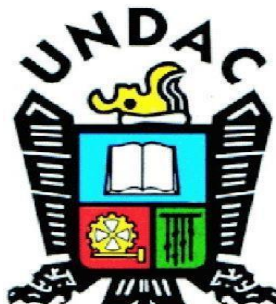


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Gestión por competencias y la asertividad del personal administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023**

**Para optar el título profesional de:  
Licenciado en Administración**

**Autores:**

**Bach. Marielena VICTORIA GUILLEN**

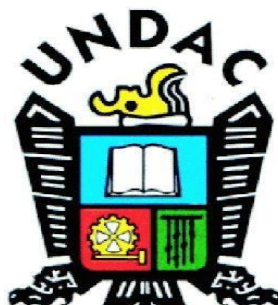
**Bach. Gustavo Adolfo VICTORIA GUILLEN**

**Asesor:**

**Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Gestión por competencias y la asertividad del personal administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023**

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

---

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY  
**PRESIDENTE**

---

Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA  
**MIEMBRO**

---

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO  
**MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Unidad de Investigación**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 025-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Marielena VICTORIA GUILLEN. - Gustavo Adolfo VICTORIA GUILLEN**

Escuela de Formación Profesional

### **ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

### **Título del trabajo**

Gestión por Competencias y la Asertividad del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023

**Asesor:**

**Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON**

Índice de Similitud: **26%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 24 de mayo del 2024



Firmado digitalmente por CARDENAS  
SINCHE Jose Antonio FAU  
20154805046 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24.05.2024 22:52:23 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA.**

La dedicación de esta tesis se dirige a nuestros padres, quienes han brindado un amor incondicional y han confiado en nosotros desde el inicio. Agradezco su sacrificio y respaldo continuo, elementos fundamentales en nuestra trayectoria hacia el éxito.

Agradezco a mi querida alma mater y a todos aquellos que han hecho el bien con el corazón. Nuestro avance hasta este punto habría sido imposible sin la ayuda que hemos recibido.

No encuentro palabras adecuadas para expresar mi agradecimiento por la continua ayuda, comprensión y orientación que nos han brindado.

**Gustavo y Marielena.**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro reconocimiento a los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en especial, a los profesores de la Escuela de Formación Profesional de Administración perteneciente a la Facultad de Ciencias Empresariales; agradezco de manera inmensa a aquellos que son mi orientación en el ámbito del emprendimiento y la innovación empresarial.

A los empleados no docentes que proporcionan servicios académicos a los estudiantes, agradezco su sensibilidad y atención cuidadosa. Han demostrado que cada individuo en una organización tiene un valor significativo y desempeña un papel crucial en la consecución de los objetivos institucionales.

Concluyendo, quiero expresar mi reconocimiento a la Dra. Yolanda Llanos Romero, Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales, así como a los líderes docentes de la Escuela Profesional de Administración, quienes desempeñan con dedicación su labor directiva. Les expreso mi profundo agradecimiento y aprecio.

## RESUMEN

La administración de habilidades llevada a cabo por parte del equipo administrativo en la Municipalidad Distrital de Huariaca implica la evaluación, el desarrollo y el uso de habilidades y conocimientos específicos necesarios para desempeñar las funciones y responsabilidades asignadas. El objetivo es alinear las capacidades individuales con los objetivos organizacionales. La asertividad incluye expresar opiniones, necesidades y deseos de forma clara y directa y tratar a los demás con respeto.

Integrar la gestión de competencias con la autoconciencia del liderazgo implica identificar y desarrollar las competencias necesarias para tener éxito en un entorno de trabajo municipal y al mismo tiempo mejorar la capacidad de hablar con confianza. Aumenta la eficiencia, promueve un ambiente de trabajo saludable y mejora la capacidad para lograr sus objetivos y satisfacer las necesidades de la comunidad.

La gestión de competencias es un enfoque que tiene como objetivo alinear las habilidades y conocimientos de los empleados con los objetivos de la organización. En la Municipalidad Distrital de Huariaca, el modelo implica identificar y desarrollar las capacidades específicas necesarias para desempeñar eficazmente funciones administrativas. A nivel municipal, la cooperación y la comunicación son esenciales, y la confianza ayuda a crear un ambiente de trabajo saludable.

La implementación de la gestión de competencias puede aumentar la confianza de la gerencia al identificar y desarrollar competencias relacionadas con la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la empatía. Además, este enfoque permite una evaluación objetiva del desempeño, brindando oportunidades para el desarrollo y mejora continua de las habilidades.

**Palabras claves:** Gestión de competencias, asertividad, municipalidad distrital.

## **ABSTRACT**

Skill management carried out by the administrative team in the Huariaca District Municipality involves the evaluation, development and use of specific skills and knowledge necessary to fulfil the assigned roles and responsibilities. The aim is to align individual capabilities with organizational objectives. Assertivity includes expressing opinions, needs and wishes clearly and directly and treating others with respect.

Integrating competence management with self-awareness of leadership involves identifying and developing the competences needed to succeed in a municipal work environment while improving the ability to speak with confidence. It increases efficiency, promotes a healthy working environment, and improves the ability to your goals and meet the needs of the community.

Competence management is an approach that aims to align the skills and knowledge of employees with the objectives of the organization. In the Huariaca District Municipality, the model involves identifying and developing the specific capacities needed to perform administrative functions effectively. At the municipal level, cooperation and communication are essential, and trust helps create a healthy working environment.

Implementing competence management can increase management confidence by identifying and developing competences related to effective communication, conflict resolution and empathy. In addition, this approach enables objective performance assessment, providing opportunities for skills development and continuous improvement.

**Key words:** competence management, assertivity, district municipality.

## INTRODUCCIÓN

La administración de competencias representa un enfoque estratégico destinado a mejorar el rendimiento organizacional al alinear las habilidades y conocimientos de los empleados con las metas y objetivos de la empresa. En la Municipalidad Distrital de Huariaca, la implementación de este modelo es particularmente importante, ya que ayuda a optimizar la eficiencia, transparencia y calidad de los servicios públicos brindados a las comunidades locales. Uno de los principales elementos en la gestión del municipio es el autoconocimiento. La asertividad es la capacidad de expresar clara y directamente opiniones, necesidades y deseos respetando los derechos y opiniones de los demás. La confianza se convierte en una habilidad esencial para los administradores de la ciudad porque su trabajo implica una interacción constante con los residentes, colegas e instituciones.

La confianza en sí mismos de los directivos no sólo promueve una comunicación más eficaz, sino que también afecta la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la construcción de relaciones laborales sólidas. En la Municipalidad Distrital de Huariaca, donde la diversidad de participantes y la complejidad de los temas pueden ser grandes, la capacidad de hablar y escuchar se convierte claramente en un factor decisivo para el éxito de la administración pública.

Este enfoque de liderazgo, basado en las habilidades y creencias de los administradores de la ciudad, está diseñado no sólo para aumentar la productividad y la eficiencia, sino también para fortalecer la relación entre la agencia y las comunidades a las que sirve. En última instancia, la implementación exitosa de estos principios contribuye a una gobernanza más eficiente, transparente y orientada al servicio público que contribuya al bienestar de los ciudadanos y la sostenibilidad local.



A continuación, se presentan una breve descripción de los capítulos que integran la investigación, siendo los siguientes:

**Capítulo Primero:** Aborda la cuestión de investigación, donde se ha contextualizado el problema, junto a los propósitos, la fundamentación y las restricciones de la investigación.

**Capítulo Segundo:** Se formula el marco teórico, que engloba la fundamentación teórica de las variables consideradas en la investigación, centrándose en aspectos significativos relacionados a través de la estrategia de promoción turística y el bienestar.

**Capítulo Tercero:** Se centra en la metodología y las técnicas de investigación, proporcionando detalles sobre el tipo y nivel de la investigación, los métodos utilizados, el diseño, así como la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación y análisis de datos. Además, se tratan los aspectos estadísticos, la validación y la confiabilidad de los instrumentos de investigación.

**Capítulo Cuarto:** Expone los resultados alcanzados, donde se logró identificar una relación del 80% entre las variables de estudio, manifestando una correlación positiva considerable. Esto significa que la mejora en la implementación de la gestión por competencias se traducirá directamente en un aumento significativo de la asertividad del equipo administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

Finalmente, se exponen las conclusiones y sugerencias resultantes del estudio.

## ÍNDICE

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN**

**ÍNDICE**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

### **CAPÍTULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
1.2.1. Dimensión espacial.....	5
1.2.2. Delimitación social.....	5
1.2.3. Dimensión temporal. ....	5
1.2.4. Delimitación del contenido.....	5
1.3. Formulación del problema. ....	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos. ....	6
1.4. Formulación de objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo general. ....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
1.5. Justificación de la investigación. ....	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio.....	9
2.1.1.	Antecedentes internacionales .....	9
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	10
2.1.3.	Antecedentes regionales .....	11
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	12
2.2.1.	Competencias. ....	12
2.2.2.	Asertividad .....	15
2.3.	Definición de términos básicos.....	19
2.4.	Formulación de hipótesis. ....	21
2.4.1.	Hipótesis general. ....	21
2.4.2.	Hipótesis específicas. ....	21
2.5.	Identificación de variables .....	22
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores. ....	24

## **CAPÍTULO III**

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

3.1.	Tipo de investigación. ....	25
3.2.	Nivel de investigación.....	26
3.3.	Métodos de investigación.....	26
3.4.	Diseño de investigación. ....	26
3.5.	Población y muestra.....	27
3.5.1.	Población .....	27
3.5.2.	Muestra.....	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	28
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	28
3.9. Tratamiento estadístico. ....	28

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo. ....	29
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	30
4.3. Prueba de hipótesis. ....	40
4.3.1. Prueba de la significancia de la hipótesis general. ....	40
4.3.2. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas. ....	42
4.4. Discusión de resultados. ....	47

### **CONCLUSIONES**

### **RECOMENDACIONES**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Resultado de la gestión por competencias y la asertividad en el personal administrativo.....	30
<b>Tabla 2</b> Resultado de la gestión por competencias en su dimensión comunicación del personal administrativo. ....	31
<b>Tabla 3</b> Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión administración en el personal administrativo.....	32
<b>Tabla 4</b> Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo.....	33
<b>Tabla 5</b> Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión aspecto personal en los trabajadores administrativo. ....	34
<b>Tabla 6</b> Resultado de la asertividad en el personal administrativo.....	35
<b>Tabla 7</b> Resultado de la capacidad de decir no en el personal administrativo. ....	36
<b>Tabla 8</b> Resultado de la capacidad de hacer peticiones en el personal administrativo..	37
<b>Tabla 9</b> Resultado da la capacidad de expresar sentimientos en el personal administrativo.....	38
<b>Tabla 10</b> Resultado de la capacidad de Iniciar, continuar y terminar conversaciones en el personal administrativo.....	39
<b>Tabla 11</b> Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas. ....	42
<b>Tabla 12</b> Intensidad de la correlación “r” de Pearson.....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Resultado de la gestión por competencias y la asertividad en el personal administrativo.....	30
<b>Figura 2</b> Resultado de la gestión por competencias en su dimensión comunicación del personal administrativo. ....	31
<b>Figura 3</b> Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión administración en el personal administrativo.....	32
<b>Figura 4</b> Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo.....	33
<b>Figura 5</b> Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión aspecto personal en los trabajadores administrativo. ....	34
<b>Figura 6</b> Resultado de la asertividad en el personal administrativo. ....	35
<b>Figura 7</b> Resultado de la capacidad de decir no en el personal administrativo.....	36
<b>Figura 8</b> Resultado de la capacidad de hacer peticiones en el personal administrativo.	37
<b>Figura 9</b> Resultado da la capacidad de expresar sentimientos en el personal administrativo.....	38
<b>Figura 10</b> Resultado de la capacidad de Iniciar, continuar y terminar conversaciones en el personal administrativo.....	39
<b>Figura 11</b> Distribución de la prueba T para la docimasia de la hipótesis general. ....	42
<b>Figura 12</b> Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.....	43

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

Es ampliamente reconocido que la organización del trabajo avanza hacia un cambio de perspectiva en el que la moneda principal es el valor de los activos intangibles. En este contexto, las nuevas tendencias se centran en las capacidades, habilidades y conocimientos que las organizaciones deben tener para enfrentar un entorno cada vez más complejo y competitivo, las empresas se encuentran ante el reto de examinar los aspectos culturales que impactan en su entorno social, con el objetivo de orientar y potenciar las capacidades de su personal para alcanzar resultados superiores a nivel individual, de equipo y organizativo. Un municipio es una unidad independiente de derecho público que tiene la condición de persona jurídica y con patrimonio propio, que institucionalmente representa al municipio, forma parte del estado y contribuye al logro de sus fines. Por tanto, el municipio está obligado a alcanzar objetivos y tareas que beneficien a los ciudadanos. sociedad, población.

