

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



TESIS

“Gestión por competencias y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Zevallos Amado, Estefany Margoth

ASESOR: Linares Beraún, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales
Sub área: Economía, Negocios
Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas
 Código del Programa: P13
 Tipo de Financiamiento:

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

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71537901

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878
 Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social
 Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero, Carolina Jesús	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Villena Andrade, Tomas Dali	Doctor en administración	04085862	0000-0002-1290-1434
3	Ventura Crispin, Erica Luz	Magister en ciencias de la educación psicología educativa	42528501	0000-0002-6595-8346

H

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 18 del mes de noviembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

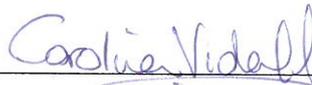
Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero	(presidente)
Mtro. Tomas Dali Villena Andrade	(Secretario)
Mtra. Erica Luz, Ventura Crispín	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1516-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO – 2021”**, presentada por la Bachiller, **ZEVALLOS AMADO, Estefany Margoth**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciséis) y cualitativo de bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

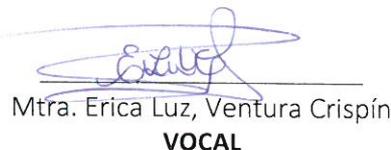
Siendo las **horas del día 18 del mes de noviembre de 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero
PRESIDENTE



Mtro. Tomas Dali Villena Andrade
SECRETARIO



Mtra. Erica Luz, Ventura Crispín
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ESTEFANY MARGOTH ZEVALLOS AMADO, de la investigación titulada “Gestión por competencias y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021”, con asesor WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 706-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

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

Huánuco, 02 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

8. Zevallos Amado, Estefany Margoth.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	22%	5%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios por la vida, mis padres Dina y Raúl por su apoyo, mi hermano, a mi hijo que es el motor que me impulsa día a día y a todos aquellos que me motivan y apoyan incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

A mis padres que me han dado su apoyo incondicional.

Al alcalde la Municipalidad Distrital de Amarilis, por su colaboración con el Desarrollo de la tesis.

A los trabajadores de la municipalidad por haber contribuido con sus respuestas al desarrollo de la tesis.

A la Universidad de Huánuco por formarme profesionalmente.

A todos aquellos que de alguna manera me ha ayudado para concluir la carrera y desarrollar esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19

2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES	23
2.2.	BASES TEÓRICAS	26
2.2.1.	GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	26
2.2.2.	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	39
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	44
2.4.	HIPÓTESIS.....	46
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL:.....	46
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICO:.....	46
2.5.	VARIABLES	47
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE:.....	47
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE:.....	47
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48
CAPÍTULO III		50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		50
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	50
3.1.1.	ENFOQUE	50
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL.....	50
3.1.3.	DISEÑO.....	51
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
3.2.1.	POBLACIÓN.....	51
3.2.2.	MUESTRA	52
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	53
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	54
CAPITULO VI.....		55

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	55
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	69
CAPITULO V.....	75
RESULTADOS.....	75
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	75
5.1.1. RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.....	75
5.1.2. RESPECTO AL MARCO TEÓRICO	76
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población según estructura de la municipalidad de Amarilis.....	52
Tabla 2 Toma de muestra de cada uno de los cargos	53
Tabla 3 ¿Considera usted que la capacitación brindada por la municipalidad le permite desarrollar su aprendizaje?	55
Tabla 4 ¿Considera usted que la capacitación le permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus competencias?	56
Tabla 5 ¿La capacitación brindada por la municipalidad le ha ayudado a mejorar su desempeño?.....	57
Tabla 6 ¿Considera usted que la gestión de la municipalidad impulsa el desarrollo de competencias laborales?	58
Tabla 7 ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo?.....	59
Tabla 8 ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido solucionar problemas de manera exitosa en el puesto de trabajo?	60
Tabla 9 ¿Considera usted que alcanzar sus objetivos laborales le permite optimizar sus competencias?.....	61
Tabla 10 ¿Considera usted que la necesidad de poder controlar situaciones laborales refuerza su motivación e impulsan mejorar sus competencias? ...	62
Tabla 11 ¿Considera usted que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo le permite desarrollar su trabajo de manera competente?	63
Tabla 12 ¿La comunicación fomentada en la municipalidad permite mejorar la integración social entre trabajadores?.....	64
Tabla 13 ¿La municipalidad comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores?.....	65
Tabla 14 ¿La municipalidad orienta las habilidades técnicas que debe tener comunicando oportunamente a los trabajadores?.....	66
Tabla 15 ¿Pudo hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?	67
Tabla 16 ¿La municipalidad le permite acercamiento con su staff de gerente?	68
Tabla 17 Criterios de análisis e interpretación del coeficiente de Pearson...	69

Tabla 18 Correlación entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021	70
Tabla 19 Correlación entre la capacitación y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021	71
Tabla 20 correlación entre la habilidad y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021	72
Tabla 21 Correlación entre la motivación y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera usted que la capacitación brindada por la municipalidad le permite desarrollar su aprendizaje?	55
Figura 2 ¿Considera usted que la capacitación le permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus competencias?	56
Figura 3 ¿La capacitación brindada por la municipalidad le ha ayudado a mejorar su desempeño?.....	57
Figura 4 ¿Considera usted que la gestión de la municipalidad impulsa el desarrollo de competencias laborales?	58
Figura 5 ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido desarrollar sus conocimientos?	59
Figura 6 ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido solucionar problemas de manera exitosa en el puesto de trabajo?	60
Figura 7 ¿Considera usted que alcanzar sus objetivos laborales le permite optimizar sus competencias?.....	61
Figura 8 ¿Considera usted que la necesidad de poder controlar situaciones laborales refuerzan su motivación e impulsan mejorar sus competencias? .	62
Figura 9 ¿Considera usted que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo le permite a desarrollar su trabajo de manera permanente?.....	63
Figura 10 ¿La comunicación fomentada en la municipalidad permite mejorar la integración social entre trabajadores?.....	64
Figura 11 ¿La municipalidad comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores?.....	65
Figura 12 ¿La municipalidad orienta las habilidades técnicas que debe tener comunicando oportunamente a los trabajadores?.....	66
Figura 13 ¿Pudo hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?	67
Figura 14 ¿La municipalidad le permite acercamiento con su staff de gerente?	68

RESUMEN

La tesis concluida ha tenido como objetivo principal establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021, a partir del cual se estableció como metodología el de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional. El diseño no experimental, ha permitido que los instrumentos diseñados sean aplicados de manera transversal y uniforme en todos los trabajadores de la municipalidad distrital. Los principales resultados arrojan como evidencia, que la municipalidad de amarilis ha logrado establecer prioridades en torno a la capacitación de sus colaboradores, garantizando que sus habilidades técnicas estén de acuerdo con los propósitos que persigue cada una de las unidades u oficinas donde labora.

De igual manera la tesis, logra describir el comportamiento organizacional de la comuna en base a algunos indicadores que dan como evidencia que fue el alcalde quien motivó a tener una estructura que corresponda a las exigencias a nivel de competencia de los trabajadores.

