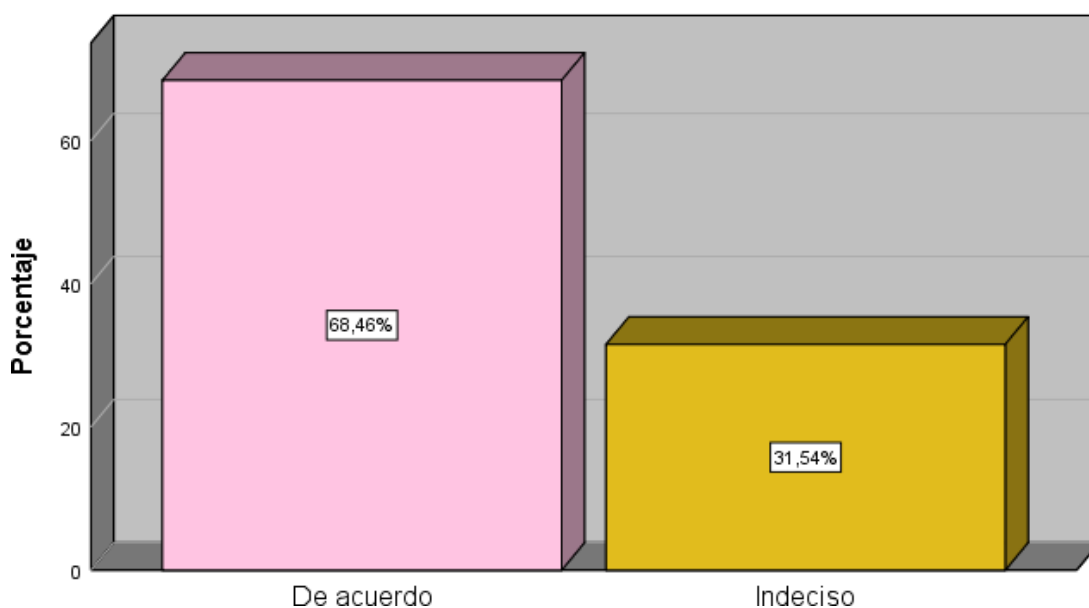
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	124	124	83.2	83.2
Indeciso	25	149	16.8	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 6 y la tabla 8, en cuanto a los años de trabajo les permiten mayor conocimiento para maximizar su rendimiento de los trabajadores de las instituciones educativas estatales, el 83.2% de los colaboradores se mostraron de acuerdo, se puede inferir que la experiencia laboral es valorada como un factor importante para mejorar la eficiencia, resultados y efectividad en su desempeño; y el 16.8% de los involucrados se mostraron indecisos para emitir alguna opinión. Sin embargo, la tendencia general refleja una percepción positiva hacia la importancia de la experiencia laboral en el ámbito educativo estatal.

**Figura 7**

*Las vivencias en el quehacer laboral les brindan mayor destreza para trabajar en equipo*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 9**

*Las vivencias en el que hacer laboral les brindan mayor destreza para trabajar en equipo*

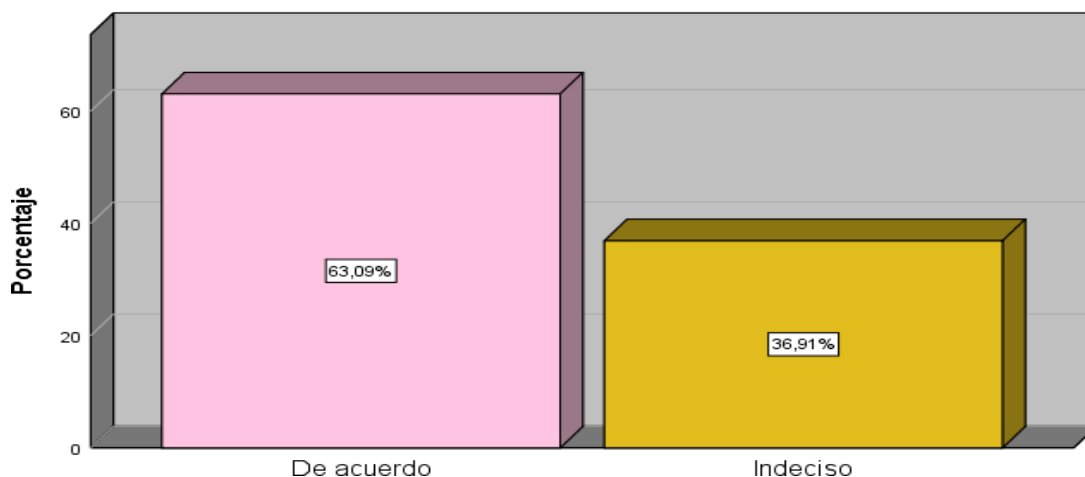
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	102	102	68.5	68.5
Indeciso	47	149	31.5	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 7 y la tabla 9, se muestran los resultados acerca de las evidencias en el que hacer laboral les brindan mayor destreza para trabajar en equipo. Por lo consiguiente, el 68.5% de los trabajadores se mostraron de acuerdo y reconocen que el hacer laboral les proporciona una mayor destreza para trabajar en equipo, siendo necesario mejorar rendimientos, actitudes y lealtad para laborar basados en objetivos comunes. Aunque un porcentaje menor, el 31.5% de los trabajadores se mostraron indecisos en este aspecto. Esta información sugiere que la experiencia laboral tiene un impacto significativo en el desarrollo de habilidades para la colaboración y el trabajo en equipo, lo cual es fundamental en entornos laborales modernos y colaborativos. Es crucial fomentar y valorar estas oportunidades de aprendizaje dentro de las organizaciones para potenciar aún más las capacidades de sus empleados en este ámbito. Es decir, las vivencias en el trabajo permiten a los colaboradores de las instituciones incrementar la productividad, mejorar la integración interna y la competitividad externa siempre que se trabaje en unión o en equipo donde resalta la cooperación y solidaridad entre los componentes del trabajo colaborativo.