Los gobiernos locales, por otro lado, cuentan con unidades estructurales orgánicas bien organizadas que son responsables de resolver diversas áreas problemáticas relacionadas con las acciones de los gobiernos locales, como la oficina de Contabilidad, la Oficina de Planificación y Presupuesto, Personal, Desarrollo Social, etc.

La Municipalidad de Huariaca no está exenta de las normas anteriores. Entonces la oficina de la que estamos hablando es la Oficina de Abastecimientos y Adquisiciones y la entidad en general, como distrito y municipio el presupuesto que llega a las arcas suele variar dependiendo de varios factores, principalmente el número de votantes del distrito, por lo que siempre ha sido polémico en los últimos tiempos y meses sujetos.

El área de abastecimiento, independientemente del departamento en el que se ubique, es vital para la estructura de la institución, ya que es responsable del abastecimiento y adquisición, así como del almacenamiento y distribución, de los materiales que requiere la unidad.

Todo esto cae dentro de su área de responsabilidad, ya que se aprovechan al máximo los fondos y el tiempo para poder entregar de manera efectiva materiales o servicios a diversas áreas del municipio para implementar sus actividades y proyectos, de esta manera logra convertirse en un área que fluya de acuerdo a las necesidades de la unidad y no refleje demora. En las instituciones públicas existen muchos casos en los que las áreas de ejecución no se gestionan adecuadamente, lo que significa que los proyectos y actividades planificadas no se completan en los plazos requeridos.

Por las razones mencionadas anteriormente, las entidades proveedoras son esenciales para capturar las necesidades de diferentes áreas y analizarlas, creando



así un orden de prioridad basado en la importancia de cada región para calcular la cantidad requerida de recursos a utilizar y satisfacer. Efectivamente, en algunos casos sólo se requiere la presentación y el incumplimiento significa que los proyectos o actividades del programa se retrasan por falta de materiales, como suele ser el caso. Además de ser muy consciente de que el procesamiento de la información allí es demasiado sutil, también tenemos que ser cautelosos con las conversaciones que allí se escuchan porque ahí es donde comienza el flujo de dinero. Sin embargo, los gerentes están menos comprometidos con su trabajo porque más ausencias durante el trabajo provocan retrasos en la atención de los documentos, lo que refuerza este individualismo y falta de liderazgo a la hora de delegar funciones complejas. La intervención, utilizada como grito de guerra entre varios líderes regionales, también generó desconfianza entre los colaboradores regionales.

Deficiencias de gestión en el sistema de gestión documental, actualmente la base de datos de órdenes de servicio, órdenes de compra, notas de productos, puntos, tablas comparativas, ofertas y solicitudes de certificación se gestiona en el área de entrega. También se administra el SIAF, pero es necesario complementarlo con el uso del SIGA, no siendo posible implementar este sistema en 2022. De igual forma, la documentación que se ingresa al departamento es escrita a mano, y cualquier documento que se presente a la administración municipal debe escribirse en un cuaderno, generando retrasos y obstáculos en la localización de documentos e insumos. Otro problema abierto es que en las diversas oficinas, ya sea en informes, reclamos, cartas de adjudicación, certificaciones, etc. el orden en que se siguen era correlativo y en ocasiones a petición de otros campos, se presentaban requisitos que eran retroactivos, por lo

que suelen estar en informes, solicitudes de certificación, ofertas o cartas de adjudicación, etc. En copias que crean confusión en el documento.

Los procesos de atención de documentación y pago en general se cumplieron bien hasta octubre utilizándose los recursos adecuados para cada reclamo, pero a partir de noviembre debido a la incertidumbre del proceso de pago algunos tuvieron que quedar en stand by. Después de que la gerencia renunció, los proveedores dudaron de que los servicios y materiales se pagaran a tiempo, lo que provocó escasez de material de oficina y materiales impresos para el uso diario, operaciones lentas y retrasos en la presentación de informes. Además, los proveedores iniciaron tarde el proceso de pago, sobrecargando administrativamente a las áreas con documentación que debería haber sido procesada con anterioridad para que pudieran seguir el proceso de pago y corregir sus observaciones a tiempo.

La información anual sobre servicios y órdenes de compra no se registra en Seace, no existe copia física de las órdenes en abastecimiento, ya que todo se envía hacia el área de contabilidad. Existe cierto favoritismo con algunos proveedores, ya que en ocasiones presentan tarde los documentos para la firma del contrato, pero en cualquier caso los servicios se prestan sin inconvenientes. Y no avisan a las oficinas cuando se rescinde el contrato.

No cabe duda de que la gestión de la competencia y el autoconocimiento es fundamental en los equipos de trabajo, donde en estas condiciones se desarrollan una serie de procesos psicosociales que determinan simultáneamente el éxito de las acciones realizadas. Bayona (2012) y Osca (2010) coinciden en que examinar la validez de los grupos de trabajo dentro de un grupo debe considerar factores que influyen en su dinámica, incluidos los factores culturales.

En este sentido, a partir de la creación de indicadores que especifiquen el comportamiento de las variables especificadas, existe una clara necesidad de desarrollar procedimientos para la evaluación de acciones que inciden en la autoconfianza del talento en los equipos de trabajo, con el objetivo de intervenir. Se propone un método sistemático para evaluar los factores que influyen en la confianza en uno mismo en los equipos suplentes. Desde este punto de vista se plantean las preguntas de investigación.

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

El presente trabajo de investigación se encuentra delimitado bajo dimensiones en términos de espacio, tiempo, universo y de contenido, de acuerdo al siguiente detalle:

### **1.2.1. Dimensión espacial.**

El área geográfica de la presente investigación comprende la Municipalidad Distrital de Huariaca.

### **1.2.2. Delimitación social.**

El trabajo de investigación se realizará con los trabajadores y Directivos Administrativos de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

### **1.2.3. Dimensión temporal.**

La presente investigación abarcara el periodo comprendido entre los meses de mayo, junio y julio del año 2023.

### **1.2.4. Delimitación del contenido.**

El contenido se encuentra enmarcado dentro en los variables: Gestión Por Competencias y Asertividad, Abastecimientos en el marco de la gestión de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

### **1.3. Formulación del problema.**

#### **1.3.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos.**

- a. ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Comunicación se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?
- b. ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Administración se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?
- c. ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?
- d. ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?

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

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

Determinar la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.

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

- a. Establecer la gestión por competencias en su dimensión Comunicación se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.
- b. Identificar la gestión por competencias en su dimensión Administración se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.
- c. Precisar la gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.
- d. Conocer la gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023.

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

El presente estudio es de importancia general, ya que permite profundizar en la gestión de competencias relacionadas con la autoconfianza de los administradores distritales y municipales, a partir de los resultados obtenidos, que servirán como un contexto más para el modelo de acción.

La realización de esta investigación también se justifica porque permite definir la importancia de los temas de gestión a través de competencias, enfocándose en el aporte a la efectividad de la gestión organizacional, utilizando la correcta aplicación de la gestión como soporte para una gestión efectiva.

Además, la investigación es válida y considero el uso de métodos y técnicas específicas que contribuirán a investigaciones similares que se presentarán más adelante.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación.**

La principal limitación de esta investigación es el rechazo de algunos encuestados, la otra es el aspecto económico, en qué medida afecta la posibilidad de abarcar un alcance más amplio de la investigación, pero el aspecto económico es una prioridad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

Para completar esta investigación se consideró la siguiente información de antecedentes, incluyendo antecedentes internacionales, nacionales y regionales que consideramos necesarios.

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

B. Akva Alseo, A. (2008) en: “Gestión del conocimiento en educación y transformación escolar: Apuntes sobre el campo del desarrollo”. Este artículo examina la importancia de la gestión del conocimiento en la transformación escolar, partiendo de la hipótesis de que en el futuro la gestión del conocimiento se convertirá en un elemento clave en la transformación institucional de las escuelas del sistema educativo escolar mexicano. La gestión del conocimiento en las instituciones educativas es un fenómeno reconocido relativamente recientemente y aún no puede caracterizarse como un campo establecido de conocimiento y práctica. Por ello, es importante analizar su origen histórico y

finalidad, los elementos en su formación y cómo se integra al ámbito de la educación y la organización escolar.

A. Castillo Crevero, A. y Abad Guerrero, I. (2004) Tesis: “Desarrollo de Competencias Directivas y Adaptación de la Educación Universitaria a la Realidad Empresarial”. El trabajo concluye que la sociedad moderna avanza hacia el desarrollo del conocimiento, y su capacidad de actualización sigue siendo la base de la competitividad y el liderazgo. La sociedad del conocimiento estará dominada por organizaciones inteligentes donde los empleados puedan ser conscientes de su entorno profesional y anticiparse a las expectativas de la sociedad. Por tanto, la formación es de especial importancia, debe tener como objetivo la formación en la resolución de problemas complejos, intentar desarrollar habilidades y destrezas actitudinales y emocionales. La educación en economía empresarial debe centrarse en desarrollar habilidades de gestión, conocimiento organizacional, identificar, analizar y resolver problemas en un ambiente organizativo cambiante donde las aptitudes sociales son esenciales.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

E. Zigzags Alfonso A. y Portuondo Vélez, A. (2009), “Evaluación de la cultura organizacional y su impacto en la efectividad del equipo”. Este artículo introduce un método sistemático para valorar los elementos culturales que impactan en la eficacia grupal en equipos laborales de empresas dedicadas a servicios tecnológicos. Las bases conceptuales y los procesos de apoyo que contribuyeron a su desarrollo estuvieron formados por el análisis de los métodos teóricos basado en diversos modelos descritos en la documentación científica y la aplicación práctica en las instituciones de la provincia de Matanzas. Como parte del estudio longitudinal se utilizaron métodos cualitativos y cuantitativos, que



permitieron examinar cambios en las variables analizadas. Los resultados de este trabajo permiten identificar factores culturales que afectan negativamente la efectividad del grupo y desarrollar estrategias de mejora basadas en la planificación de la intervención. La herramienta desarrollada es aplicable a todas las organizaciones que promuevan el trabajo en equipo como un valor cultural único de su organización.

Ferrer J. (2008) En Tesis: “Responsabilidad Social e Inteligencia: Un Eje Estratégico para una Gestión Organizacional Efectiva”. En este artículo se analizan las corrientes relacionadas con la responsabilidad social y la inteligencia como pilares estratégicos para alcanzar la efectividad en la administración organizacional. Para su desarrollo se comparan teóricamente los cambios en el concepto de responsabilidad social y su relación con la inteligencia organizacional; desde estas perspectivas se adoptan enfoques económicos, estratégicos y sociales que socavan el comportamiento tradicional de las organizaciones. Es claro que las organizaciones se caracterizan por fuertes exigencias derivadas de un entorno incierto e incierto y de la visualización inmediata de los cambios, además de la presión de relevantes, partes interesadas que en la actualidad repudian la falta de normas en la organización, se vuelven libres y decididos a mejorar la vida de las generaciones futuras. Actores clave en la responsabilidad de la calidad.