Finalmente, la tesis demuestra que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional, en la municipalidad distrital de Amarilis, ello corroborado con la información del r^2 Pearson de 0.753, y sostenida en la información de las tablas 1 y 13, donde se expresa que el 49% de trabajadores valora la labor de capacitación de la municipalidad, lo que les permite estar involucrado con los propósitos de la comuna, así manifiesta el 58.6%. Lo que motiva a recomendar una alianza con la Universidad de Huánuco para tener capacitaciones constantes respecto a la gestión de competencia, orientando sobre todo su intervención en aspectos como motivación intrínseca y extrínseca; de igual manera dicha relación permitirá establecer tutorías especializadas a los trabajadores con los profesionales de especialidad por los que cuenta la Universidad de Huánuco.

Palabras claves: Comportamiento, Desarrollo, Eficiencia, Habilidad, Motivación.

ABSTRACT

The main objective of the completed thesis was to establish the relationship that exists between management by competencies and the organizational behavior of the District Municipality of Amarilis, Huánuco - 2021, from which it was established as a methodology that would allow obtaining primary information of applied type of correlational descriptive level. It is this last design that has made the instruments designed to be applied in a transversal and uniform way in all the workers of the district municipality. The main results show as evidence, Municipality of Amaryllis has managed to establish priorities around the training of its employees, ensuring their technical skills are in accordance with the purposes pursued by each of the units or offices where they work. In the same way, the thesis manages to describe the organizational behavior of the commune based on some indicators that remain as evidence that it was the mayor who motivated to have a structure that corresponds to the demands at the level of competence of the workers.

Finally, the thesis has shown that there is a significant relationship between management by competencies and organizational behavior, in the district municipality of Amarilis, this is corroborated with the information of the Pearson r^2 of 0.753, and sustained in the information of tables 1 and 13, where it is expressed that 49% of workers value the training work of the municipality, which allows them to be involved with the purposes of the commune, as stated by 58.6%. What motivates to recommend establishing an alliance with the University of Huánuco to have constant training regarding the management of competition, guiding above all its intervention in aspects such as intrinsic and extrinsic motivation; In the same way, said relationship will allow establishing specialized tutorials for workers with the specialty professionals that the University of Huánuco has.

Keywords: Behavior, Development, Efficiency, Teams, Technical Skill, Motivation.

INTRODUCCIÓN

La tesis que lleva como título “Gestión por competencias y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco 2021” ha sido elaborado tomando en cuenta la problemática descrita en la municipalidad, comprendiendo que esta comuna en tiempos de pandemia tuvo que seleccionar trabajadores y sostenerlo en base a sus competencias, lo que debería estar relacionado con en el comportamiento de esta. Las motivaciones de la tesis parte por comprender lo que sucede en el mundo, donde las organizaciones están obligadas a tener trabajadores con mejores competencias que se traduzca en un comportamiento organizacional acorde a la demanda del mercado. El problema central de la tesis se plantea en la siguiente cuestión ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021? Pregunta contestada en el presente estudio, que tiene como justificación relevante la generación de información para mejorar el comportamiento organizacional de Amarilis; así mismo, su desarrollo permite contribuir con la ciencia comprendiendo mejor lo que se conoce de las variables; respecto a la justificación teórica, su importancia radica en la capacidad de discutir los planteamientos de las referencias y textos publicados, haciendo que estos puedan tener una orientación mejor para quienes deseen continuar con estudios similares.

En el contexto descrito la tesis ha logrado superar sus limitaciones haciendo que los instrumentos sean aplicados de manera oportuna. Para ello, se contó con la participación de los trabajadores de la comuna, siendo el objetivo principal de la tesis, establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021. Propósito descrito que fue motivación para obtener resultados que son coherentes a los planteamientos hechos para esta tesis; de esta manera, el documento que se expone tiene conocimientos adecuados que pueden ser incorporados en la ciencia como válidos, sirviendo a quienes lideran municipalidades como referente para las mejoras de las políticas de competencias que tengan en

su interior. Finalmente, se precisa que los estudios relacionados tienen fundamentos estadísticos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La pandemia obligó que las instituciones públicas se adapten a la nueva exigencia o demandas de sus contribuyentes en general. Para ello los ayuntamientos, en toda Europa han tenido que desempeñar un papel fundamental ante la emergencia y amenaza de una posible debacle económica. El factor fundamental en estas instituciones fueron sus trabajadores, quienes se vieron obligados a afrontar nuevos enfoques de gestión de sus competencias; ello con el propósito de hacer que el comportamiento de las organizaciones sea efectivo, y planteen un ambiente motivado frente a la coyuntura que amenazó al mundo.

Los trabajadores al ser un elemento fundamental en las organizaciones estuvieron sometidos puntualmente en medir su desempeño en términos de capacitación, habilidades, motivación. En Perú el alcalde de la Molina, Paz de la Barra, para enfrentar la Pandemia, no solo se centró en tener aspectos tradicionales de la gestión del conocimiento, sino también, apostó en primer lugar por establecer una alianza con los sistemas de salud nacional para capacitar a sus trabajadores, en el sentido que estos deberían tener habilidades y condiciones especiales para poder afrontar la coyuntura en tiempos de pandemia. De igual forma, otras municipalidades como las de el Tambo en Huancayo, Pimentel en Chiclayo han invertido durante este tiempo en mejorar las habilidades de sus trabajadores no solo con capacitaciones, sino también desarrollando esquemas de trabajo que les de seguridad en este periodo.

Otra de las herramientas de las cuales se valieron las municipalidades en el Perú para enfrentar la pandemia fue la motivación; garantizando en primer lugar una remuneración que sea acorde a las expectativas y que les permita cubrir sus demandas en emergencia sanitaria. La trascendencia como motivación también fue muy importante, puesto que siendo extrínseco

los trabajadores de las municipalidades fueron reconocidos como un baluarte para enfrentar la pandemia. Todo lo descrito tuvo como propósito fundamental garantizar en estas instituciones públicas un ambiente de trabajo que exprese un comportamiento adecuado frente a una coyuntura compleja que obligo a decisiones trascendentales. En suma, la gestión por competencias en los gobiernos locales debió tener criterios claros para que se pueda responder con efectividad a esta situación, distinta a épocas anteriores a este episodio.

La municipalidad distrital de Amarilis en la provincia y departamento de Huánuco, liderada por su alcalde, hizo lo propio en pandemia. La administración en la municipalidad pensó en todo momento en sus trabajadores, entendiendo que la gestión de sus competencias (es decir la gerencia propia de las capacidades de su personal) deberían ser orientadas a tres dimensiones específicas, vistas también a nivel nacional. En primer lugar, la capacitación, siendo el mismo alcalde quien encargo a su área de recursos humano orientar constantemente en la práctica de protocolos y cuidados para poder hacer frente a la pandemia. De igual forma, otra de las atenciones estuvo centrada en mejorar sus habilidades, o convocar a trabajadores que tenían conocimientos específicos que ayudaron a enfrentar la demanda de la población. El alcalde y su cuerpo de gerentes buscaron trascender en todo su staff, demostrando con su accionar que podrían estar al frente de la emergencia sanitaria. Como resultado se expresó en los trabajadores conductas motivadoras, trabajadores que laboralmente estaban satisfechos, no solo por lo remunerativo, sino también, por lo expresaba la voluntad de la municipalidad para ayudar a su pueblo.