**Figura 8**

*Las vivencias laborales les otorga suficiente conocimiento para manejar los conflictos en el trabajo*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 10**

*Las vivencias laborales les otorga suficiente conocimiento para manejar los conflictos en el trabajo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	94	94	63.1	63.1
Indeciso	55	149	36.9	100.0
Total	149		100.0	

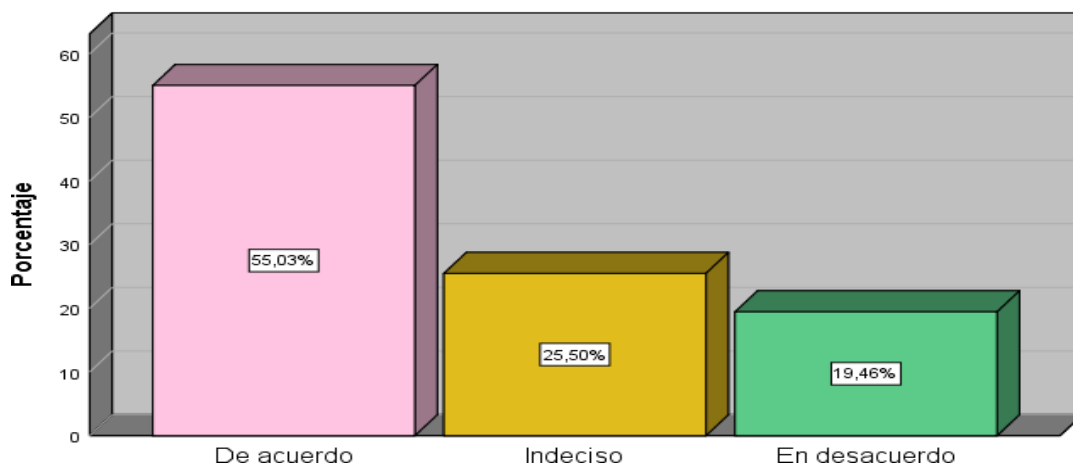
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 8 y la tabla 10, se muestran los resultados acerca de las vivencias laborales les otorga suficiente conocimiento para manejar los conflictos en el trabajo, donde, el 63.1% de los trabajadores se mostraron de acuerdo y consideran que sus experiencias laborales les proporcionan el conocimiento necesario para gestionar los conflictos en el entorno laboral. Por otro lado, un 36.9% de los trabajadores se muestran indecisos respecto a esta afirmación. Estos datos sugieren que existe una percepción positiva predominante entre los trabajadores

encuestados en cuanto a la utilidad de sus vivencias laborales en la resolución de conflictos en el trabajo, aunque también revelan que una parte significativa de ellos no tiene una opinión clara al respecto.

**Figura 9**

*Competencias actitudinales les permiten trabajar de forma más eficaz y saludable*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 11**

*Competencias actitudinales les permiten trabajar de forma más eficaz y saludable*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	82	82	55.0	55.0
Indeciso	38	120	25.5	80.5
En desacuerdo	29	149	19.5	100.0
Total	149		100.0	

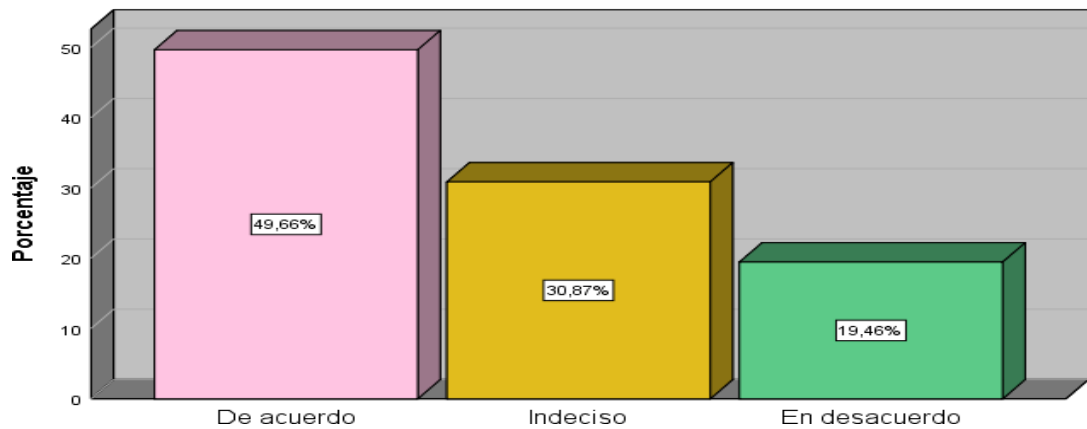
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 9 y la tabla 11, se muestran resultados obtenidos acerca de las competencias actitudinales que les permiten trabajar de forma más eficaz y saludable, donde, el 55% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo en que poseen competencias actitudinales que les permiten trabajar de manera eficaz y saludable. Sin embargo,

25.5% se muestra indeciso al respecto, lo que sugiere la necesidad de una mayor atención y desarrollo en este aspecto. Además, el 19.5% de los trabajadores que se muestran en desacuerdo resaltan la importancia de abordar y fortalecer estas competencias para mejorar el ambiente laboral. En consecuencia, es fundamental implementar programas de formación y capacitación que promuevan el desarrollo de competencias actitudinales en el personal de las instituciones educativas estatales, con el fin de potenciar su desempeño y bienestar laboral.

**Figura 10**

*Las competencias actitudinales les permiten ser más proactivos y optimistas en el trabajo*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 12**

*Las competencias actitudinales les permiten ser más proactivos y optimistas en el trabajo*