### **2.1.3. Antecedentes regionales**

Habiendo realizado una exhaustiva revisión en la biblioteca de la Universidad no se ha podido encontrar estudios relacionado a nuestras variables de estudio.

## **2.2. Bases teóricas - científicas.**

### **2.2.1. Competencias.**

Entonces entenderemos el control mediante la administración de energía:

- Revelará las habilidades requeridas para el trabajo para que la persona que lo desempeña mantenga un desempeño alto o superior.
- Se identificará al personal que coincida con estas competencias.
- Facilitará el desarrollo de habilidades para mejorar aún más el desempeño sobresaliente (por encima del promedio) en el lugar de trabajo.
- Hará de los recursos humanos de la organización una competencia central y su desarrollo dará a la empresa una ventaja competitiva.

#### **2.2.1.1. Beneficios y Limitaciones de la Gestión por Competencias.**

En este contexto, la administración de personal mediante competencias se presenta como un enfoque y una herramienta para aclarar las necesidades competenciales de la empresa, aprender continuamente, desarrollar competencias dinámicas (individuales y organizativas) y responder a los cambios y nuevas necesidades.

Es una poderosa herramienta para priorizar el elemento humano en los procesos productivos, ya que proporciona un enfoque confiable para identificar, desarrollar y demostrar la contribución de los individuos a nivel organizativo, laboral y comunitario y promover el cambio de cultura corporativa (gestión por resultados u objetivos) mediante la incorporación de competencias denominadas organizacionales, centrales o generales en el perfil de competencias de cada organización.

Al respecto (Pereda y Berrocal, 2004) señalan algunas de las ventajas de su uso: “Además, facilita el empleo de un lenguaje

comprensible para todos los miembros de la organización, ya que se centra en conductas observables conocidos. "basado en psicografía; ayuda a predecir el comportamiento futuro de las personas, basándose en su comportamiento pasado; facilita la comparación de los perfiles de requisitos laborales y los perfiles de competencia de los individuos; y centra los esfuerzos de todos en lograr resultados", armoniza la alineación de metas individuales con los objetivos de la entidad, fomenta una mayor implicación y fortalece la cultura.

Sin embargo, a la hora de implementar modelos de competencias en las organizaciones se deben tener en cuenta posibles limitaciones:

- La resistencia de los empleados estuvo relacionada con el cambio que significó para las personas. o Invertir significativamente en la formación de todos los empleados para obtener la mejor comprensión de los conceptos de gestión de competencias.
  - Las pruebas de desempeño estáticas solo evalúan aspectos descriptivos e ilustrativos.
  - Mala comunicación entre el personal y refuerzo regular de los modelos (falta de evaluación de impacto, consecuencias y/o mejoras).
  - Posee expectativas elevadas en términos de tiempo y resultados. o Incapacidad para actualizar y enriquecer los modelos implementados.
- Vale la pena señalar que estas limitaciones están claramente relacionadas con las personas y no necesariamente con las herramientas, por lo que para mitigar o minimizar estas limitaciones se recomienda que el modelo, su alcance y su aplicación a los

resultados deseados para los trabajadores sean Amplia y verdaderamente recomendable. La gestión del cambio organizacional también es esencial para la implementación de cualquier nuevo tipo de gestión.

#### **2.2.1.2. Dimensiones del Modelo de Gestión por Competencias.**

Cuando se trata de habilidades laborales, se puede distinguir convenientemente una de cuatro dimensiones distintas que reflejan la aplicación práctica del concepto de competencia:

- **Determinación de competencias:** Es el proceso de determinar competencias con base en las actividades laborales para realizar bien dichas actividades. La identificación puede abarcar desde un título laboral hasta una noción más general de un área profesional o sector laboral.
- **Estandarización de competencias:** Una vez definidas las competencias, su descripción es útil para aclarar las transacciones entre empleadores, empleados y unidades de formación. Generalmente, al organizar un sistema estandarizado, se desarrollan procedimientos estandarizados, que son esenciales para el futuro de la institución, de modo que las competencias identificadas y descritas por procedimientos uniformes se conviertan en la norma y se conviertan en una referencia válida para las instituciones educativas, empleados y empleadores. Este proceso institucionalizado y formaliza las competencias y las transforma en estándares a un nivel acordado (empresa, departamento, país).

- **Formación basada en competencias:** Una vez desarrollada la descripción y estandarización de competencias, el desarrollo de prácticas laborales será más efectivo con la mitad de esfuerzo si se tiene en cuenta la orientación estándar. Esto significa que la capacitación diseñada para desarrollar capacidades y que haga referencia claramente a los estándares existentes será más efectiva que la capacitación que no esté relacionada con las necesidades de la unidad de negocios.
- **Certificación de competencia:** es un reconocimiento formal de la capacidad demostrada (y por tanto evaluada) de una persona para realizar actividades laborales estandarizadas. La emisión del certificado supone la finalización preliminar del proceso de evaluación de competencias. Un certificado es un sistema estandarizado, no un diploma, que reconoce los estudios completados; muestra competencia; por supuesto, se basa en ciertos estándares

### 2.2.2. Asertividad

La misma palabra "confianza" ha sido atacada innumerables veces. Se han hecho muchos intentos de sustituirlo por otras palabras. Cuando comenzó a expandirse a principios de los años setenta, uno de sus creadores y promotores sugirió cambiar el término "autoconfianza" por "libertad emocional" (Lazarus, 1971), creyendo que era más conveniente. Volpe utilizó por primera vez la palabra "autoconciencia" en su libro de 1958, La psicoterapia de la inhibición mutua. También adoptó la palabra "autoconciencia" de la misma fuente, pero utilizó el término "personalidad excitable" (Salter, 1949). término en lugar de

"comportamiento". Volpe y sus colaboradores utilizaron más tarde la palabra "demanda". Ya a mediados de los años 70 se consideraron conceptos alternativos como "capacidad", "efectividad personal", etc. Heimberg et al. (1977) también sugirieron utilizar el término "habilidad social". Pero lo que realmente reemplaza hoy a la "confianza", y puede reemplazarla, son las "habilidades sociales". Actualmente, esta última expresión se puede observar en diversos estudios clínicos y experimentales. Sin embargo, algunos escritores debilitan "confianza" y considerarla meramente una "habilidad social" (Matson et al., 1980; Bornstein et al., 1977; Romano y Bellack, 1980). Sin embargo, Trower, Bryant y Argyle (1978) sugirieron que la diferencia entre lo que la gente piensa hoy sobre los términos "autoconfianza" y "habilidades sociales" es en realidad un accidente de la historia.

#### **2.2.2.1. Conducta Asertiva.**

Pero ¿qué es el comportamiento persuasivo? Si buscamos en el diccionario, la palabra "aserción" es sinónimo de "afirmación". Aunque hacer valer los propios derechos se incluye en el concepto de "reclamo", no se puede considerar que el significado de la palabra "reclamo" en el diccionario corresponda a él. La palabra tiene un significado muy amplio y cubre una amplia gama de comportamientos. Además, no existe una definición universalmente aceptada de comportamiento persuasivo. Sin embargo, ha habido muchos intentos de definirlo. Algunas son más precisas que otras y hemos seleccionado varias definiciones que resultan útiles a la hora de buscar una definición clara.

Según Alberti y Emmons (1978), la conducta persuasiva es: "permitir a una persona actuar de acuerdo con sus intereses más

importantes, protegerse sin ansiedad indebida, expresar fácilmente sentimientos honestos o expresar sentimientos honestos sin negar el acto de ejercer los derechos propios junto con los derechos de los demás. (página. 2). "Una habilidad compleja para emitir un comportamiento que es reforzado positiva o negativamente, en lugar de emitir un comportamiento que fue castigado o impedido por otros".

McDonald (1978) define la afirmación como: "Expresar públicamente deseos (mediante palabras o acciones) de una manera que atraiga la atención de los demás" (p. 17). 889).

Rich y Schioeder (1976) definen el comportamiento persuasivo como: "La capacidad de buscar, mantener o mejorar el refuerzo expresando sentimientos o deseos en situaciones interpersonales donde dicha expresión corre el riesgo de perder el refuerzo o incluso el castigo" (p. 1082).

#### **2.2.2.2. Dimensiones de la Conducta Asertiva.**

La confianza no es un "rasgo" humano. Un individuo no es "confiado" o "inseguro", sino que se comporta con confianza o inseguridad en diferentes situaciones.

Una persona puede desarrollar una conducta asertiva en varias situaciones, mientras que en otras situaciones su conducta puede clasificarse como no asertiva o agresiva.

Sin embargo, algunas personas tienden a comportarse de forma insegura en la mayoría de situaciones, por lo que no podemos hablar de personas inseguras en general. Respecto a Alberti (1977b), debo decir con seguridad:

1. Es una característica de una conducta, no de una persona.
2. Esta es una característica que varía de persona a persona y de situación a situación y no es universal.
3. Debe verse desde el contexto cultural del individuo y otras variables situacionales.
4. Se basa en la capacidad de los individuos de elegir libremente sus acciones.
5. Es característico de un comportamiento que es productivo y no perjudicial para la sociedad.

Aunque la mayoría de los cuestionarios diseñados para medir la autoestima intentan tratarla como una característica humana única (hay excepciones, como la Escala de Autoestima de Galassi y Galassi [1977]), la confianza es en realidad un hecho. Consta de varias dimensiones.

Los detalles exactos de lo que significa el fideicomiso y cuáles son sus problemas aún no se han determinado. Sin embargo, a nivel práctico, el entrenamiento en asertividad debe considerar diferentes dimensiones a la hora de formar sujetos con problemas interpersonales. La clasificación de Lazarus (1973), basada en su experiencia clínica, se utiliza ampliamente en la educación del paciente. Aunque no es de origen experimental, varios estudios recientes han confirmado la naturaleza multidimensional de este comportamiento persuasivo (Lorr et al., 1979; 1980; 1981). Las cuatro dimensiones propuestas por Lazarus (1973) son:

- a. Capacidad para decir no
- b. Capacidad para buscar ayuda o realizar solicitudes
- c. Capacidad para expresar emociones positivas y negativas.



- d. Capacidad para iniciar, continuar y finalizar conversaciones generales.

Estas cuatro dimensiones conductuales parecen ser independientes entre sí, de modo que el entrenamiento en una dimensión no afecta a las demás; Además, el comportamiento humano puede ser correcto en una o más de estas dimensiones. Creo que esta clasificación de la conducta asertiva es la más práctica en términos de entrenamiento de la asertividad, y aunque no tiene un origen experimental, parece muy cercana a lo que implica el concepto de asertividad.

### 2.3. Definición de términos básicos.

- **Adaptabilidad:** El organismo de gestión debe responder con prontitud y garantiza eficacia frente a las transformaciones que ocurran en la organización y/o entorno, por lo que su estructura debe implementarse de forma ágil y dinámica que asegure la adecuada implementación de las funciones regulatorias del sistema. con el ritmo y ritmo de las acciones subyacentes correspondientes a la intensidad.
- **Gestión estratégica:** Implica el proceso de gestión en una organización que requiere que la organización implemente una planificación estratégica y establezca planes a corto y a largo plazo para poder operar de acuerdo con los planes previos. En general, la gestión estratégica implica la implementación de procedimientos de gestión global en todos los niveles.
- **Cambio organizacional:** involucra iniciativas previamente planificadas por las unidades de gestión con el propósito de mejorar el desempeño general de las personas, los equipos y la propia organización mediante modificaciones

en la estructura, supervisión del comportamiento y desarrollo y gestión de los procesos operativos propios de la entidad.