El propósito de esta investigación fue que la municipalidad espera tener una respuesta en el comportamiento organizacional adecuada, sin embargo, no está segura si hay una relación entre cómo está gestionando las competencias de sus trabajadores, con esta variable, dado que pueden ser muchas otras razones. Hoy la municipalidad distrital de Amarilis, es una organización representativa en el sector público, con muestras del compromiso de todos sus trabajadores. Por ello es fundamental estudiar, si

este comportamiento organizacional, tiene como fuente en esta pandemia la forma como se ha gestionado sus competencias. Problema que será estudiado en la presente investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación que existe entre la capacitación y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021
- Establecer la relación que existe entre la habilidad y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021
- Establecer la relación que existe entre la motivación y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación es significativa, ya que aportará conocimientos sistematizados y ayudará a entender la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional, además servirá en los análisis de resultados de posteriores investigaciones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La aplicación de esta investigación permitió describir como se relaciona las competencias con el comportamiento organizacional en la municipalidad de Amarilis, haciendo que estas conclusiones sirvan como aporte para la toma de decisiones.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En la presente investigación se utilizaron técnicas e instrumentos de recopilación de datos para ello utilizamos a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Las limitaciones planteadas fueron superadas con esfuerzo del investigador.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

La tesis ha sido viable por haberse contado con el apoyo y los recursos necesarios para su formulación, así mismo, la asistencia y apoyo técnico del asesor sumo a lograr los resultados requeridos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Guambuguete (2015), con su tesis denominada “Modelo de gestión por competencias para lograr calidad en los servicios de la empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A.” presentado a la Universidad Regional Autónoma de los Andes, para obtener el grado de magister, con el propósito de demostrar cómo se relaciona la gestión por competencias con la calidad de servicios en la empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn, llego a las siguientes conclusiones:

- La tesis demostró que se cuenta con un programa confiable, como las cualidades y los estudios para optar a la competencia para los cargos disponibles, al momento de realizar las entrevistas a estos aspirantes que se postulan para ocupar estos puestos, nos facilita un principio imparcial al momento de realizar estas entrevistas, en la que buscamos brindarles imparcialidad, ya que no es solo entrevistar rasgos como sus experiencias y estudios, sino a las recomendaciones que a este se les brinda de sus antiguos trabajos, es así como podremos saber si estos prospectos a ocupar dichos cargos están realmente capacitados o no.
- Al realizar, sobrepuestos de nuevos y mejorados intelectos, las formas de elección van a ser de ayuda para que la organización tenga mejoras. Una de los principales alteraciones es un nuevo planeamiento en la gestión de empleados a un planeamiento de administración de calidad humana, en la cual se determina mediante un buen manejo de los desarrollos gestionados sin que se exponga o descompense la realidad existente, ya que son estas son de mayor valor que los desarrollos de administración de los empleados que

son seleccionados como cualidades como las siguientes: el encuentro de las cualidades, efectividad, estudios, cualidades personales y entre otros factores que se necesitan para ser efectivos en su puesto laboral.

- Con el establecimiento del método de elección de nuevos empleados fundamentado a través de la disputa nos ayudara a encontrar personal capacitado y que se desenvuelvan efectivamente en estos puestos, teniendo en consideración su experiencia, capacidad y estudios, de manera que obtendremos empleados con grandes capacidades para realizar su trabajo y de la misma forma sea de gran utilidad para la obtención de objetivos de la organización.
- Para la organización es fundamental emplear nuevos modelos de distinción por disputas con el objetivo de mantener un desarrollo e integrar una elección de una forma correcta del mismo, que nos ayude valorar las actividades y procesos que son realmente existentes; asimismo de evaluar la calidad de los trabajadores para que si puedan desenvolverse y trabajar bajo presión en distintas etapas del empleo y ayude a que la empresa sea competente en el ámbito que se desenvuelve. No obstante, este método ayudara de la misma manera que las empresas puedan brindar capacitaciones a sus trabajadores mediante a sus labores que desempeñan, para tener mejores resultados, ganar conocimientos, conocer sus debilidades, incrementar la producción y llevar mejor relación en el entorno interno de la empresa.

Zambrano (2015), con su tesis denominada “Diagnóstico del comportamiento organizacional y plan de mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del Cantón Bolívar” presentada en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López Tesis para obtener la licenciatura, con el propósito de demostrar cómo se relaciona el comportamiento organizacional con el plan de

mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del Cantón Bolívar, llego a las siguientes conclusiones:

- La tesis ha demostrado que la gestión de competencia en el Cantón Bolívar determina el comportamiento organizacional, menciona en sus conclusiones que estas formas de gerenciar el recurso humano, y buscar potenciar sus cualidades, parte por entender que el sistema debe estar enmarcado en los propósitos organizacionales.
- La tesis es clara en precisar que el comportamiento organizacional, a partir del cual se desarrolla una conducta general, estas están motivadas por múltiples factores, como la capacitación, asistencia, mejora, entre otros, propios de la gestión de competencias.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Bardales (2019), con su tesis denominada “La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca” presentado a la Universidad Privada del Norte para obtener el grado de maestro, teniendo como propósito establecer la relación de la gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca, llego a las siguientes conclusiones:

- Fue positiva la ejecución de la hipótesis de la tesis La administración por disputa influye de una manera positiva y significativa en el desenvolvimiento del trabajo de los profesionales encargados de imparcializar y brindar conocimientos en un colegio de educación secundaria del entorno estatal de la ciudad de CAJAMARCA en el año 2019.
- Se cuantifico la administración por disputas de los profesionales encargados de imparcializar y brindar conocimientos en un colegio de educación secundaria en el entorno estatal de la ciudad de

CAJAMARCA en el año 2019, lo que del 100% de las disputas del trabajo encontradas a través de la misión y visión de estos colegios en la que imparten sus conocimientos los profesores se encuentra que el 22.1% de los profesores nos muestra un nivel de administración por disputa en un nivel medio y el 77.9% de los profesores muestran un nivel de administración por disputa un nivel alto en la que las dimensiones muestran los resultados siguientes:

- Dimensión Competencias Cardinales
- 10% a el compromiso de los maestros con los colegios
- 14% a los empleados que se adaptan de una forma adecuada.
- 15% a realizar planes y un mejor manejo de la organización
- 12% a comunicación asertiva
- Dimensión Competencias Específicas
- 9% a desarrollo docente
- 12% a innovación y creatividad
- 14% a tolerancia a la presión
- 14% a trabajo en equipo
- La tesis analizo el rendimiento del trabajo de los profesores de un colegio en un enfoque de nivel secundaria en el entorno estatal de la ciudad de CAJAMARCA en el año 2019, por lo que arrojó por resultados a un 16.2% de los profesores los cuales representan un nivel de satisfacción en el trabajo de nivel medio y el 83.8% de los profesores representan un nivel de satisfacción en el trabajo en un nivel alto, donde las dimensiones demostraron a través de los siguientes resultados:
 - Dimensión Desempeño de Tareas
 - 18% a bienes y comisiones