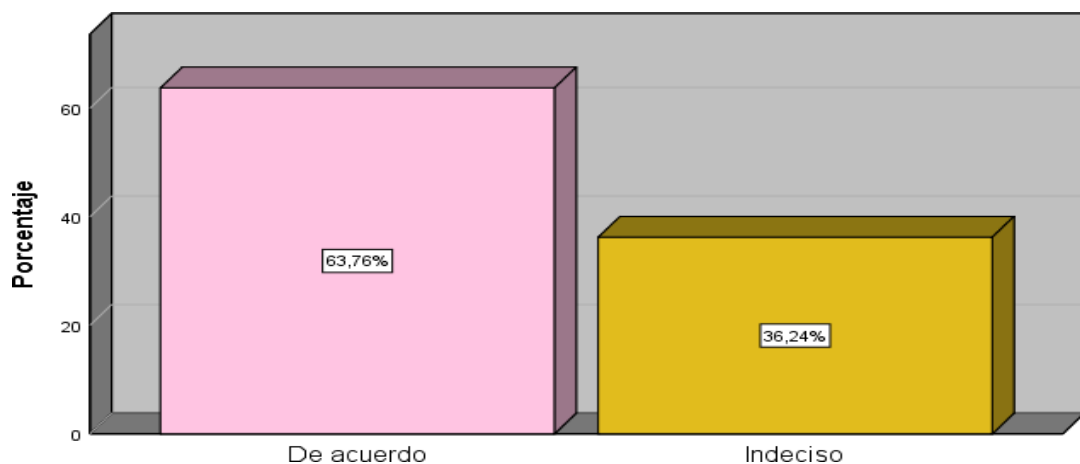
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	74	74	49.7	49.7
Indeciso	46	120	30.9	80.5
En desacuerdo	29	149	19.5	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 10 y la tabla 12, se muestran los resultados acerca de las competencias actitudinales les permiten ser más proactivos y optimistas en el trabajo, donde el 49.7% de los trabajadores pertenecientes al estudio se mostraron de acuerdo en que poseen competencias actitudinales que les permiten ser más proactivos y optimistas en su entorno laboral. Este hallazgo sugiere que casi la mitad de los empleados en este sector muestran una actitud positiva y proactiva hacia su trabajo. Por otro lado, es relevante destacar que, aunque un porcentaje considerable del 30.9% se mostró indeciso, aún existe una oportunidad para trabajar en el desarrollo de estas competencias en un segmento significativo de la fuerza laboral. Además, el 19.5% de los trabajadores que se mostraron en desacuerdo señalando la presencia de un grupo minoritario con actitudes menos favorables. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar y fortalecer las competencias actitudinales en el ámbito laboral, ya que pueden influir positivamente en la productividad y el bienestar de los trabajadores, así como en el clima organizacional de las instituciones educativas estatales.

### Figura 11

*Las competencias actitudinales son importantes para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar las actividades en la entidad laboral*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 13**

*Las competencias actitudinales son importantes para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar las actividades en la entidad laboral*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	95	95	63.8	63.8
Indeciso	54	149	36.2	100.0
Total	149		100.0	

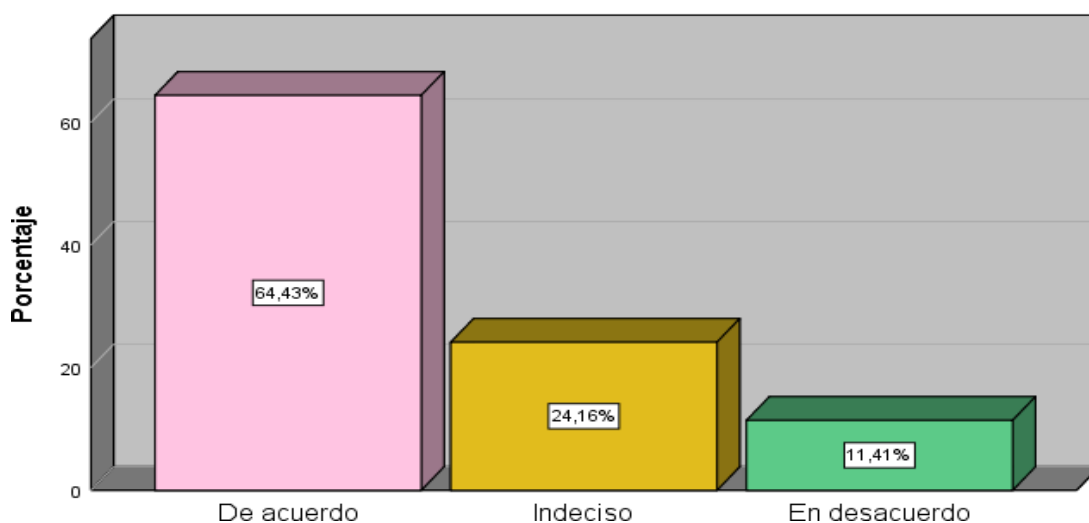
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 11 y la tabla 13, se muestran los resultados obtenidos acerca de las competencias actitudinales y la importancia para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar las actividades en la entidad laboral, donde el 63.8% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo con la importancia de las competencias actitudinales para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar actividades en su entorno laboral y el 36.2% de los trabajadores se mostraron indecisos al respecto. Esto sugiere la necesidad de brindar mayor claridad o capacitación sobre la importancia y el desarrollo de estas competencias para garantizar un desempeño laboral más efectivo y comprometido en el ámbito educativo estatal.

Entonces, es esencial tener en cuenta cualidades actitudinales para maximizar resultados, tales como: liderazgo, iniciativa, comunicación, desarrollo y motivación de las personas, conciencia organizacional, confianza en si mismo y autocontrol, entre otros factores que permiten fortalecer la capacidad cognitiva del colaborador en las entidades.

**Figura 12**

*Las competencias actitudinales, les permiten controlar las emociones en su trabajo*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 14**

*Las competencias actitudinales, les permiten controlar las emociones en su trabajo*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	96	96	64.4	64.4
Indeciso	36	132	24.2	88.6
En desacuerdo	17	149	11.4	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

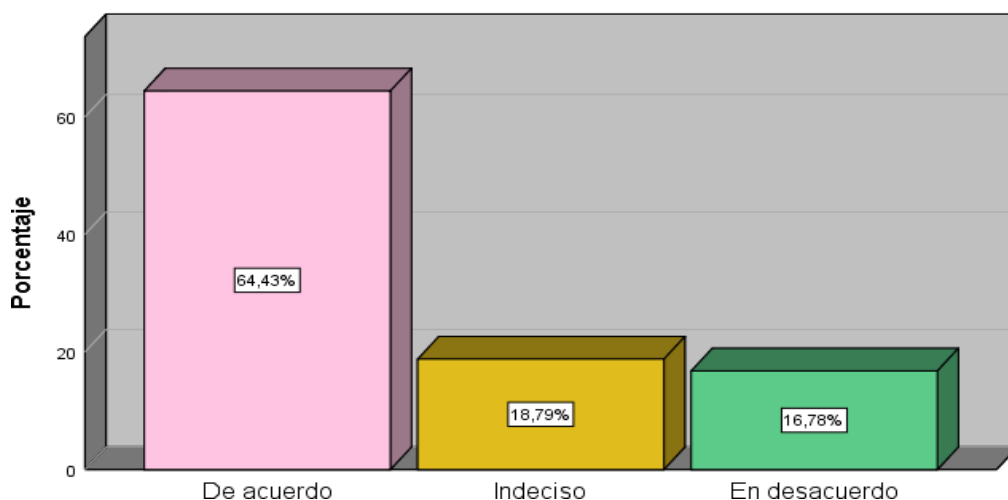
En la figura 12 y la tabla 14, se muestran resultados acerca de las competencias actitudinales que les permiten controlar las emociones en su trabajo, donde el 64.4% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo, porque a mayor capacidad, seguridad y confianza, mejor equilibrio para actuar en circunstancias favorables y desfavorables que se puedan presentar en el día a día del trabajo; el 24.2% de personas inmersas