- **Capacitación:** Se refiere al conocimiento esencial que una persona requiere para realizar sus funciones laborales con determinación.
- **Competencias:** Las competencias pueden incluir motivación, rasgos de personalidad, autoestima, actitudes o valores, conocimiento de contenidos
- **Habilidades cognitivas o conductuales:** Cualquier atributo individual que pueda ser medido de forma fiable y que pueda demostrar una variación significativa entre distintas personas. Un empleado que mantiene un desempeño sobresaliente entre los empleados involucrados.
- **Competitividad:** Enfoque estratégico mediante el cual una organización intenta posicionarse con cierta importancia en el mercado utilizando ciertas características para distinguirla de sus competidores.
- **Desarrollo Organizacional:** Se trata de un enfoque sistemático, completo y premeditado para aumentar la eficiencia organizacional. Se ha concebido con el propósito de abordar problemas que afectan la eficiencia operativa en todas las jerarquías.
- **Sostenibilidad:** El proceso por el cual las tecnologías, los recursos y las organizaciones sociales y políticas evolucionan cumplir con los requerimientos actuales sin poner en riesgo las necesidades de las generaciones venideras.
- **Estructura de diseño:** Es la realización de varias actividades relacionadas en una organización para determinar metas, tareas, desarrollar estrategias e influir en el entorno circundante a través de sus actividades. En este proceso

de implementación, primero se controlan los materiales y el entorno alrededor de la organización.

- **Efectividad:** Hace referencia al nivel de contribución para lograr los objetivos estratégicos de la empresa, y se considera que una operación es eficaz cuando cumple con los objetivos tácticos correspondientes. En cuanto a la eficiencia, alude a la conexión entre la producción o provisión de bienes y servicios y los recursos empleados para tal fin (productividad), en relación con los criterios de rendimiento previamente establecidos.
- **Logro de Efectividad.** Con el fin de alcanzar la eficacia, toda organización debe buscar una armonía entre el cumplimiento de sus metas, el desempeño, el acceso a los recursos y la satisfacción personal de los miembros, que son los cuatro criterios generales de la efectividad organizacional.

## **2.4. Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

Si existe un alto grado de relación entre la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

- a. La gestión por competencias en su dimensión Comunicación si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.
- b. La gestión por competencias en su dimensión Administración si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la

Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera óptima.

- c. La gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo si se relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.
- d. La gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal se relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera óptima.

## **2.5. Identificación de variables**

Según Grau, R. et al. (2004), las variables de investigación son características y propiedades cuantitativas o cualitativas de objetos o fenómenos que toman diferentes valores, es decir. difieren según la unidad de observación. Las variables objeto de estudio se definen de la siguiente manera:

Las variables objeto de estudio se definen de la siguiente manera:

- **Variable (1)**

Gestión por Competencias

**Dimensiones:**

- Comunicación.
- Administración.
- Trabajo en Equipo
- Aspecto Personal.

- **Variable (2)**

Asertividad del Personal

**Dimensiones:**

- Capacidad de decir No
- Capacidad de hacer peticiones
- Capacidad de expresar sentimientos
- Capacidad de Iniciar, continuar y Terminar

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b> INDEPENDIENTE	Para Chiavenato (2010), Señala: Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.	Según Leonard Mertens <sup>4</sup> (1997) Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimiento, o capacidades cognoscitivas o de conducta: cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación.</li> <li>- Administración.</li> <li>- Trabajo en Equipo</li> <li>- Aspecto Personal.</li> </ul>	Favorable. Desfavorable. Muy Favorable
<b>ASERTIVIDAD DEL PERSONAL</b> DEPENDIENTE	Para Brown (1980) es: «La conducta que ocurre en un contexto interpersonal que se interesa Principalmente por la adquisición de refuerzo personal y que minimiza la pérdida de refuerzo por parte del (los) receptor(es) de la(s) conducta(s)» (p. 265)	(Alberti y otros, 1977)«Se define la conducta asertiva como ese conjunto de conductas, emitidas por una persona en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esa persona de un modo directo, firme y honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos de la(s) otra(s) persona(s). Esta conducta puede incluir la expresión de emociones tales como ira, miedo, aprecio, esperanza, alegría, desesperación, indignación, perturbación, pero en cualquier caso se expresa de una manera que no viola los derechos de los otros.  La conducta asertiva se diferencia de la conducta agresiva en que ésta, mientras expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de una persona, no respeta estas características en los otros» (p. 367-368).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de decir No</li> <li>- Capacidad de hacer peticiones</li> <li>- Capacidad de expresar sentimientos</li> <li>- Capacidad de Iniciar, continuar y Terminar</li> </ul>	Favorable. Desfavorable Muy Favorable

### **CAPÍTULO III**

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

##### **3.1. Tipo de investigación.**

El tipo de investigación se utiliza porque busca resolver problemas prácticos, es decir, el proceso de investigación considera variables e indicadores que son susceptibles de ser verificados de manera empírica.

Según Hernández (2014), la investigación aplicada se denomina “investigación práctica o empírica”, la cual se caracteriza por la búsqueda de la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos después de poner en marcha y organizar prácticas fundamentadas en la investigación, al mismo tiempo que se obtienen nuevos conocimientos. La aplicación del conocimiento y de los hallazgos de la investigación nos permite comprender la realidad de forma rigurosa, organizada y sistemática.

El estudio se realizará a nivel descriptivo. A medida que se describe la variable en estudio, se buscan los atributos más relevantes para afinar el tema de investigación.

### 3.2. Nivel de investigación.

(Carrasco Dias, 2006) considera que el nivel de investigación está relacionado con la profundidad de las variables objeto de estudio, por lo tanto, la investigación realizada es de nivel explicativo, porque se buscan las causas de los hechos determinando las correlaciones. Aplicar métodos de recogida de datos mediante cuestionarios y otros métodos para estudiar los efectos entre variables.

### 3.3. Métodos de investigación.

Para realizar este estudio se utilizó el método hipotético-deductivo porque las hipótesis se formulan sacando conclusiones se extraen patrones, principios generales o leyes de un conjunto de datos, y luego se aplican métodos deductivos para demostrar las hipótesis. Es síntesis, será inducción y deducción.

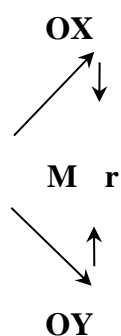
### 3.4. Diseño de investigación.

No experimental, transversal y correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- **No experimental.** . Se trata de llevar a cabo la investigación sin intervenir o manipular las variables.
- **Transversal.** Recolecta la información en un único instante, en un periodo singular.
- **Correlacional.** Determina si existe una correlación entre dos variables. Esto implica examinar si hay una correspondencia entre el incremento o decremento de una variable y el aumento o disminución de la otra variable.



**Esquema:**



M: Muestra del personal administrativo

O<sub>x</sub>: Observación de la variable Gestión por Competencias.

O<sub>y</sub>: Observación de la variable Asertividad del Personal.

R: Relación entre las variables.

### **3.5. Población y muestra.**

#### **3.5.1. Población.**

La población lo constituyó los 73 Colaboradores entre Trabajadores y Directivos de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

#### **3.5.2. Muestra.**

Dada la naturaleza de la investigación, se emplea un muestreo no probabilístico de tipo intencional ya que los mismos elementos de la población 73 se constituye en nuestra muestra de estudio.

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

En este estudio, se emplearon diversas técnicas para obtener una comprensión integral. La observación fue utilizada para captar la realidad de los hechos, mientras que el análisis documental se aplicó como segunda técnica. La encuesta, como tercer método, se empleó para recopilar información esencial que luego sería procesada estadísticamente. Es relevante destacar que los

instrumentos utilizados para llevar a cabo la investigación fueron el instrumento de observación, la guía de análisis documental y el formulario de preguntas.

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

El dispositivo utilizado para recopilar información cumple con los criterios fundamentales de validez y confiabilidad.

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

Se llevó a cabo el análisis de los datos recolectados utilizando el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 26 compatible con Windows 10, con el fin de crear tablas y gráficos para un análisis posterior. Este procedimiento se realizó con la plena comprensión de los directivos de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

### **3.9. Tratamiento estadístico.**

Se llevará a cabo el procesamiento de los datos mediante el programa estadístico SPSS 26 para obtener resultados tanto gráficos como estadísticos. Además, se aplicará el análisis inferencial utilizando la prueba estadística de correlación de Spearman para demostrar las hipótesis planteadas, considerando que las variables son de naturaleza ordinal

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

Para obtener los resultados del estudio, se procedió a la medición de dos variables utilizando los instrumentos de medición respectivos en la unidad de muestreo conformada por colaboradores, que incluyen tanto trabajadores como directivos de la Municipalidad Distrital de Huariaca durante el periodo 2023. Posteriormente, se recodificaron las mediciones de las variables de Gestión por Competencias y Asertividad del personal. Para llevar a cabo esta recodificación, se diseñó un modelo de datos correspondiente, que implica una matriz dispuesta en 20 filas y 20 columnas para la primera variable, replicándose de manera idéntica para la segunda variable.

Seguidamente, utilizando la información recopilada, se llevó a cabo el análisis de los datos mediante técnicas de estadística descriptiva. Esto abarcó la creación de tablas de frecuencia simple y agrupada, gráficos de barras, gráficos de dispersión, cálculos de dispersión y la utilización de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para analizar la distribución de los datos. Asimismo, se empleó la prueba paramétrica "r" de Pearson para analizar la relación entre variables,

considerando la normalidad en la distribución de los datos, con un nivel de significancia del 5%. La contrastación de hipótesis se realizó mediante la prueba t de Student. Es crucial destacar que, a fin de asegurar la fiabilidad de los cálculos y resultados obtenidos, se utilizó la herramienta de apoyo IBM SPSS Versión 26. Esta aplicación contribuyó a verificar la validez de los resultados. Además, la redacción del informe se ajustó a las normas del estilo APA séptima edición.