- 19% a revisiones y manejo
- Dimensión Civismo
- 8% a intervención
- 13% a regionalismo
- Dimensión Falta de Productividad
- 14% a responsabilidad y concurrencia
- 19% a coexistencia

Según, Enríquez & García (2017), con su tesis denominada “El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año – 2015” presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener la licenciatura, teniendo el propósito de relacionar el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año – 2015, llego a las siguientes conclusiones:

- La tesis ha demostrado que la conducta empresarial es un influyente importante en el desempeño en el trabajo en los profesores del centro educativo de profesionales de gestión de la Universidad Estatal de la ciudad de Huancavelica periodo 2015. A partir del cual, el trabajo de los colaboradores tiene una guía un rumbo propio del cual se puede amparar en indicadores que sean objetivos para su tarea.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según, Espinoza, Gatope & Santa María (2015), en su tesis denominada “La Gestión por Competencias en el entorno de los servicios públicos de la municipalidad distrital de Pillco Marca - Año 2015” presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán para obtener la licenciatura, teniendo como propósito estudiar la gestión por competencias en el entorno de los servicios públicos de la

Municipalidad Distrital de Pillco Marca - Año 2015, llego a las siguientes conclusiones:

- La administración por disputa está involucrada de una forma relevante con los servicios estatales de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, y esto lo fundamentamos con el resultado del 19.62% que arrojaron las encuestas.
- La tesis ha demostrado que las virtudes se involucran de una forma efectiva con los servicios estatales de la Municipalidad de Pillco Marca, lo que se fundamenta con el 18.35%, resultados de nuestras encuestas.
- La tesis ha demostrado que las disposiciones son influyentes de una forma importante con los servicios estatales de la Municipalidad de Pillco Marca, lo que obtiene como resultado a un 15.74% mediante los encuestados.

Argandoña (2021), “El comportamiento organizacional en la unidad administrativa de Jardinez de la Esperanza S.A.C – 2021” presentada a la Universidad de Huánuco para obtener el grado de Bachiller, teniendo como propósito relacionar el comportamiento organizacional en la unidad administrativa de Jardinez de la Esperanza S.A.C – 2021, llego a las siguientes conclusiones:

- La tesis ha podido describir cuales son los elementos personales que son de influencia de una forma imperante en la conducta empresarial en la unidad gestionada de Jardines de la Esperanza, ya que, dejan que los clientes intervengan con la empresa a través de las cualidades, virtudes y particularidades individuales para que así realicen sus metas individuales hasta lograrlos. Lo cual se puede demostrar en el diagrama número dos donde el 46.67% y el 40% de los colaboradores dicen que casi siempre y muy pocas veces se relacionan con el compromiso, seriedad, y respetuosamente. Y en el diagrama número seis dan resultados de 46.67% y del 26.67% de los colaboradores que aseguran que pocas veces y muy raras veces aceptan los cambios realizados.

- La tesis ha podido describir cuales son los elementos colectivos que son influyentes de una forma importante en la conducta empresarial de la Unidad Gestionada de Jardines de la esperanza, lo cual permite que en la organización se realice el líder educacional, la interrelación y el poderío de una forma apropiada, lo cual ayuda a que se desarrolle positivamente la realización de actividades colectivas. Lo cual se demuestra en el diagrama número nueve que nos da como resultado a un 100% de los colaboradores que aseguran que la interrelación es importante y en diagrama número once en la que un 80% de los empleados que aseguran que su líder temporal siempre está en la búsqueda de dar tareas para alcanzar las metas y un 20% de los trabajadores aseguraron que este mismo lo realiza casi siempre.
- La tesis ha podido descubrir cuál es el elemento empresarial que influye de forma significativa en la conducta empresarial en la Unidad Gestionada de Jardines de la Esperanza, ya que el método empresarial, leyes y tradiciones empresariales ayudan a que los implicados las realicen, con esplendor den las tareas hechas en la empresa. Lo cual se demuestra mediante el diagrama número dieciséis en la que los colaboradores aseguran con resultados de un 40% y un 33.33% que si lo respetan y a veces lo respetan las reglas al interno de la organización que son puestos de una manera equivalente y justa para todos los puestos y mediante el diagrama número catorce podemos demostrar que el 46.67% muy pocas veces da uso a las herramientas dadas en sus labores de buena calidad para que logren desarrollar sus objetivos y un 20% asegura que de vez en cuando le dan utilización.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Wayne (2010), sostiene que, al principio de la década de los sesenta, el maestro de psicología de la Universidad de Harvard, Davis McClelland sugiere una novedosa variable para poder comprender la definición de la motivación: Performance/Quality, tomando en cuenta las primeras terminaciones como la falta de realización (productos cuantificados). Asimismo, enfocándonos en este concepto del autor McClelland, también toma en cuenta los probables vínculos entre los posibles métodos de obligaciones y el logro de objetivos: si es posible concretar los dispositivos o los enfoques de irregularidades que dan proporciones a los que invierten, etc. Podrán contratarse de esta manera a los prospectos con los requisitos requeridos para que ayuden a que la empresa logre sus objetivos y seguidamente, haremos que nuestros empleados con las virtudes sobresalgan con lo que nos enfocáramos a que se desarrollen las formas de una nueva innovación y lograr las metas planteadas, sostuvo el autor (Wayne, 2010).

Wayne (2010), Estas consecuencias dieron como resultado a que las normativas empleadas de esta manera sean visto internacionalmente en el mundo empresarial. Y es desde entonces en que todos quieren saber cuál es la fórmula para que las organizaciones ahorren sus finanzas y su tiempo al momento de contratar nuevos empleados. Sin embargo, por algún motivo, los exabruptos mundiales en el ámbito a que características tienen que tener cada individuo, y que estén realmente capacitados para laborar en el puesto de una manera exitosa, no se ha podido resolver hasta ahora.

2.2.1.1. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Wayne (2010), sostiene el autor que las competencias, son: comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación, el escritor sostiene un aspecto concernientemente con duración

amplia de un individuo que obtiene una correlación ocasional con el nivel de eficiencia en el trabajo financiero o mayor en el ámbito que mejor se puedan desenvolverse gracias a los intelectos adquiridos, mejor manejo, actividades e intereses que realizados al momento las hacen diferentes a los demás individuos. Las actividades por disputas son constantes en momentos en que los individuos optan por postularse a un puesto de trabajo o por exámenes. En cada rol, existen trabajadores que son mucho más sobresalientes de los demás. Estos trabajadores, de misma manera, estos empleados se desenvuelven en sus puestos de una forma diferente de lo que un empleado normal lo hace. Estas acciones tienen una correlación importante con los aspectos necesarios o disputadas de las aptitudes de puestos superiores y los que realizan estas acciones ya no son empleados normales y limitados. A la mejor forma de encontrar estos aspectos que hacen que el empleado sea efectivo en su ámbito en las empresas trata de poner en estudio a lo que adquieren estas habilidades de sobresalto superior (Martinez y Rincon Gaviria, 2010).