en el estudio se mostraron indecisos para opinar; por otro lado, el 11.4% de los trabajadores se mostraron en desacuerdo. Estos datos sugieren que existe una base sólida de apoyo y conciencia sobre la relevancia de estas competencias en el entorno laboral de las instituciones educativas estatales, lo que podría ser un punto de partida para implementar estrategias de desarrollo personal y profesional en este ámbito.

### 3.2. Análisis de variable: optimización de resultados

**Figura 13**

*En relación con las actividades realizadas, logra los objetivos predeterminados*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 15**

*En relación con las actividades realizadas, logra los objetivos predeterminados*

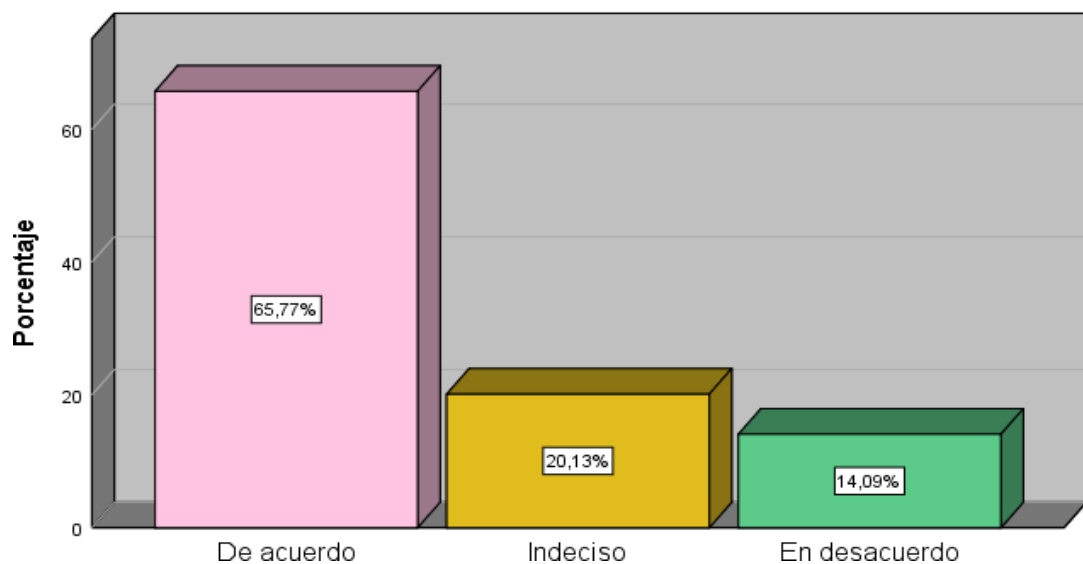
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	96	96	64.4	64.4
Indeciso	28	124	18.8	83.2
En desacuerdo	25	149	16.8	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 13 y la tabla 15 se muestran los resultados en relación con las actividades realizadas y el logro de los objetivos predeterminados, donde el 64.4% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo, porque en la actividad propia y de la entidad en conjunto, por lo general de logran los objetivos planteados, dada la capacidad de los colaboradores para cumplir con las tareas encomendadas; el 18.8% de los trabajadores se mostraron indecisos, mientras que el 16.8% de los encuestados indican su desacuerdo. Esto sugiere la necesidad de seguir evaluando y mejorando las estrategias implementadas para garantizar un mayor consenso y compromiso por parte de todo el personal.

**Figura 14**

*El rendimiento laboral conlleva a lograr las metas establecidas*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 16***El rendimiento laboral conlleva a lograr las metas establecidas*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	98	98	65.8	65.8
Indeciso	30	128	20.1	85.9
En desacuerdo	21	149	14.1	100.0
Total	149		100.0	

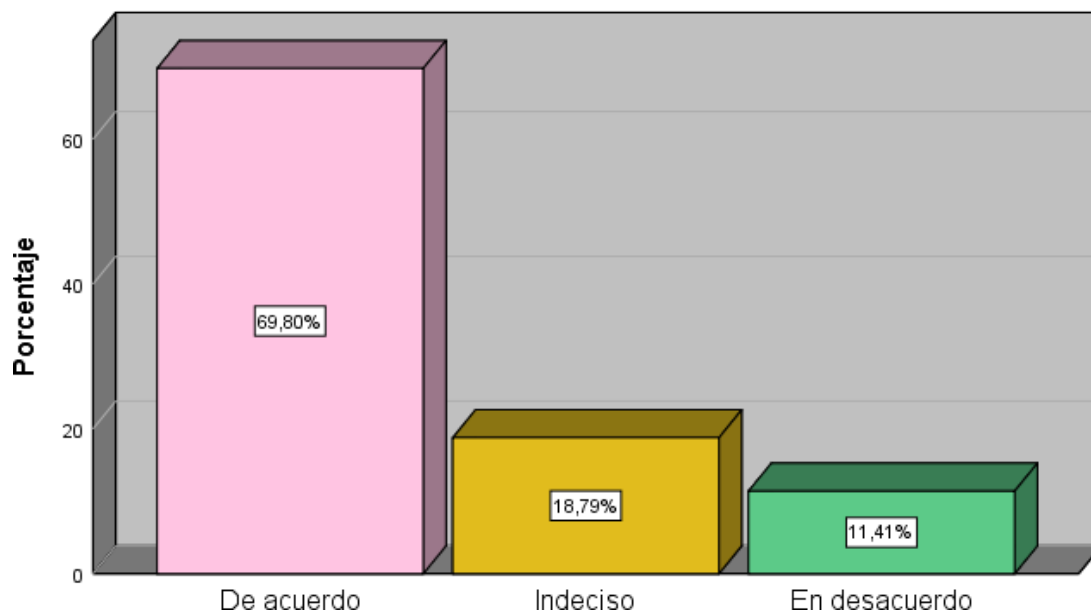
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 14 y la tabla 16, se muestran los resultados acerca el rendimiento laboral conlleva a lograr las metas establecidas, donde el 65.8% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo en que el rendimiento laboral es fundamental para alcanzar las metas establecidas. Aunque un porcentaje significativo, el 20.1%, se muestra indeciso al respecto, por su parte el 14.1% de los trabajadores expresaron estar en desacuerdo.