#### 4.2. **Presentación, análisis e interpretación de resultados.**

**Tabla 1**

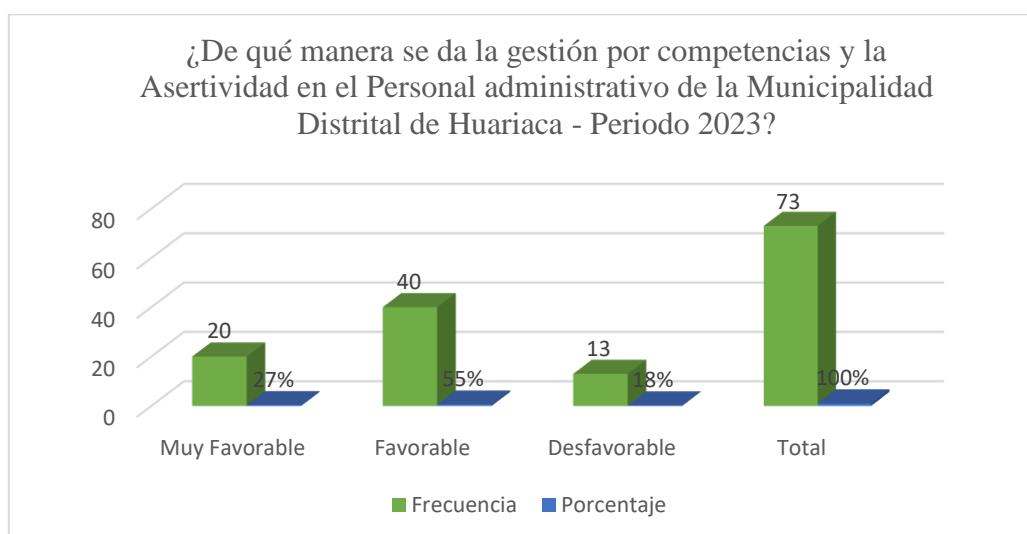
*Resultado de la gestión por competencias y la asertividad en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	20	27%
Favorable	40	55%
Desfavorable	13	18%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 1**

*Resultado de la gestión por competencias y la asertividad en el personal administrativo.*



### **Análisis e Interpretación:**

Cómo se puede apreciar en la tabla 1 y la figura 1, el 27% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 55% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 18% contempla como “desfavorable” la gestión por competencias y la Asertividad en el Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 2**

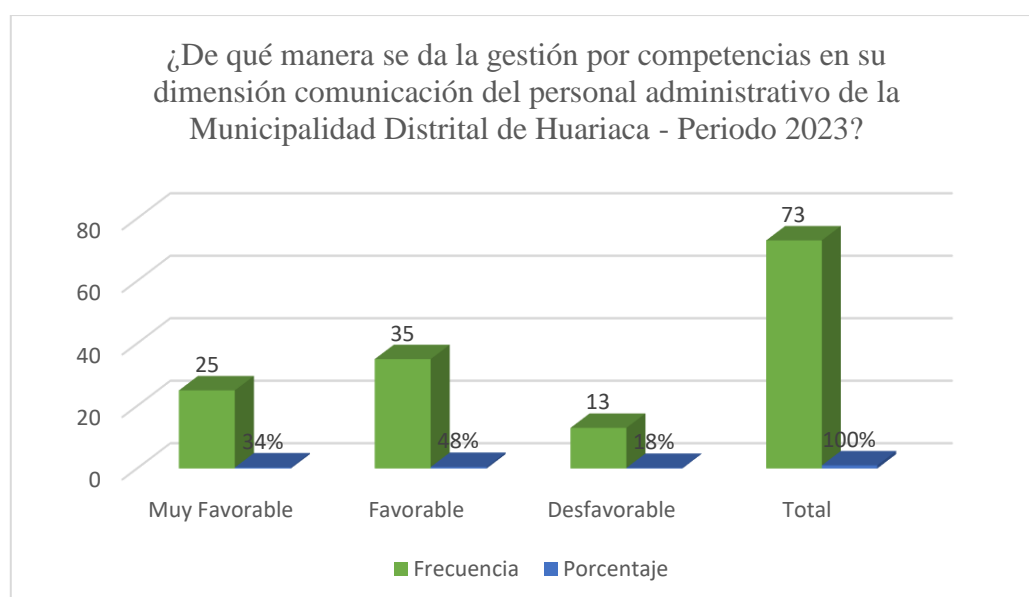
*Resultado de la gestión por competencias en su dimensión comunicación del personal administrativo.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Favorable	25	34%
Favorable	35	48%
Desfavorable	13	18%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 2**

*Resultado de la gestión por competencias en su dimensión comunicación del personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se puede apreciar en la tabla 2 y la figura 2, el 34% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 35% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 18% contempla como “desfavorable”, la gestión por competencias en su dimensión comunicación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 3**

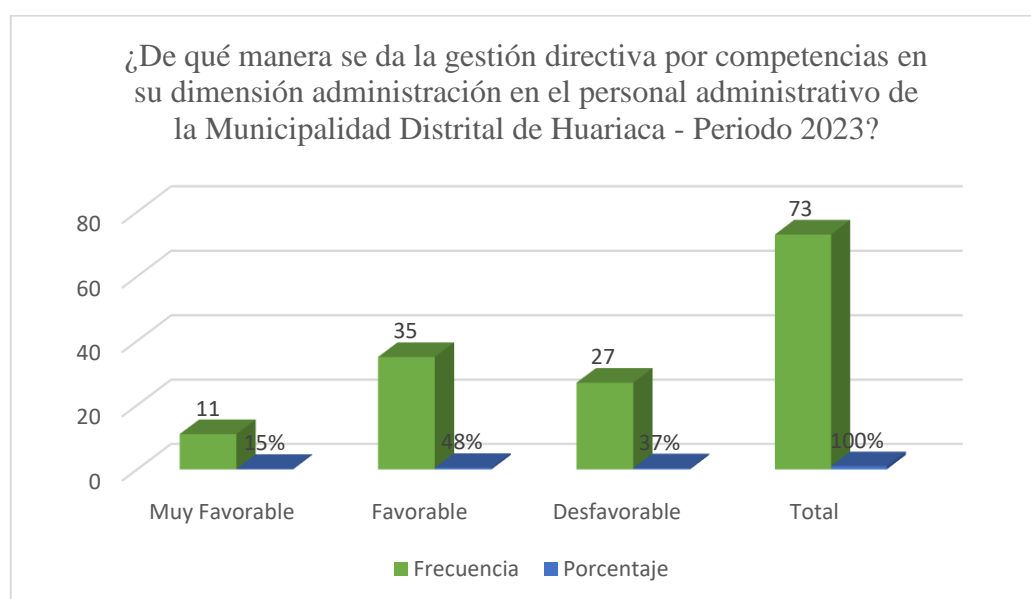
*Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión administración en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	11	15%
Favorable	35	48%
Desfavorable	27	37%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 3**

*Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión administración en el personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se aprecia en la tabla 3 y la figura 3, el 15% respondieron “muy favorable”, mientras que el 48% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 37% contempla como “desfavorable”, la gestión directiva por competencias en su dimensión administración en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 4**

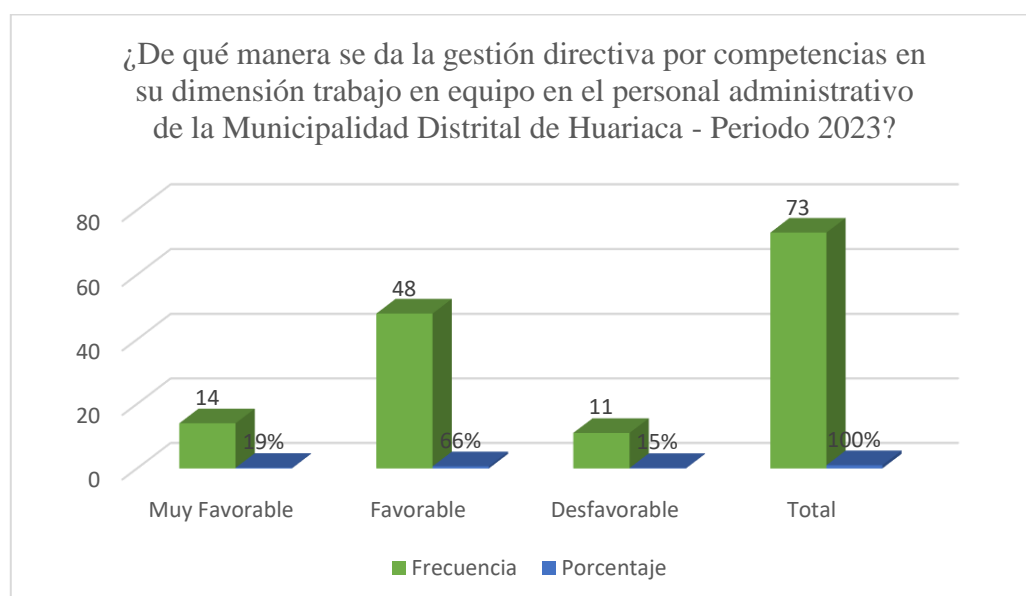
*Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	14	19%
Favorable	48	66%
Desfavorable	11	15%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 4**

*Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se aprecia en la tabla 4 y la figura 4, el 19% respondieron “muy favorable”, mientras que el 66% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 15% contempla como “desfavorable”, la gestión directiva por competencias en su dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 5**

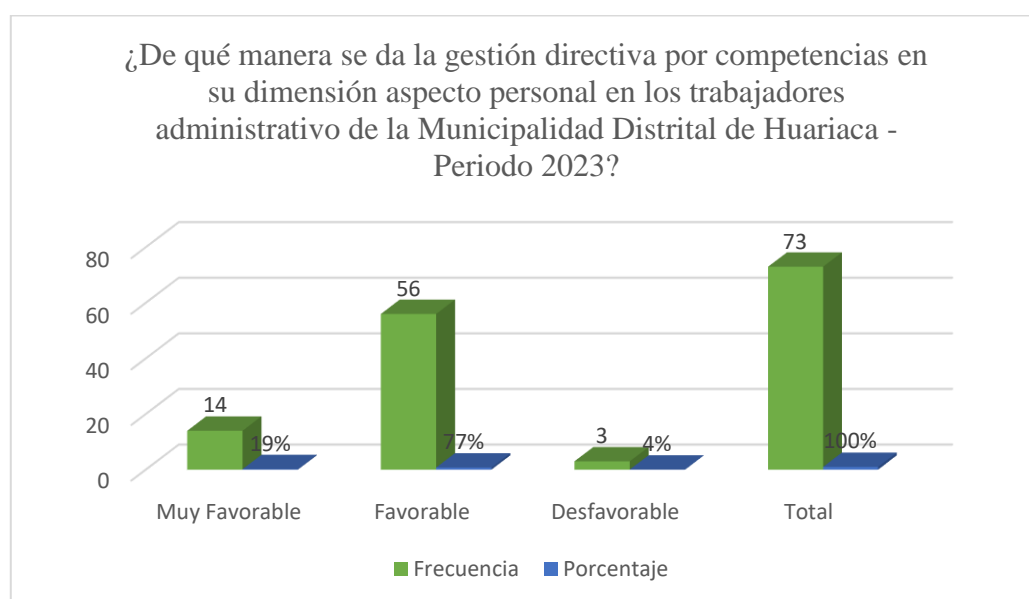
*Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión aspecto personal en los trabajadores administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	14	19%
Favorable	56	77%
Desfavorable	3	4%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 5**

*Resultado de la gestión directiva por competencias en su dimensión aspecto personal en los trabajadores administrativo.*





### Análisis e Interpretación:

Cómo se puede apreciar en la tabla 5 y la figura 5, el 19% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 77% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 4% contempla como “desfavorable”, la gestión directiva por competencias en su dimensión aspecto personal en los trabajadores administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 6**

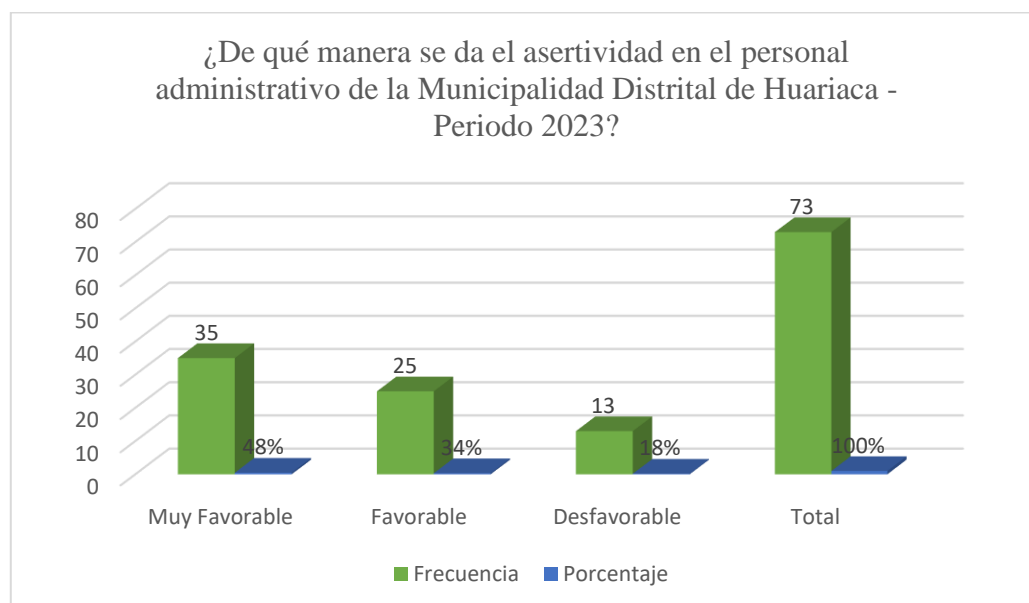
*Resultado de la asertividad en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	35	48%
Favorable	25	34%
Desfavorable	13	18%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 6**