2.2.1.2. DEFINICIÓN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Alles (2005), para el autor las capacidades son aspectos subyacentes en un trabajador que se encuentra normalmente intervenida a un medio de sobre saliencia y a unos resultados sobresaliente altos en el ámbito laboral o sobre el momento requerido.

Alles (2008), sostiene que las competencias, en la que trata de los aspectos de la persona, definidas actitudes, que tiene como resultados positivos en una labor en su empleo. Cada rol de empleo puede tener distintos aspectos en una organización y en los mercados distintos.

Alles (2015), sostiene que las empresas extranjeras del empleo, una descripción normalmente efectiva las describe como una actitud positiva para realizar de manera exitosa sus actividades laborales realmente comprometidas. Las disputas en el trabajo no es un resultado de que llegaremos a lograr los objetivos planteados, sino es una aptitud real y relativamente mostrada.

Martinez y Gaviria (2010), sostiene que la administración por disputa trata a una hipótesis que ayuda a identificar las disputas en las empresas, en el trabajo y personales. Esto se realiza para poder mejorar el desarrollo operativo, gestionados de la organización, para poder tener como consecuencias el mejoramiento de desenvolvimiento en sus labores generales, lograr objetivos y ser competentes con los compañeros, pero más que nada llevara a contratar a los individuos que estén realmente capacitados para esos distintos puestos laborales.

Aspectos subyacentes tiene como significado a que las disputas son una característica del individuo y estos pueden imaginar cómo es la conducta en muchas situaciones distintas y problemas en el trabajo. Por casualidad, se encuentra una relación imperante con que las disputas o imaginar la conducta con el desenvolvimiento laboral.

Habitualmente de eficiencia se refiere a que las disputas en realidad que trabajador los realiza de una manera eficiente y que empleado lo realiza tan solo por cumplirlo, lo cual se mide a través de un enfoque global o habitual.

Una competencia es una característica personal que lleva a un comportamiento diferenciador de éxito.

2.2.1.3. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Alles (2005), da a conocer las cinco fundamentales maneras de competencia:

- **Motivación**

Las necesidades que un empleado tiene o quiere normalmente. Las motivaciones conducen, implican e identifican la conducta hacia determinadas actividades u metas y los desvían de los fundamentales.

- **Características**

Rasgos físicos y resultados se refiere a los momentos o la información. La moderación y la iniciativa son “resultados que tratan a las actividades realizadas” mejormente explicativas. Unos individuos no interfieren con otros y trabajan “más de lo normal y quieren lograr un resultado mejor de lo que se espera” para sobresalir de las dificultades bajo presión. Estas disputas son aspectos de los empresarios que obtienen éxito. Los objetivos y los aspectos son realizaciones intrínsecas o rasgos supremos mismos que se denominan como se desempeñan los trabajadores en un periodo amplio en sus sectores sin la necesidad de que estén siendo supervisadas.

- **Concepto propio o concepto de uno mismo**

Las actividades, rasgos o la imagen del mismo trabajador. Las utilidades el empleado son razones reactivas que ayudan a predecir cómo se desenvolverán en el área de trabajo destinada a mediano plazo y en momentos donde tienen que trabajar a la orden de otros empleados.

- **Conocimiento**

Los datos que un individuo tiene sobre los puestos en relación. La experiencia es una disputa constante. Por lo normal, las estimaciones de las experiencias no llegan a detectar el desenvolvimiento en el trabajo ya que las experiencias y aptitudes no son medibles de la misma manera en que se vaya a ejecutar en dichos puestos que vayan ejercer. Seguidamente, las estimaciones para conocer las experiencias son “respondedoras”. Mira las aptitudes de los individuos para concretar cuáles son los resultados que puedes llegar a tener en las variables, sin embargo, no identificara si un individuo puede poner en práctica todos sus conocimientos.

- **Habilidad**

Es la aptitud para realizar de una manera efectiva en algunas actividades físicas o mentalmente realizables. Las disputas mentales o diagnosticados son importantes en el desarrollo analítico (datos procesados, establecer la problemática y efectos, ordenamiento de información y planos) e ideas conceptuales (evaluación de los aspectos en la información amplia).

La aptitud y agilidad son normalmente sencillas de hacer, la forma mucho más eficiente de realizarlo es a través de entrenamientos.

Las disputas de razonamiento y aspectos son más sencillos de realizar, viéndolo desde una perspectiva de la personalidad y examinar y procesar.

2.2.1.4. DIMENSIONES

Wayne (2010), en su libro de competencias describe a los siguientes elementos como dimensiones de la gestión por competencias, los cuales se detallan a continuación:

A. CAPACITACIÓN

Wayne (2010), sostiene que la capacitación en un ámbito laboral es una manera no formal de capacitación y el proceso que ayuda a un trabajador tener nuevos conocimientos son mediante tareas en su puesto laboral a través de la realización específica de ellos mismos. La manera correcta de realizar una capacitación es brindar nuevas experiencias de un empleador recto y capacitado al trabajador nuevo, sin distraer sus actividades para que su productividad no sea menos de lo que es normalmente. Las personas de misma forma podrán estar mucho más satisfechas con los nuevos conocimientos que irán adquiriendo ya que para ellos es fundamental aprender más para que se desempeñen de una forma correcta en su área de trabajo. No obstante, en algunas circunstancias, el nuevo empleado se siente presionado para tener logros, lo que lleva a tener resultados negativos con las capacitaciones brindadas. Las organizaciones tienen que ser cuidadosos para denominar al encargado que se encargue de brindar nuevos aprendizajes. Los encargados de enseñar casi siempre son los supervisores. No obstante, el diálogo entre todos los empleados dará como resultado a mantenerlos motivados a obtener nuevos conocimientos. Muy pocas veces 2 empleados conforman un grupo, donde el más experimentado muestra facilidades para la realización de las actividades. No importa quienes son los más resaltantes con las capacitaciones, sino que este individuo tiene que contar con una ética moral efectiva y sentirse identificadas con la organización.

Sutton (2001), sostiene que la capacitación es un instrumento elemental para la Gestión de RR. HH, que brindan la oportunidad de perfeccionar el desempeño en sus labores en la organización, dejando de la misma manera que este se compenetre a las dificultades que se le cruce ya sea al inter o al externo de la empresa. Asimismo, brinda a los trabajadores posibilidad de explotar sus virtudes, habilidades y experiencias que será de ayuda para que sean competentes, para sobresalir y lograr resultados positivos en su puesto de trabajo. De esta forma, termina siendo un fundamental instrumento de motivación.

El brindar nuevos conocimientos y enseñanzas se refiere a una labor sistemática, programada y estable que tiene como fundamento principal es diseñar, procesar e integrar a los RR. HH al desarrollo de producción, a través de la entrega de enseñanzas, procesar sus virtudes y comportamiento, las que son necesariamente para así los empleados mejoraren en sus labores que se les encarga en el adecuado momento, trabajos futuros y así tengan la facilidad de adaptarse a los cambios constantes que estos lleguen a tener.

- **NIVEL DE APRENDIZAJE**

Estrada y Bosch (2003), sostiene que el desarrollo principal en el aprendizaje es la copia (la repetición de un método visto, que toma tiempo, lugar, aptitudes y otras características). De esta manera, los jóvenes van aprender las reglas principales que son necesarios para sobresalir y crecer en una civilización.