Los datos expresados anteriormente sugieren que existe una base sólida de apoyo hacia la idea de que el rendimiento laboral está directamente relacionado con el logro de metas en este entorno laboral específico. Es importante destacar la necesidad de seguir fomentando un ambiente laboral que promueva y reconozca la relevancia del rendimiento para el éxito organizacional.

**Figura 15**

*Los recursos utilizados están en relación con la cantidad producida*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 17**

*Los recursos utilizados están en relación con la cantidad producida*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	104	104	69.8	69.8
Indeciso	28	132	18.8	88.6
En desacuerdo	17	149	11.4	100.0
Total	149		100.0	

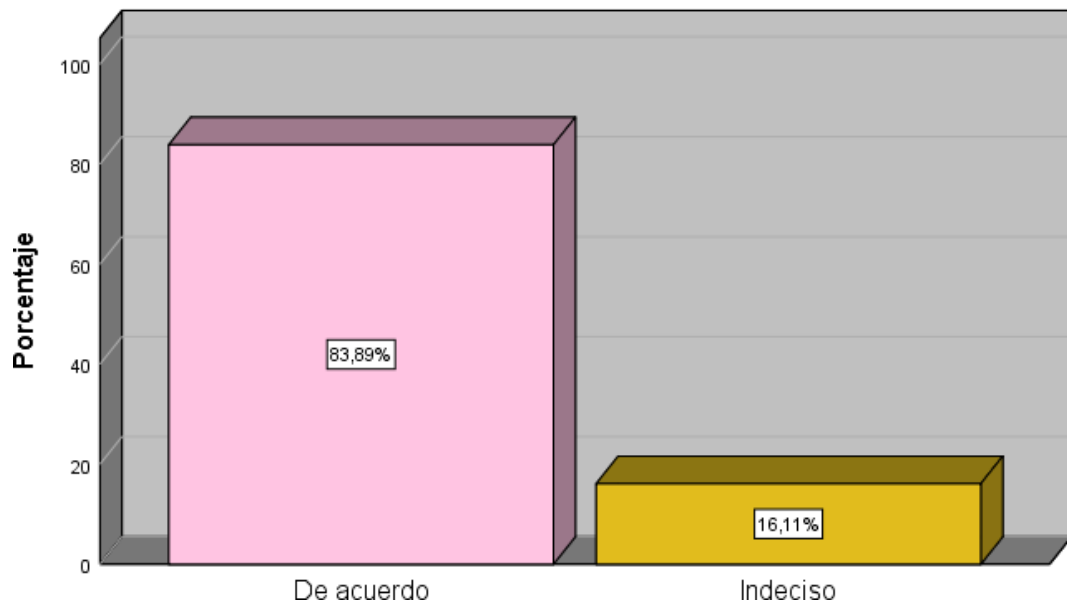
Nota: elaborado por la tesista

En la figura 15 y la tabla 17, se muestran los resultados para comprender si los recursos utilizados están en relación con la cantidad producida, donde el 69.8% de participantes de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo, manifestando que los recursos utilizados están en relación con quehacer laboral, ya que indican utilizar al máximo los diferentes

recursos o insumos asignados para cumplir con la función o tarea encomendada, el 18.8% de los trabajadores se mostraron indecisos; por otro lado, el 11.4% de los encuestados se mostraron en desacuerdo. Estos datos sugieren una tendencia positiva hacia la aceptación de los resultados entre la mayoría de los trabajadores, aunque existe una minoría significativa que no está completamente convencida. Es crucial abordar las preocupaciones de este grupo para garantizar una mayor aceptación y comprensión de los resultados presentados.

**Figura 16**

*La productividad laboral es un factor importante para optimizar los resultados organizacionales*



Nota: elaborado por la tesista

**Tabla 18**

*La productividad laboral es un factor importante para optimizar los resultados organizacionales*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	125	125	83.9	83.9
Indeciso	24	149	16.1	100.0
Total	149		100.0	

Nota: elaborado por la tesista

En la figura 16 y la tabla 18, se muestran los resultados obtenidos acerca de la productividad laboral como factor importante para optimizar los resultados organizacionales, donde el 83.9% de los trabajadores de las instituciones educativas estatales se mostraron de acuerdo, porque siempre es importante producir más con los mismos recursos asignados y el 16.1% de los trabajadores estuvieron indecisos.

Considerando los datos expuestos, la mayoría de los trabajadores son claros y reconocen la importancia de la productividad laboral y sugiriendo que enfocarse en mejorar este aspecto puede tener un impacto significativo en el desempeño y desarrollo general de la organización.