*Resultado de la asertividad en el personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se puede apreciar en la tabla 6 y la figura 6, el 48% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 34% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 18% contempla como “desfavorable”, la asertividad en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 7**

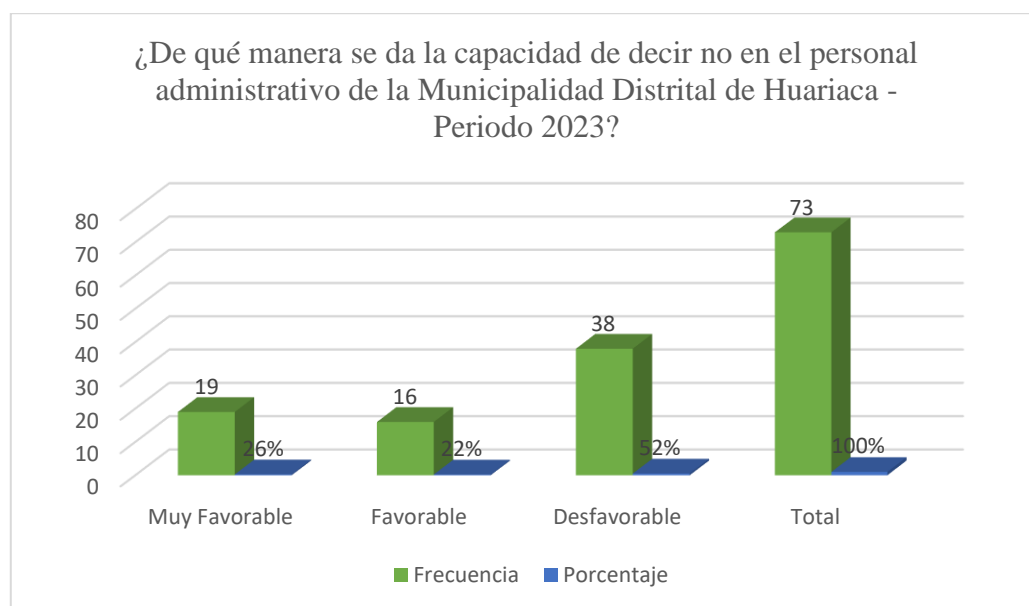
*Resultado de la capacidad de decir no en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	19	26%
Favorable	16	22%
Desfavorable	38	52%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 7**

*Resultado de la capacidad de decir no en el personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se puede apreciar en la tabla 7 y la figura 7, el 26% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 22% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 52% contempla como “desfavorable”, la capacidad de decir no en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 8**

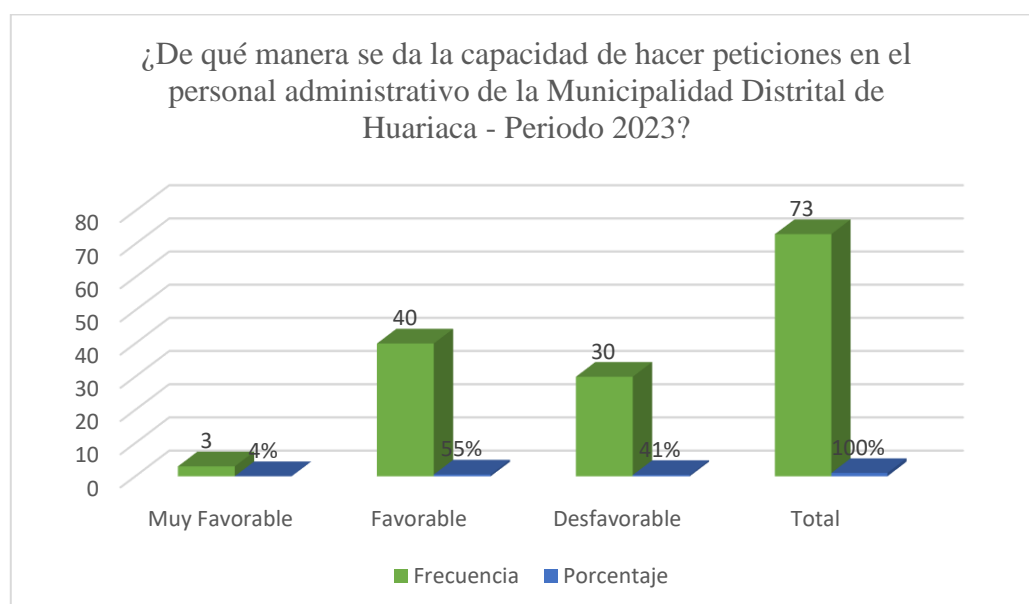
*Resultado de la capacidad de hacer peticiones en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	3	4%
Favorable	40	55%
Desfavorable	30	41%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 8**

*Resultado de la capacidad de hacer peticiones en el personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se puede apreciar en la tabla 8 y la figura 8, el 4% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 55% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 41% contempla como “desfavorable”, la capacidad de hacer peticiones en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 9**

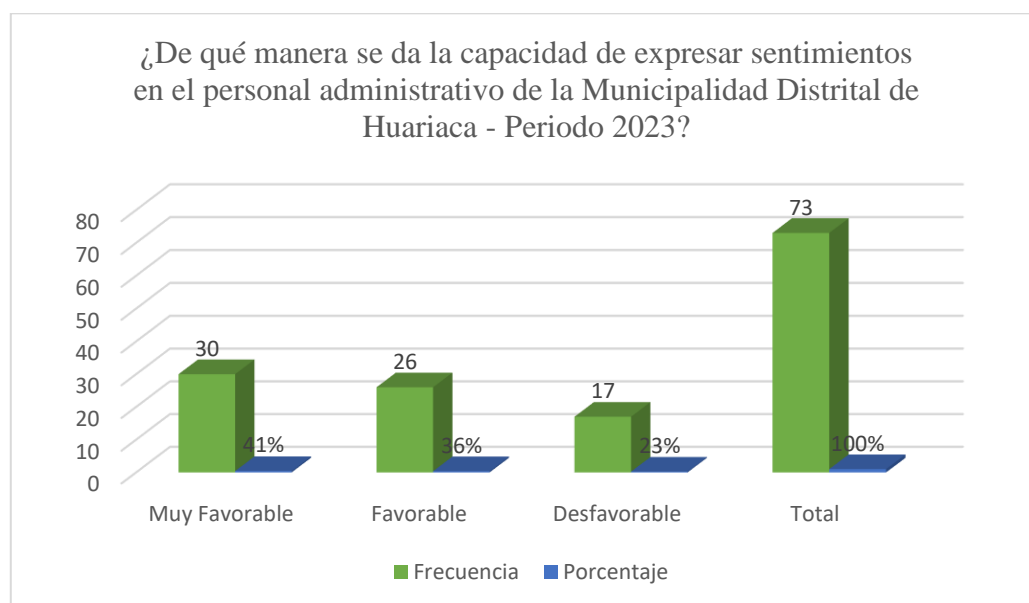
*Resultado da la capacidad de expresar sentimientos en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	30	41%
Favorable	26	36%
Desfavorable	17	23%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 9**

*Resultado da la capacidad de expresar sentimientos en el personal administrativo.*



### Análisis e Interpretación:

Cómo se puede apreciar en la tabla 9 y la figura 9, el 41% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 36% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 23% contempla como “desfavorable”, la capacidad de expresar sentimientos en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

**Tabla 10**

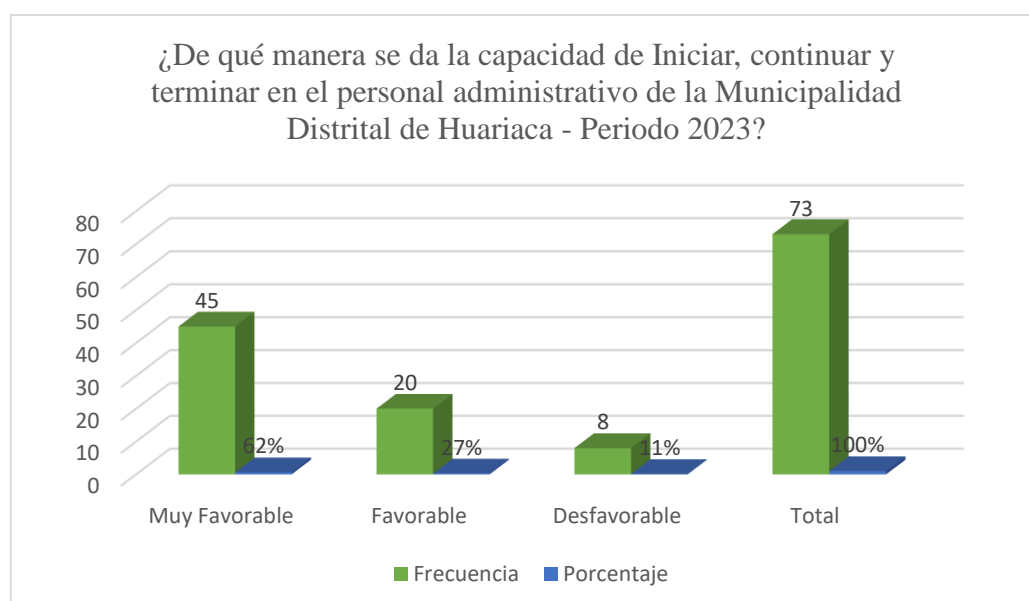
*Resultado de la capacidad de Iniciar, continuar y terminar conversaciones en el personal administrativo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Favorable	45	62%
Favorable	20	27%
Desfavorable	8	11%
Total	73	100%

**Fuente:** Resultados del cuestionario

**Figura 10**

*Resultado de la capacidad de Iniciar, continuar y terminar conversaciones en el personal administrativo.*



### **Análisis e Interpretación:**

Cómo se puede apreciar en la tabla 10 y la figura 10, el 62% de los encuestados respondieron “muy favorable”, mientras que el 27% de los participantes manifiesta “favorable” y detectamos que un 11% contempla como “desfavorable”, la capacidad de Iniciar, continuar y terminar en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.

### **4.3. Prueba de hipótesis.**

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

##### **a. Sistema de hipótesis**

- **Nula (H<sub>0</sub>)**

No se observa una conexión significativa entre la gestión por competencias y la asertividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023.

**Siendo:**

$\rho$  : Correlación poblacional.