La formación personal se conceptúa como la variante relativa incambiable del comportamiento de un individuo iniciando de la respuesta de los conocimientos. Estos aprendizajes son obtenidos a través de la creación de una organización entre un impulso y su relativo resultado. Las aptitudes no son únicas en los seres humanos, sin embargo, en la persona el estudio se fundó

como un método que ayuda a mejorar los conocimientos normales de las variantes de la evolución que resultan ser iguales. Gracias a los procesos de los estudios, las personas han llegado alcanzar el no ser dependientes de su alrededor y hasta pueden variar según las necesidades que hacen falta.

People (2015), en la formación, se muestran el enfoque en que se aumentaron en las experiencias y aptitudes gracias a los cuestionarios, exámenes y reconocimientos. Se necesita el esquema de fundamentos precisos e interrogatorios claros. Este proceso es de utilidad en el momento que se emplea con enunciados y aptitudes guíaes, sin embargo, son inadecuadas cuando lo que se necesita saber son las disputas genéricas y su postura.

- **NIVEL DE CONOCIMIENTO**

La inteligencia es comprendida como el acto y repercusión de identificar como la comprensión, intelecto, causa natural. Identificar es saber y tener información sobre algo, y saber dar sentido a los conocimientos e información de lo identificado. La percepción tal como es, se puede dar a conocer a través de muchos conceptos. No tan solo se adquiere a través de estudios en las bibliotecas, de los estudios y conocimientos que puedas adquirir en el colegio, sino también se puede adquirir a través de convivencias y experiencias ganadas en estas mismas, como también en la interacción con el entorno. (Anzil,2010).

Según Anzil (2010) el conocimiento es la propiedad más importante de un individuo y de una empresa. Esto se da través de los resultados mediante investigaciones por lo que la podemos interpretar como: las aptitudes y especializaciones transformadas en disputas, que ayudan a obtener la respuesta más equilibrada y significativa a lo que se vaya a presentar a lo largo del camino o trabajo a realizar.

- **NIVEL DE DESEMPEÑO**

Se define como desempeño al nivel de desenvolvimiento que una empresa cualquiera con respecto a cualquier dificultad esperada. Es así, por ejemplo, un empleado puede desempeñarse de una manera efectiva o negativa en sus labores, una organización puede desarrollarse de una manera positiva o negativa dependiendo del buen servicio que proporciona en cuestión de los precios, un artefacto estará programada para evaluar según el rendimiento y objetivos alcanzados que fueron planteados, una organización de políticas que sea establecida por el gobierno, entre otros.

Todas estas variantes tienen en común la concreción de determinadas metas u objetivos en una determinada escala. Es por eso que puede utilizarse el término productividad como sinónimo de desempeño, en la medida en que se referencia a una escala para medir una determinada actividad en relación a la concreción de resultados. Así, es posible emparentar de algún modo esta expresión a un término de raigambre económica sobre el que se ha cavilado en considerable proporción People (2015).

B. HABILIDAD

Florencia (2018) sostiene que la destreza es capacidad natural, talento o habilidad que presume un individuo para realizar una acción o actividad que se llevara a cabo hasta lograr el objetivo. La mayoría de las personas, inclusive algunos que ven alguna dificultad en el impulsador o incapacidad del intelecto, etc., se encuentran de algún modo las formas de capacidad.

Visto que no todas las personas son idénticas, por más que somos del mismo lugar o nos pueda llegar a impactar la misma cosa, no todas a las personas ven las mismas aptitudes en cuestión de este objeto o persona que observan, es gracias a esto que en las organizaciones hay empleados que se desempeñan en diferentes labores.

En la empresa siempre es importante que los empleados sepan desempeñarse en varias áreas, que es aptos a reconstruir el desarrollo de su mismo puesto laboral, en el empleo personal y fuerza se cambia por la ejecución de sus conocimientos, ya que cada empleado no es valorado por el trabajo físico que vaya emplear, menos por el periodo que esta emplea en el trabajo. La medición de funcionamiento y éxito laboral es medida por los objetivos realizados y alcanzados lo cual demuestra la eficiencia del empleado así sostiene el autor (Anzil, 2010).

- **DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

Universidad de Antioquia (UA, 2005), sostiene que las disputas tienen que ser realizados de manera participativas mediante sus experiencias, estudios, virtudes y facilidad de realizar su trabajo. Las disputas se realizan mediante avanzamos con la realización de las actividades, algunas suelen ser difíciles y algunas son fáciles de realizar, pero lo fundamental de este desarrollo es ir viendo las dificultades que presenta para poder mejorarlas y lograr una actividad u objetivo de una manera efectiva.

Que se presentes nuevos proyectos no es previsto a lo que estamos esperando para el crecimiento personal, estas se van obteniendo normalmente a través del área en que te desempeñas. Son las respuestas de un tema estudiado y aplicado muy seguido por el empleado encargado de dicha área.

- **NIVEL DE INTELIGENCIA**

Universidad de Antioquia (UA, 2005), sostiene que las personas tienen desarrollos de misión, visión y valores para examinar como son: la experiencia empleada en tu puesto laboral, la falta de capacitación, disputas, aptitudes y experiencias necesarios para el puesto a desempeñarse, facultad de adquirir conocimientos fácilmente y desarrollar técnicas novedosas, logro

y obtención de resultados a lo encargado, poner seriedad al encargo y lograr objetivos propuestos.

- **NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

Según el estudio Soft skills 4 talent, realizado por Manpower Group, sostiene que la realización y brindar soluciones para las dificultades que se presentan son tomados en cuenta en un 69% por el encargado del área de RR. HH entrevistados, a lo que le sigue tener los conocimientos sobre lo que vayas a desempeñar es un 58% y finalmente, la disponibilidad para realizar dicho trabajo es el 57% de posibilidades.

La virtud de poder hacer que los déficits desaparezcan es definida como la capacidad y virtud al momento de lograr desaparecer eso problemas que se presentan día a día. Los seres humanos con grandes rasgos para resolver dificultades tienen la capacidad de ejercerse de una manera efectiva, sin alargar el periodo sin hacer nada, y viendo las maneras de solución afectivas para cada problema, y orientándose a las descompensaciones que estas vayan a presentar en un futuro.

La forma de llevar a cabo la resolución de problemas es de la siguiente manera: encontrarlos, proponer formas de poder desaparecerlas, orientarse a las consecuencias que estas vayan a tener ya sean buenas o malas y poner en practica la más efectiva posible. Parece fácil de hacer, no obstante, no todos los trabajadores tienen los conocimientos y las aptitudes de poder actuar de manera positiva en ese momento es por ello que estas disputas son tan importantes por los jefes de RR. HH por encima de las capacitaciones para las metas o los trabajos grupales. Unas cuantas de estas disputas están estrechamente ligadas a la resolución de problemas son a creatividad, la toma de decisiones, la flexibilidad o el trabajo en equipo (Universidad de Antioquia, 2005).