### 3.3. Análisis inferencial

#### 3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

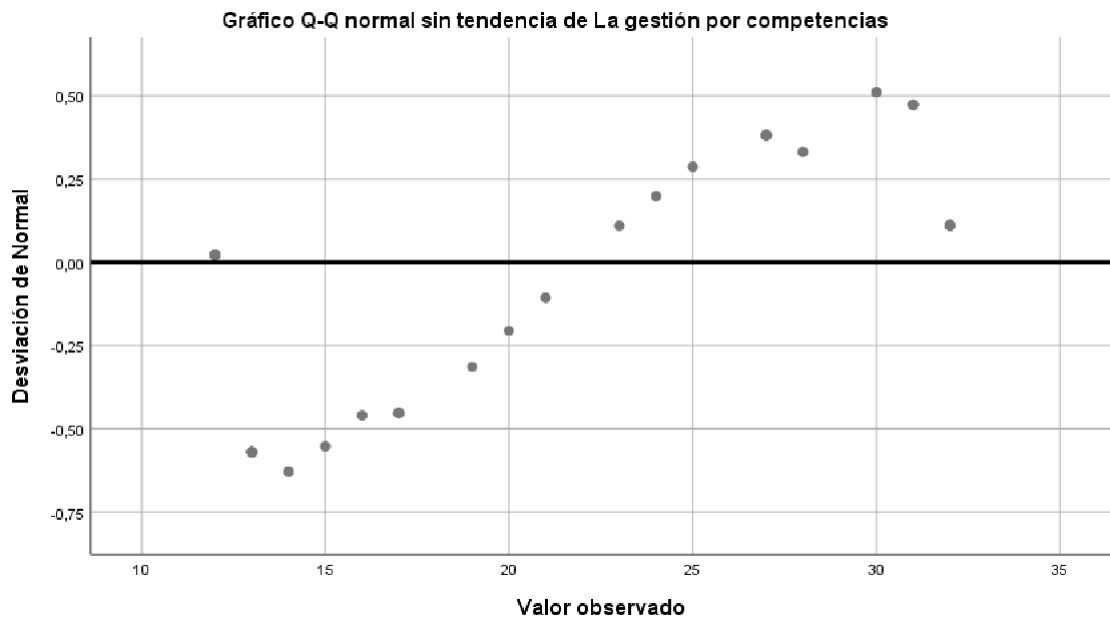
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
El entrenamiento	0.114	105	0.002
Rendimiento de los trabajadores	0.078	105	0.009

Nota: elaborado por el tesista

En la tabla 19, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contratación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

**Figura 17**

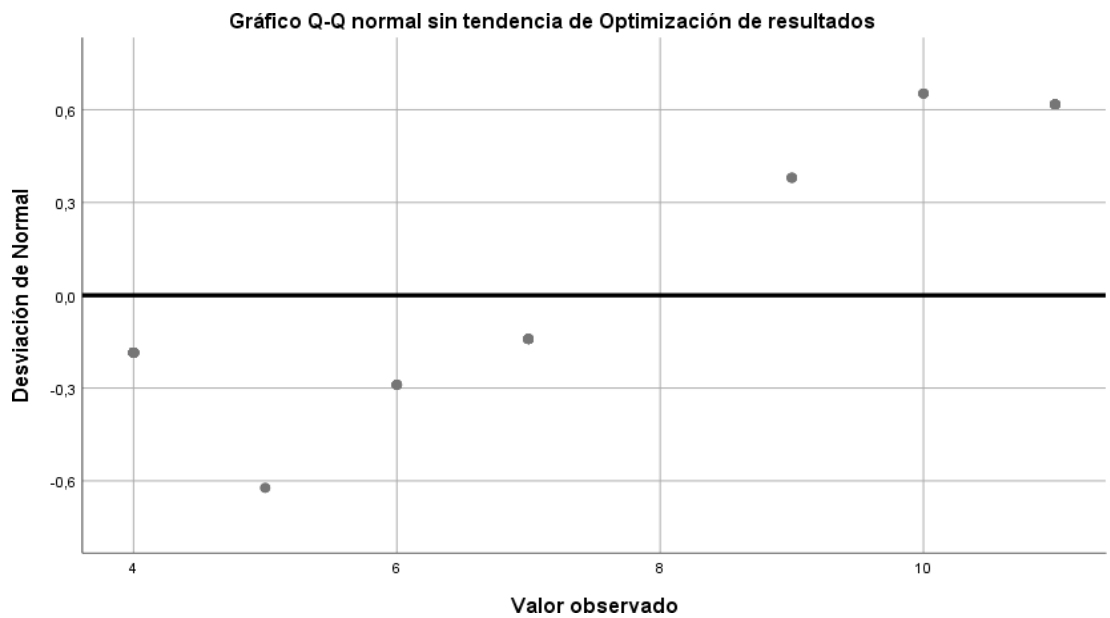
*Gráfico de dispersión de gestión por competencias*



Nota: elaborado por el tesista

**Figura 18**

*Gráfico de dispersión de optimización de resultados*



Nota: elaborado por el tesista

### 3.3.2. Comprobación de hipótesis general

#### Hipótesis alterna

La gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

#### Hipótesis nula

La gestión por competencias no incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

**Tabla 20**

*Correlación rho de Spearman entre la gestión por competencias y la optimización de resultados*

			La gestión por competencias	Optimización de resultados
Rho de Spearman	La gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1.000	0.779
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	149	149
	Optimización de resultados	Coefficiente de correlación	0.779	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

Nota: elaborado por el tesista

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 20, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva alta de 0.779; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Evidenciando que la gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.

### 3.4. Comprobación de hipótesis específica

#### 3.4.1. Hipótesis específica N° 1

##### Hipótesis alterna

El conocimiento técnico del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

##### Hipótesis nula

El conocimiento técnico del trabajador no incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

**Tabla 21**

*Correlación rho de Spearman entre el conocimiento técnico y la optimización de resultados*

			Conocimiento técnico	Optimización de resultados
Rho de Spearman	Conocimiento técnico	Coeficiente de correlación	1.000	0.913
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	149	149
	Optimización de resultados	Coeficiente de correlación	0.913	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

Nota: elaborado por el tesista

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 21, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva alta de 0.913; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Evidenciando que el conocimiento técnico del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

### 3.4.2. Hipótesis específica N° 2

#### Hipótesis alterna

La experiencia y vivencias del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023

#### Hipótesis nula

La experiencia y vivencias del trabajador no incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023

**Tabla 22**

*Correlación rho de Spearman entre experiencia y vivencias y la optimización de resultados*

		Experiencia y vivencias	Optimización de resultados	
Rho de Spearman	Experiencia y vivencias	Coefficiente de correlación	1.000	0.984
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	149	149
	Optimización de resultados	Coefficiente de correlación	0.984	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

Nota: elaborado por el tesista

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 22, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva alta de 0.984; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Donde se evidencia que la experiencia y vivencias del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

### 3.4.3. Hipótesis específica N° 3

#### Hipótesis alterna

Las actitudes personales del trabajador inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

#### Hipótesis nula

Las actitudes personales del trabajador no inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

**Tabla 23**

*Correlación rho de Spearman entre las actitudes personales y la optimización de resultados*

			Actitudes personales	Optimización de resultados
Rho de Spearman	Actitudes personales	Coefficiente de correlación	1.000	0.909
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	149	149
	Optimización de resultados	Coefficiente de correlación	0.909	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	149	149

Nota: elaborado por el tesista

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 23, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva alta de 0.909; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Donde se evidencia que las actitudes personales del trabajador inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023.