- **Alternativa (H<sub>1</sub>)**

Se evidencia una fuerte correlación entre la gestión por competencias y la asertividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023.

$$\rho > 0$$

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

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

**c. Estadística de prueba**

Utilizaremos la distribución “t” Student con 28 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \square t(28)$$

**d. Cálculo de la estadística**

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

$$t = Vc = 0,700 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,700^2}} = 5,190$$

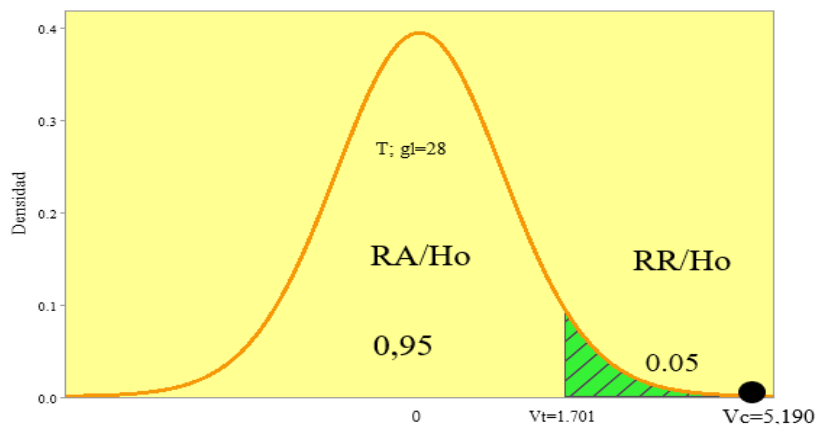
**e. Toma de decisión**

El valor calculado correspondiente y el valor crítico se registran en la gráfica de la función "t". A partir de esto, se puede inferir que (5,190 > 1,701), lo que significa que hay fundamentos concretos para rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa que establece:

Se evidencia una fuerte correlación entre la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023.

**Figura 11**

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



*Nota.* Generado con el Software estadístico.

De la Figura 11 se nota que el valor calculado está en la región de rechazo.

También se deduce que la probabilidad relacionada con el modelo es:

$$P(t > 5,190) = 0,000 < 5\%$$

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

**Tabla 11**

*Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.*

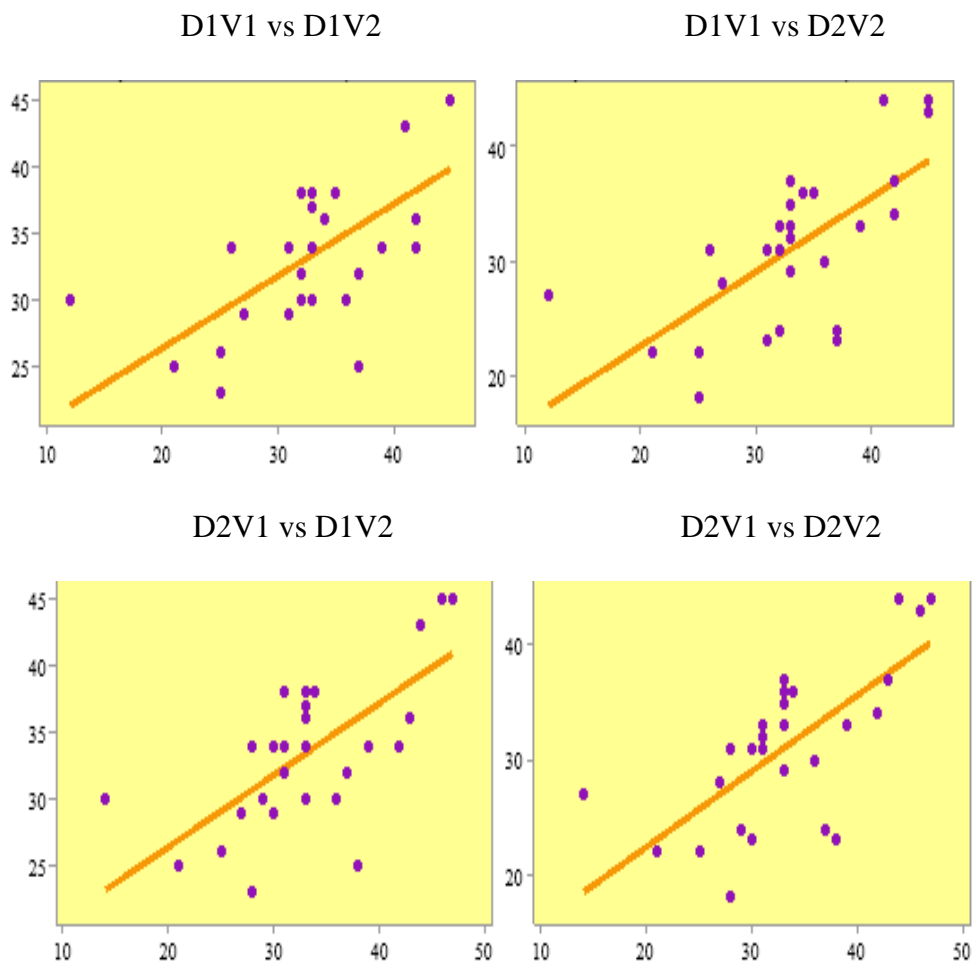
Dimensiones de la Gestión por Competencias	Estadísticas de relación Asertividad			
	r	n	p	Decisión
D1V1 vs D1V2	67,5%	30	-	Rechazo Ho
D1V1 vs D2V2	67,7%	30	-	Rechazo Ho
D2V1 vs D1V2	69,2%	30	-	Rechazo Ho
D2V1 vs D2V2	70,0%	30	-	Rechazo Ho

**Nota.** Software estadístico.



**Figura 12**

*Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.*



*Nota.* Generado con el Software estadístico.

**a. Verificación de la primera hipótesis específica**

● **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

La gestión por competencias en su dimensión Comunicación no se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.

● **Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):**

La gestión por competencias en su dimensión Comunicación si se relaciona con la Asertividad del personal

Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.

### **Discusión**

A partir de la Tabla 11, se nota que el valor calculado para la relación de Pearson, representado como "r", es del 67,5%. Este valor está vinculado a una prueba de significancia con un resultado de  $p=0,000$ , el cual es menor que 0,05. En consecuencia, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

La gestión por competencias en su dimensión Comunicación si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.

#### **b. Verificación de la segunda hipótesis específica**

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

La gestión por competencias en su dimensión Administración no se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera óptima.

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

La gestión por competencias en su dimensión Administración si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera óptima.

## **Discusión**

A partir de la Tabla 11, se aprecia que el valor calculado para la relación de Pearson, denotado como "r", es del 67,7%. Este valor está vinculado a una prueba de significancia con un resultado de  $p=0,000$ , el cual es inferior a 0,05. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna:

La gestión por competencias en su dimensión Administración si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera óptima.

### **c. Verificación de la tercera hipótesis específica**

- **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

La gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo no se relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.

- **Hipótesis alterna ( $H_1$ ):**

La gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo si se relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.

## **Discusión**

A partir de la Tabla 11, se puede notar que el valor calculado para la relación de Pearson, representado como "r", es del 69,2%. Este valor está acompañado de una prueba de significancia de

$p=0,000 < 0,05$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo si se relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.

#### **d. Verificación de la cuarta hipótesis específica**

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**

La gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal no relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023 de manera óptima.

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

La gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal si relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023 de manera óptima.

#### **Discusión**

A partir de la Tabla 11, se nota que el valor calculado para la relación de Pearson, denotado como "r", es del 70,8%. Este valor viene acompañado de una prueba de significancia con un resultado de  $p=0,000$ , siendo este menor que 0,05. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna:

La gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal si relaciona con el asertividad del personal Administrativo de

la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023 de manera óptima.

#### 4.4. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación revelan la existencia de una relación positiva y significativa entre los niveles de gestión por competencias y la Asertividad de del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.

**Tabla 12**

*Intensidad de la correlación “r” de Pearson.*

- 1.00 = *Correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = *Correlación negativa muy fuerte.*
- 0.75 = *Correlación negativa considerable.*
- 0.50 = *Correlación negativa media.*
- 0.25 = *Correlación negativa débil.*
- 0.10 = *Correlación negativa muy débil.*
- 0.00 = *No existe correlación alguna entre las variables.*
- + 0.10 = *Correlación positiva muy débil.*
- + 0.25 = *Correlación positiva débil.*
- + 0.50 = *Correlación positiva media.*
- + 0.75 = *Correlación positiva considerable.*
- + 0.90 = *Correlación positiva muy fuerte.*
- + 1.00 = *Correlación positiva perfecta.*

**Nota.** Sampieri et. al. (2014, p. 305).

Adicionalmente, la estadística de bondad de ajuste  $R^2=49,0\%$  sugiere que cualquier predicción tiene un nivel de certeza del 49,0%, lo que significa que el modelo de regresión lineal explica hasta el 49,0% de la variabilidad de una variable.

En consecuencia, se ha detectado una conexión directa entre la gestión por competencias y la asertividad del personal administrativo, siendo la

intensidad de esta relación del 70,0%. La prueba de hipótesis demuestra ser altamente significativa, logrando así cumplir con el objetivo general establecido en el trabajo.

Los resultados obtenidos para alcanzar los objetivos específicos indican una tendencia similar a la relación general. En el caso de la dimensión de comunicación, la relación es del 67,5%, para la dimensión asertividad de 67,7%, para la dimensión administración es de 69,2% y para la dimensión asertividad es del 70,8%; todas estas correlaciones son positivas, y su nivel de significancia contrastado es  $p=0,00$ , lo que indica que es estadísticamente significativo.

En términos generales, se ha confirmado que el 60,0% de las instancias examinadas expresan la percepción que el nivel de gestión por competencias es favorable y en el 6,7% manifiestan que es desfavorable. En relación con la variable de Asertividad, se constata que el 46,7% se clasifica como nivel regular, el 26,7% como nivel bueno, y de manera igual, el mismo porcentaje mencionado muestra un nivel deficiente.

Estos hallazgos de la investigación fueron comparados con los resultados obtenidos por B. Akva Alseo. (2008). Los resultados fueron que el artículo examina la importancia en la transformación educativa a través de la administración del conocimiento, partiendo de la hipótesis de que en el futuro la gestión del conocimiento emergerá como un componente fundamental en el cambio institucional de las escuelas dentro del sistema educativo de México. La gestión del conocimiento en entornos educativos ha sido reconocida en un período relativamente corto y aún no puede ser considerada como un campo consolidado de conocimiento y práctica.

Asimismo, al confrontarlos con A. Castillo Crevero, A. y Abad Guerrero, I. (2004), menciona que la formación es de especial importancia, debe tener como objetivo la formación en la resolución de problemas complejos, intentar desarrollar habilidades y destrezas actitudinales y emocionales. La educación en economía empresarial debe centrarse en desarrollar habilidades de gestión, conocimiento organizacional, identificar, analizar y resolver problemas en un entorno organizacional dinámico donde las habilidades sociales son clave.

En tanto, E. Zigzags Alfonso A. y Portuondo Vélez, A. (2009), menciona en sus conclusiones que presenta un procedimiento metodológico para evaluar los factores culturales que influyen en la efectividad grupal en equipos laborales dentro de empresas dedicadas a servicios tecnológicos. Las bases conceptuales y los procesos de apoyo que contribuyeron a su desarrollo estuvieron formados por el análisis de los métodos teóricos a partir de diversos enfoques descritos en la literatura científica y las vivencias prácticas de las entidades en la provincia de Matanzas. Como parte del estudio longitudinal se utilizaron métodos cualitativos y cuantitativos, que permitieron examinar cambios en las variables analizadas. Los resultados de este trabajo permiten identificar factores culturales que afectan negativamente la efectividad del grupo y desarrollar estrategias de mejora basadas en la planificación de la intervención.

De igual forma, d. Ferrer J. (2008), concluyó que analiza las corrientes actuales en compromiso social y capacidad intelectual como pilares estratégicos para lograr la eficacia de la gestión organizacional. Para su desarrollo se comparan teóricamente los cambios en el concepto de compromiso social y su vínculo con la capacidad intelectual de la organización; desde estas perspectivas

se adoptan enfoques económicos, estratégicos y sociales que socavan el comportamiento tradicional de las organizaciones.