C. MOTIVACIÓN

Chiavenato (2009), sostiene que la motivación es definida como el incentivo que hará que los empleados se desempeñen de diversas formas, en concreto, que se origina por una conducta visible. Esos incentivos para la realización son dados por incentivos fuera de la organización, que vienen del entorno o también pueden ser desarrollados al interior de la persona de una manera mental. En este caso, la motivación está relacionada con los sistemas mentales de la persona.

Cannice y Wehrich (2012), hace referencia que la motivación es una conclusión globalmente que se realiza a toda clase de estímulos, anhelos, intereses, aspiraciones y necesidades semejantes. Cuando decimos que los jefes brindan motivaciones a los trabajadores, asimismo, realizan actividades que sean motivadoras para mejorar su desempeño y crezcan las expectativas que estos tienen, mediante esto se logran mejores resultados.

• NECESIDAD DE LOGRO

Amoros (2014) sostiene que el esfuerzo por ser resaltantes, el alcance en medida con los estandares colectivos, la batalla por lograr objetivos, McClelland demostró que los trabajadores resaltantes son diferenciados con otros trabajadores por las ganas de hacer las cosas mejores. Investigan momentos, en los que las responsabilidades resalten para encontrar la solución a las dificultades, estas etapas en las que se puede tener nuevamente los estudios acerca de lo aprendido, con el fin de ver si estas van siendo mejoradas o simplemente se mantienen estándares. Finalmente, son momentos en los que se pueden proponer metas mucho más grandes que las ya establecidas; sin embargo, llegar a lograr sus objetivos por solo suerte le resulta ser molesto y decepcionante, es decir, quieren que sus logros sean

alcanzados por las acciones que se desarrollan en su proceso y estas sean influyente ya sea para ser éxitos o tan solo para fracasar. De la misma forma, dejar de lado a actividades ya sean simples o complejos. Al lograr sobresalir de estos problemas, quieren que lo logrado sea por lo que ellos han hecho. Los empleados sobresalientes se desenvuelven de una manera efectiva mayor cuando sienten que tiene la posibilidad de lograr un 50% y pueden tener un 50% de no lograrlo, puesto que tienen confianza en su experiencia en forma de desarrollar las actividades, lo que ayuda a que su desempeño sea satisfactorio.

La exigencia de logro: es el estímulo de ser diferentes, de dar lucha para lograr los objetivos. Esta definición se une a todos los individuos que antepones su trabajo para lograr las metas en ellos mismos y quieren encontrar las situaciones en las que van a asumirlo con la mayor responsabilidad posible y no es de su gusto por lograr algo sin que ellos pusieron sus conocimientos y su esfuerzo (Lopez, 2014).

- **NECESIDAD DE PODER**

Amoros (2014). Sostiene que son los requisitos de obtener que los demás individuos tengan una conducta que normalmente no lo hacen, esto quiere decir que se hace referencia al anhelo de ser notados, que sus ideas sean tomadas en cuenta y en algún momento ser jefes. Por otro lado, las personas que tengan una incrementada exigencia de poder, tienen la satisfacción de estar al mandato de un grupo de personas, hacen el esfuerzo por enseñarlos, asimismo, quieren entrar a la alta competición que sean para de vital importancia para la empresa, y suelen a quiere que su nombre sea el que resalte entre el montón y el resultado de que su incidencia en referencia de las demás personas sea productiva y significativa para crecimiento personal.

Necesidades de Poder: se refiere a las demás personas

tengan un comportamiento que sin que se lo digan no lo habrían notado. Los individuos que tengan este aspecto, son considerados jefes, y estos mismos quieren ser influyentes con los otros individuos y se quieren lograr obtener mayores conocimientos y desarrollarse por completo y aun así quieren lograr más cosas (Lopez, 2014).

- **NECESIDAD DE AFILIACIÓN**

Esto trata o se refiere a la importancia que lo otorga al querer establecer una relación con otras personas, es decir, quieren entablar ser amigos de las demás personas y más que nada con los más resaltantes en la empresa.

2.2.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Chiavenato, (2009) Es el análisis y la ejecución de las experiencias sobre la manera en que los individuos se involucran ya sea con su trabajo específico o con los trabajos colectivos de la empresa.

La conducta empresarial es importante para que los inversionistas miren la conducta de los empleados de la empresa y así tener claro como es el manejo del ambiente laboral con las interacciones de los individuos.

Es de este como como se podrá entender el por qué los individuos tienen la conducta de cierta manera. Ya que no sería bien visto que los gerentes administrativos se refieran sobre la conducta de los trabajadores sin conocer el por qué.

2.2.2.1. OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- Describir constantemente la conducta de los individuos frente a distintos casos. Lograr esta meta ayuda a que los gerentes conlleven el dialogo de una manera respetuosa con los

trabajadores pertenecientes de la empresa (Chiavenato, 2009).

- Comprender es comprender el por qué los individuos tienen una conducta de cierta manera. Es así como se puede obtener respuestas y estos te ayudarán a mejorar los métodos (Chiavenato, 2009).
- Predecir Como consecuencia de las dos metas anteriormente mencionadas se obtiene la facultad de poder predecir lo que puede llegar a pasar más adelante con la conducta de los trabajadores. Los inversionistas, gerentes y encargados tienen que obtener la capacidad e poder ver que trabajadores son los más capacitados, sean provechosos y su conducta sean buenas frente a sus actividades, y los cuales se califican por falta de compromiso, ausencia o comportamientos nada positivos en el entorno del trabajo, con el objetivo de identificar las fórmulas de solución (Chiavenato, 2009).
- Controlar las tareas, así puede ser en partes, de las personas al entorno laboral para preparar las metas fundamentadas y sean puestas en acción con resultados éxitos. Asimismo, se tiene que manejar los trabajos grupales, las coordinaciones de logros concretados y lo que nos produce dicho trabajador (Chiavenato, 2009).

Robbins et al. (2013) en su libro de comportamiento organizacional sostiene que las dimensiones del comportamiento, están en función a lo que se describe a continuación:

2.2.2.2. DIMENSIONES

2.2.2.2.1. COMUNICACIÓN

Robbins et al. (2013) Esto hace referencia al cambio de conocimientos que tiene o se fomenta entre 2 o más personas con el fin de brindar tus conocimientos y aprender de ellos. Es este procesamiento es necesario tener un emisor y un receptor, como también es importante el tema que se vaya a tratar.

La comunicación es fundamental para que los procesos a desarrollar sean comprendidos por los trabajadores. Es el desarrollo en el que se cambian conocimientos, información o estudios sobre algo en particular.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Robbins et al. (2013) Se define al dialogo empresarial como dialogo institucional o dialogo corporativa al brindar y obtener datos entre las personas que se relacionan o que son parte de una clase de empresa (una organización, un colegio, etc.) con el fin de lograr las metas propuestas, es decir, nos ayuda a en grandes rasgos para la administración empresarial y la incorporación de sus numerosas partes, obteniendo de esta manera un crecimiento en el área productivo y mejorando la calidad.

FACTORES DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

- **Su carácter social.** Se trata sobre las personas de diferentes áreas dentro de la empresa, lo por lo que tienen una calidad empresarial.
- **Su carácter disciplinario.** Asimismo, es un sector de los conocimientos de gestión que quiere interpretar los

criterios científicamente sociales a la manera en que se realizan las comunicaciones intra y extra referenciales.