#### IV. DISCUSION

En cuanto al objetivo general, se determinó que la gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023. Ya que el resultado obtenido tiene una similitud con lo que plantea Santillán (2020), quien sostiene que los factores influyentes dentro de las empresas familiares donde se determinó que la empresa no cuenta con una misión, visión, metas estratégicas, cultura organizacional y sin un modelo administrativo, lo que imposibilita el desempeño de actividades fundamentales para la operación eficiente y eficaz de la empresa. En ese mismo sentido concuerda lo postulado por Draganidis y Mentzas (2006), la gestión por competencias es un modelo de administración de recursos humanos que se enfoca en las capacidades y habilidades requeridas para desempeñar eficazmente un puesto de trabajo. Además de Rodríguez et. al (2002), la gestión por competencias tiene una relación directa con la optimización de resultados en las organizaciones. Al enfocarse en las habilidades y capacidades requeridas para el éxito en cada puesto de trabajo, la gestión por competencias permite a las empresas alinear mejor sus recursos humanos con sus objetivos estratégicos, lo que conduce a un mejor desempeño y resultados.

En cuanto al conocimiento técnico del trabajador se determinó que incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023. Se asemeja a lo que obtuvo Cornejo (2023), en su investigación donde concluyo que las respuestas de nivel alto y un coeficiente Rho de Spearman de 0,885 de nivel alto nos indicó que existió una relación de incidencia positiva y significativa entre las variables de estudio, con significación bilateral, aceptando la hipótesis de trabajo. Asimismo, el conocimiento del trabajador se refiere al conjunto de habilidades, experiencias, información y capacidades que poseen los empleados y que les permiten realizar su trabajo de manera efectiva (Edvinsson y Malone, 1997). El conocimiento de los trabajadores es un recurso clave para las organizaciones, ya que cuando este se gestiona y aplica adecuadamente puede contribuir significativamente a la optimización de los resultados y el rendimiento organizacional (Davenport y Prusak, 2001).

En cuanto a la experiencia y vivencias del trabajador se obtuvo como resultado que incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023. El resultado obtenido se acerca a lo que postulo Vilches (2019), quien concluyo que existe relación causal indicada por:  $F$  teórica (3.0977) <  $F$  calculada (4,807), entre la gestión por competencias y la evaluación; por tanto, al cambiar la gestión por competencias influirá en la mejora de la gestión del talento humano. La experiencia y vivencia del trabajador se refiere al conjunto de conocimientos prácticos, habilidades y competencias que ha adquirido a lo largo de su trayectoria laboral y en el ejercicio de sus funciones (Kolb, 2015). En ese mismo sentido, estas experiencias vividas en el trabajo son un recurso valioso para las organizaciones, ya que cuando se aprovechan y capitalizan adecuadamente, pueden contribuir significativamente a la optimización de los resultados y el desempeño organizacional.

Por último, en cuanto a las actitudes personales del trabajador se determinó que inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023. En ese mismo sentido, Robbins y Judge (2017), sostiene que las actitudes personales de los trabajadores, entendidas como sus creencias, sentimientos y tendencias de conducta hacia diversos aspectos de su trabajo y la organización, pueden tener un impacto significativo en la optimización de los resultados organizacionales. Asimismo, los trabajadores con actitudes positivas, como compromiso con la organización, satisfacción laboral y motivación suelen mostrar mayor productividad, calidad de trabajo y conductas de ciudadanía organizacional, lo que contribuye a mejores resultados (Riketta, 2008).

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que la gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.779 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que el conocimiento técnico del trabajador incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.913 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que la experiencia y vivencias del trabajador inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.984 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que las actitudes personales del trabajador inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.909 y con una significación de 0.000.

## VI. RECOMENDACIONES

- Los responsables de las Instituciones educativas estatales de la Tinguíña – Ica, deben fortalecer y desarrollar habilidades de adaptabilidad en el entorno laboral para garantizar una respuesta efectiva a las demandas cambiantes del sistema educativo, alineando al personal y sus requerimientos con la estrategia institucional, objetivos, visión, misión y valores que reflejan su accionar dentro del contexto de la gestión por competencias.
- Los directores de las instituciones educativas estatales de Tinguíña – Ica, para optimizar resultados académicos y administrativos deben implementar programas de formación y capacitación que promuevan el desarrollo de competencias en cuanto a conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, intereses y motivación en el personal, con el fin de potenciar su desempeño y bienestar laboral.
- Considerando los resultados, los directores de las instituciones educativas estatales de Tinguíña – Ica deben realizar de forma periódica evaluación a su personal con el propósito de diagnosticar fortalezas y debilidades, con el fin de validar el perfil del trabajador para el cargo, que sirva como herramienta fundamental para los futuros procesos de reclutamiento, selección y desarrollo del trabajador.
- La optimización de resultados exige que los directores de las instituciones educativas estatales de Tinguíña – Ica, deben establecer políticas de gestión por competencias resaltando el modelo de gestión de recursos humanos, el mismo que debe estar interrelacionado con la estrategia institucional, para incrementar la capacidad de respuesta frente a los cambios que se pueden suscitar en el mercado laboral, sistema educativo e institución misma.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Pearson Educación.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>, disponible 28-08-2023
- Cornejo, J. (2023) Gestión por competencias y su incidencia en la efectividad institucional en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Perú  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64057/TESIS%20-%20CORNEJO%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; disponible 23-08-23
- Chiavenato I. (2002). Gestión del talento Humano, Colombia, editorial McGraw–Hill.
- Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: A review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14(1), 51-64.  
<https://doi.org/10.1108/09685220610648373>
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). Conocimiento en acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Prentice Hall.
- Edvinsson, L. y Malone, M. S. (1997). Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower. HarperBusiness.
- Gómez, E. (2020) Diseño de un modelo de gestión por competencias enfocado en procesos de reclutamiento y selección para mandos medios de Marketing World Wide S.A. para el primer semestre del 2020.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8060/1/T3495-MDTH-Gomez-Dise%C3%B1o.pdf>, disponible 23-08-2023
- Gutiérrez, H. (2014) Calidad y productividad, México, editorial McGraw - Hill
- Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.
- Kolb, A. (2015). Experiential learning: Experience as the source of learning and development (2nd ed.). Pearson Education.