## CONCLUSIONES

La gestión de competencias y la confianza en sí mismo del personal administrativo son elementos clave en el funcionamiento eficiente en la Municipalidad Distrital de Huariaca. continuación, se presentan algunas conclusiones:

- ✓ Mejorar el rendimiento y la eficiencia; al centrarse en competencias específicas, la gestión de competencias ayuda a mejorar el desempeño general de los gerentes. Esto significa una mayor eficiencia en el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos de la agencia.
- ✓ La asertividad es una habilidad clave: la confianza entre directivos es esencial para una comunicación eficaz tanto interna como externa. La capacidad de expresar opiniones y necesidades de forma clara y respetuosa fortalece las relaciones y reduce los malentendidos dentro del municipio.
- ✓ Reducir los conflictos y mejorar el ambiente laboral; la confianza ayuda a resolver problemas de forma abierta y constructiva, reduciendo así los conflictos. Los administradores comprometidos pueden trabajar juntos para mejorar el entorno laboral y promover la armonía en el gobierno de la ciudad.
- ✓ Retos y oportunidades, a pesar de estos beneficios, la implementación exitosa de la gestión de competencias y la generación de confianza pueden presentar desafíos como la resistencia al cambio y la necesidad de recursos adecuados. Pero superar estos desafíos puede conducir a una gestión más eficaz y a empleados más motivados.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Diseño de perfiles de competencias: Desarrollar perfiles de competencias claros y detallados para cada puesto. Definir los niveles de competencia necesarios para facilitar la evaluación y el desarrollo de los empleados. Garantizar que la planificación del festival se base en principios de sostenibilidad. Esto incluye reducir los impactos negativos sobre el medio ambiente y la sociedad y maximizar los beneficios a largo plazo para la sociedad y el medio ambiente.
- ✓ Integración en los Procesos de Recursos Humanos: Esto incluye la gestión de competencias en procesos como selección, promoción y asignación. Garantizar que los procesos de RR.HH. estén alineados con un enfoque de competencias.
- ✓ Liderazgo Asertivo: Capacite a los líderes para que lideren de manera asertiva y creen un ambiente donde la confianza sea valorada y recompensada. Modelar el comportamiento persuasivo de la alta dirección.
- ✓ Resolver conflictos de forma proactiva: Implementar un sistema eficaz de resolución de conflictos que promueva el diálogo y la búsqueda de soluciones. Crear recursos para una gestión eficaz de los conflictos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, Martha (2006), Desarrollo del talento humano, *Ediciones Granica SA.Argentina*
- Cruz P. K., y Vega, G. M (2001): La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano, *Antofagasta, Universidad de Antofagasta.*
- Fasano V. y Gómez C. (2008) “El éxito de la Gestión Humana: estudios de casos en Uruguay y estrategias para una efectiva implementación”, KPMG, *Universidad Católica.*
- Fernández Tejada, José y Navio Gámez, Antonio, El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación, Grupo CIFO, Universidad Autónoma de Barcelona, España, *en Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653)
- Gil Flores, Javier (2007) “*La evaluación de competencias laborales*”, *en Facultad de Educación. UNED.*
- Hooghiemstra, T. (1994): Gestión integrada de recursos humanos, en Mitrani, A.; Daziel, M., y Suarez, I. (eds.): *Las competencias, Barcelona, Planeta.*
- Mertens Leonard (1996), Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos, *OIT/Cinterfor.*
- Mertens, Leonard y Reyes, Mauricio (2011), Un entorno propicio para organizaciones sostenibles, Nuevo Vallarta, México, *Presentación en Red Latinoamericana de gestión de personas por competencias y organizaciones sostenibles.*
- OIT, “Contextualizar y dimensionar la gestión de recursos humanos por competencias en la organización”, (2008) Modulo G1, *Centro Virtual de documentación OIT.*
- OIT, “Gestionar el desempeño por competencias”, (2008) Modulo H2, *Centro Virtual de*

*documentación OIT.*

Pereda, S. y Berrocal, F. (2004). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid:

*Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.*

OIT, Billorou Nina y Vargas Fernando (2012) curso “*Gestión del desarrollo y la capacitación por competencias*”, Montevideo, BCU.

Spencer y Spencer. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*.

Rankin, N, (2001), Raising performance through people: the eighth competency survey en: *Competency and EI* (Londres, Eclipse Group).

Senge, P. (2007) *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica. Buenos Aires.

## **ANEXOS**

Anexo N°01

Cuestionario.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



A continuación, se presenta una serie de preguntas que permite hacer una descripción de la Gestión por Competencias y la Asertividad del Personal de Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2022, Para ello solicitamos su autorización y colaboración respondiendo con la mayor sinceridad a cada una de las oraciones que a continuación se presentan, considerando los niveles de la siguiente escala:

**Muy Favorable**

**Favorable**

**Desfavorable**

Responde a todas las preguntas y recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas.

1. ¿De qué manera se da la gestión por competencias y la Asertividad en el Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
  - a. Muy Favorable
  - b. Favorable.
  - c. Desfavorable.
2. ¿De qué manera se da la gestión por competencias en su dimensión comunicación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
  - a. Muy Favorable
  - b. Favorable.
  - c. Desfavorable.
3. ¿De qué manera se da la gestión directiva por competencias en su dimensión administración en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
  - a. Muy Favorable
  - b. Favorable.
  - c. Desfavorable.
4. ¿De qué manera se da la gestión directiva por competencias en su dimensión trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
  - a. Muy Favorable
  - b. Favorable.

- c. Desfavorable
5. ¿De qué manera se da la gestión directiva por competencias en su dimensión aspecto personal en los trabajadores administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
    - a. Muy Favorable
    - b. Favorable.
    - c. Desfavorable
  6. ¿De qué manera se da el asertividad en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
    - a. Muy Favorable
    - b. Favorable.
    - c. Desfavorable
  7. ¿De qué manera se da la capacidad de decir no en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
    - a. Muy Favorable
    - b. Favorable.
    - c. Desfavorable
  8. ¿De qué manera se da la capacidad de hacer peticiones en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
    - a. Muy Favorable
    - b. Favorable.
    - c. Desfavorable
  9. ¿De qué manera se da la capacidad de expresar sentimientos en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
    - a. Muy Favorable
    - b. Favorable.
    - c. Desfavorable
  10. ¿De qué manera se da la capacidad de Iniciar, continuar y terminar en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023?
    - a. Muy Favorable
    - b. Favorable.
    - c. Desfavorable

**Anexo N° 02**  
**Planillas Juicio de Expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

**“Gestión por Competencias y la Asertividad del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

**FORMACIÓN ACADÉMICA** Licenciado en Administración

**ÁREA DE EXPERIENCIA** Gestión Pública

**TIEMPO** 5 años **CARGO ACTUAL** Docente Universitario

**INSTITUCIÓN** UNDAC

**Objetivo de la investigación:** Determinar la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.

**Objetivo del juicio de expertos:** Validación del Instrumento de Investigación

**Objetivo de la prueba:** Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		( )	( )	( )	( )	( )	( X )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		( )	( )	( )	( )	( X )	( )
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		( )	( )	( )	( )	( )	( X )
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		( )	( )	( )	( )	( )	( X )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		( )	( )	( )	( )	( X )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		( )	( )	( )	( )	( )	( X )

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....  
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....  
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....  
.....

Fecha: .....15/10/2023.....

Validado por: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO.....

Firma: .....

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

**Anexo N° 02**  
**Planillas Juicio de Expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

**Gestión por Competencias y la Asertividad del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** Mg. Karim FUSTER GOMEZ

**FORMACIÓN ACADÉMICA** Licenciada en Administración

**ÁREA DE EXPERIENCIA** Elaboración de Tesis

**TIEMPO** 3 años **CARGO ACTUAL** Docente Universitario

**INSTITUCIÓN** UNDAC

**Objetivo de la investigación:** Determinar la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.

**Objetivo del juicio de expertos:** Validación del Instrumento de Investigación

**Objetivo de la prueba:** Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		( )	( )	( )	( )	(X)	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		( )	( )	( )	( )	( )	(X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		( )	( )	( )	( )	( )	(X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		( )	( )	( )	( )	(X)	( )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		( )	( )	( )	( )	( )	(X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		( )	( )	( )	( )	(x)	( )

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....  
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....  
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....  
.....

Fecha: ...15/10/2023.....

Validado por: **Mg. Karim FUSTER GOMEZ** .....



Firma: .....

**Mg. Karim FUSTER GOMEZ**

**Anexo N° 02**  
**Planillas Juicio de Expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

**“Gestión por Competencias y la Asertividad del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** Dr. Humberto R. YUPANQUI VILLANUEVA

**FORMACIÓN ACADÉMICA** Licenciado en Administración

**ÁREA DE EXPERIENCIA** Estadística

**TIEMPO** 18 años

**CARGO ACTUAL** Docente Universitario

**INSTITUCIÓN** UNDAC

**Objetivo de la investigación:** Determinar la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023

**Objetivo del juicio de expertos:** Validación del Instrumento de Investigación

**Objetivo de la prueba:** Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		( )	( )	( )	( )	(X)	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		( )	( )	( )	( )	( )	(X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		( )	( )	( )	( )	( )	(X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		( )	( )	( )	( )	(X)	( )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		( )	( )	( )	( )	( )	(X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		( )	( )	( )	( )	(x)	( )

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....

Fecha: .....18/10/23.....

Validado por: **Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA**

Firma: .....

  
**Dr. Humberto R. YUPANQUI VILLANUEVA**

## ANEXO N° 03

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

## TITULO: “Gestión por Competencias y la Asertividad del Personal de Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Periodo 2023”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES Y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cuál es la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?	Determinar la relación de la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.	Existe un alto grado de relación entre la gestión por competencias y la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <i>Gestión por Competencias</i>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> <i>Aplicada</i> <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> <i>Descriptivo – correlacional de spearman</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> <i>Método Científico</i>
<b>Pe<sub>1</sub>.</b> ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Comunicación se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?	<b>Oe<sub>1</sub></b> a) Establecer la gestión por competencias en su dimensión Comunicación se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.	<b>He<sub>1</sub></b> a) La gestión por competencias en su dimensión Comunicación si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <i>Gestión por Competencias</i>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transversal y correlacional.</i>
<b>Pe<sub>2</sub>.</b> ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Administración se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?	<b>Oe<sub>2</sub></b> b) Identificar la gestión por competencias en su dimensión Administración se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.	<b>He<sub>2</sub></b> b) La gestión por competencias en su dimensión Administración si se relaciona con la Asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera óptima.	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> <i>Asertividad del Personal</i>	<b>POBLACIÓN</b> Está constituida por 73 colaboradores entre trabajadores y directivos de la Municipalidad Distrital de Huariaca. <b>MUESTRA</b> Muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador de tipo Censal 73.
<b>Pe<sub>3</sub></b> ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?	<b>Oe<sub>3</sub></b> c) Precisar la gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.	<b>He<sub>3</sub></b> c) La gestión por competencias en su dimensión Trabajo en Equipo si se relaciona con el asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo – 2023 de manera adecuada.	<b>DIMENSIONES</b> - Capacidad de decir No - Capacidad de hacer peticiones - Capacidad de expresar sentimientos - Capacidad de Iniciar, continuar y Terminar	<b>TÉCNICAS:</b> Observación, Análisis Documental, Entrevistas <b>INSTRUMENTOS:</b> Fichas de Recopilación de datos, Guía de Análisis Documental, guía de entrevista.
<b>Pe<sub>4</sub></b> ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023?	<b>Oe<sub>4</sub></b> d) Conocer la gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023.	<b>He<sub>4</sub></b> d) La gestión por competencias en su dimensión Aspecto Personal se relaciona con la asertividad del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huariaca Periodo - 2023 de manera óptima.		