- Pacherrez, J. (2021), Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez\\_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56802/Pacherrez_RJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y); disponible 21-08-2023
- Rey de Castro, D. (2020) Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima 2017. Perú [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16554/Rey\\_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16554/Rey_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y), disponible 23-08-2023
- Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472-481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.472>
- Robbins, S. (2017). Comportamiento organizacional, México, editorial Pearson
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17a ed.). Pearson.
- Rodriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., & Gowing, M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human resource practices. *Human Resource Management*, 41(3), 309-324. <https://doi.org/10.1002/hrm.10043>
- Santillan, E. (2020). Modelo de optimización de las competencias laborales de las empresas familiares. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1312/Modelo%20de%20Optimizaci%3bn%20de%20las%20competencias%20laborales%20de%20las%20empresas%20familiares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; disponible 23-08-2023
- Sagi, L. y Grande, V. (2004) Gestión por competencias, Madrid – España, editorial ASIC [https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false), disponible 28-08-2023
- Vílchez, P. (2019) Evaluación de la gestión por competencia para el talento humano en la empresa IESA S.A. – Unidad Andaychagua-2017.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6422/T010\\_44655971\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6422/T010_44655971_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y); disponible 23-08-2023

## VIII. ANEXOS

### 8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“LA GESTION POR COMPETENCIAS Y LA OPTIMIZACION DE RESULTADOS  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE TINGUIÑA –  
ICA, AÑO 2023”

Instrucciones: Señores trabajadores, con la amabilidad que los caracteriza, se solicita responder con precisión y objetividad las preguntas planteadas acerca de la problemática, indicando que la información solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

-----

Preguntas

Variable independiente: La gestión por competencias

1. A su entender, el desarrollo institucional está en relación con las competencias del trabajador.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

2. A su parecer, los trabajadores están ubicados en función a sus competencias

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

Indicador: Conocimientos técnicos

3. El puesto asignado está en relación con sus capacidades para laborar

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

4. El requisito del puesto está acorde con su perfil laboral

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

5. Las habilidades y destrezas le permiten adaptarse rápidamente a los cambios que exige la actividad laboral.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

Indicador: Experiencia / vivencias laborales

6. Los años de trabajo les permiten mayor conocimiento para maximizar su rendimiento

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

7. Las vivencias en el quehacer laboral les brindan mayor destreza para trabajar en equipo

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

8. Las vivencias laborales les otorga suficiente conocimiento para manejar los conflictos en el trabajo.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

Indicador: Actitudes personales

9. A su entender, las competencias actitudinales les permiten trabajar de forma más eficaz y saludable.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

10. A su opinión, las competencias actitudinales les permiten ser más proactivos y optimistas en el trabajo

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

11. Cree usted, que las competencias actitudinales son importantes para actuar con responsabilidad, planificar y sistematizar las actividades en la entidad laboral.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

12. Las competencias actitudinales, les permiten controlar las emociones en su trabajo.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

Variable dependiente: Optimización de resultados

13. En relación con las actividades realizadas, logra los objetivos predeterminados.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

14. El rendimiento laboral conlleva a lograr las metas establecidas

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

15. Los recursos utilizados están en relación con la cantidad producida

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

16. La productividad laboral es un factor importante para optimizar los resultados organizacionales.

De acuerdo ( ) Indeciso ( ) En desacuerdo ( )

Nombre del encuestador: .....

Lugar: ..... Fecha: ..... Hora: .....

Observaciones: .....

.....

.....

**8.2. Imágenes de personal administrativo trabajando en una institución educativa**

<https://ieleonorlouridoyumbo.edu.co/index.php/nuestra-institucion/perfiles-de-la-institucion/perfil-del-personal-administrativo>



### 8.3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera incide la gestión por competencias en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE1.</b> ¿De qué manera incide el conocimiento técnico del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión por competencias incide significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>HE1.</b> El conocimiento técnico del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la incidencia de la gestión por competencias en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica, año 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>OE1.</b> Determinar la incidencia del conocimiento técnico del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas</p>	<p><b>Variable independiente:</b> La gestión por competencias</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos técnicos</li> <li>• Experiencias y vivencias</li> <li>• Actitudes personales</li> </ul> <p><b>Variable dependiente</b> Optimización de resultados</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro objetivos y metas</li> </ul>	<p>• <b>Tipo, Nivel y Diseño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tipo:</b> Básica, cuantitativa</li> <li>✓ <b>Nivel:</b> Descriptiva</li> <li>✓ <b>Diseño:</b> No experimental</li> </ul> <p>Descriptivo simple</p> <p>• <b>Población y Muestra</b> Estuvo integrada por todos los trabajadores de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Tinguíña – Ica; tales como directivos, personal administrativo, docentes y auxiliares; lo que se detalla a</p>	<p><b>De recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observación</li> <li>✓ Encuesta</li> <li>✓ Análisis Documental</li> </ul> <p><b>De análisis e interpretación de resultados.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de datos</li> <li>• Tabulación de datos</li> <li>• Tablas y representaciones estadísticas</li> <li>• SPSS</li> </ul>

<p>distrito de Tinguña – Ica, año 2023?</p> <p><b>PE2.</b> ¿Como incide la experiencia y vivencias del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023?</p> <p><b>PE3.</b> ¿Como inciden las actitudes personales del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023?</p>	<p>distrito de Tinguña – Ica, año 2023</p> <p><b>HE2.</b> La experiencia y vivencias del trabajador incide directamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023</p> <p><b>HE3.</b> Las actitudes personales del trabajador inciden significativamente en la optimización de resultados de las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023</p>	<p>estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023</p> <p><b>OE2.</b> Determinar la incidencia de la experiencia y vivencias del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023</p> <p><b>OE3.</b> Determinar la incidencia de las actitudes personales del trabajador en la optimización de resultados en las instituciones educativas estatales del distrito de Tinguña – Ica, año 2023.</p>	<p>• Resultados obtenidos</p> <p>Productividad</p>	<p>continuación, haciendo un total de 242 trabajadores.</p> <p>En relación con la población, el tamaño de la muestra resultado de la aplicación de la siguiente finita, ya que permite determinar la cantidad de participantes necesarios para realizar un estudio de manera válida y completa; haciendo un total de 149 trabajadores.</p>	
--	---	---	--	--	--