- **Su carácter técnico y de actividades.** Se caracterizan por tener el cometido de procesar las opciones estratégicas que vayan a facilitar y agilizar la corriente de datos entre la empresa y los clientes o entre su entorno fundamental.

BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

- **Carencia o deficiencia de planeamiento:** la escasez de expectativas de los dispositivos de facilitan la comunicación, que hacen que todo quede de manera independiente entre las personas sin la necesidad de que exista un orden proclamado o establecido. También puede ser causa de un mal manejo y una mala entrega de jerarquías, en la que la comunicación puede darse a algunos o muchos dependiendo de los conocimientos de la persona.
- **La carencia en la contratación o enseñanza de los trabajadores:** los individuos que convivan en la empresa y que tiene que tener ciertos requisitos mínimos en cuestión de la empresa y también tienen que ser comunicativos, de manera de estudios adquiridos, se guías mediante la comunicación, saber hablar otros idiomas, etc.
- **Falta de datos por privación reducida:** esto pasa con frecuencia en las empresas en la que los datos deben pasar de un área a otra y a otra hasta lograr llegar al receptor, bando su contenido y detalles que son necesarios para el que lo requirió.

- **Varas mundiales:** son distinciones importantes en el área de idioma, la forma de desarrollar su cargo, en planeamiento cultural del empleo y diferentes elementos que puedan dificultar la entrega de datos y que adquieren un porcentaje mínimo de interpretación del comunicado.

2.2.2.2. RELACIONES HUMANAS

Robbins et al. (2013) Son las relaciones que se asocian entre los individuos y se pueden llevar a cabo mediante interacciones cotidianas o semejanzas constantes. Las diferentes capacidades interaccionales, como el diálogo verbal y el dialogo por señas, la solidaridad y la aptitud de escuchar a los demás hacen la diferenciación para poder garantizar las RR. HH.

TIPOS DE RELACIONES HUMANAS

- **Las relaciones primarias:** son las relaciones íntimas o cercanas de las personas, en la que no existen intereses o requisitos anteriores que da lugar a ese enlace, sino que la unión lo fundamentan con el amor, el cariño o la gratitud por la buena persona. Por ejemplo: los enamorados, relación de familias o relación con los amigos Robbins et al. (2013).
- **Las relaciones secundarias:** son relaciones en las que no tienen nada que ver los sentimientos de afecto, sino que los mantiene una relación por convivencia de costumbre. Por ejemplo, la relación entre los dueños de una empresa y sus empleados, un profesor y un estudiante Robbins et al. (2013).

IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Robbins et al. (2013) Los vínculos humanos son muy fundamentales para el proceso del día a día que podrán subordinar la misma presencia de la persona. Es por ello que termina siendo fundamental las buenas relaciones que se forman y no es cuestión de que este vínculo sea con varias personas.

Es primordial entender que los vínculos entre personas son relaciones que tienen mucho que ver la presencia y no tan solo de los estudios que estos puedan tener mediante distintos métodos relacionales y por más que existan diferencias, la persona siempre podrá desenvolverse a través de las habilidades que le ayuden a que sean interactivos.

OBJETIVOS DE LAS RELACIONES HUMANAS

Robbins et al. (2013) Las relaciones humanas tienen como objetivo el desarrollo del individuo para que pueda alcanzar una mejor calidad de vida en sociedad. Un buen ambiente social no es aquel en donde no existe el conflicto, sino que, a pesar de las divergencias, el individuo logra desenvolverse.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Aprendizaje:** son los conocimientos, aptitudes, habilidades que las vamos adquiriendo a través de actividades para obtener una mejora personal (Chiavenato, 2014 p. 115).
- **Calidad:** cumplir con las expectativas de los consumidores, para que su aplicación sea positiva y conforme al fin que se especifica. La definición tiene mucho que ver con los consumidores, sean clientes internos o clientes externos (Chiavenato, 2014 p. 235).

- **Capacitación:** destrezas obtenidas para enseñar a los compañeros las técnicas y el desarrollo para lograr resolver problemas y realizar sus actividades en su área actual (Wayne, 2010 p. 126).
- **Clima Organizacional:** también conocida como un grupo de aspectos que brindan información de esta, que son razonablemente duraderos, que son influyentes con el comportamiento del individuo o de los grupos propuestos y que son medibles a través de distintas fórmulas (Paz, 2007 p. 74).
- **Comunicación:** es el intercambio de ideas entre dos o más personas, con el objetivo que el mensaje sea comprensivo (Cannice et al. 2012 p. 56).
- **Competencias:** viene a ser la demostración del dominio que se tiene sobre un tema, capacidades del ser humano y maneras de demostrar su conducta, que se da de forma normal las cuales tienen relación con las aptitudes personales o que se rigen para alguna empresa (Wayne, 2010 p. 88).
- **Conocimiento:** es una teorización muy fundamental al momento de aplicar las experiencias. Viene a ser una proactividad inviolable. Conocimiento y entendimiento de los aprendizajes logrados a través de los estudios realizados y las experiencias vividas (Chiavenato, 2014 p. 77).
- **Desempeño:** definido como la característica en la que integran la conducta y los logros adquiridos por un ayudante en un tiempo programado (Alles, 2009 p. 36).
- **Eficacia:** la capacidad, la realización determinate, la capacidad y los conocimientos que demuestra un empleado en la realización de sus actividades (Dias, 2012 p. 111).
- **Eficiencia:** es por donde empieza el buen manejo de área administrativa. Es la aptitud de realizar las actividades para lograr los

planteados anteriormente en el lapso más corto posible, lo cual nos brinda una simplificación (Solano, 2018 p. 111).

- **Habilidad:** es la capacidad inherente, el don, ingenio o destreza que tiene un individuo para ejecutar con mucha eficiencia los trabajos, tareas, servicios, etc. (Corcino, 2013 p. 189).
- **Liderazgo:** habilidad o desarrollo de ser influyentes para los individuos para que ejerzan con ganas y motivados sus actividades para lograr alcanzar los objetivos colectivos (Cannice et al., 2012 p. 188).
- **Motivación:** finalización global de las aplicaciones de toda clase de servicios, anhelos, aspiraciones, ambiciones y poderíos que tengan similitudes (Cannice et al., 2012).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La gestión por competencias se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

- La capacitación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.
- La habilidad se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.
- La motivación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión por Competencias

DIMENSIONES

- Capacitación
- Habilidades
- Motivación

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Comportamiento Organizacional

DIMENSIONES

- Comunicación
- Relaciones humanas

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items/Preguntas
Gestión por competencias	Capacitación	Nivel de aprendizaje	1. ¿Considera usted que la capacitación brindada por la municipalidad le permite desarrollar su aprendizaje?
		Nivel de conocimiento	2. ¿Considera usted que la capacitación le permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus competencias?
		Nivel de desempeño	3. ¿La capacitación brindada por la municipalidad le ha ayudado a mejorar su desempeño?
	Habilidades	Desarrollo de competencias	4. ¿Considera usted que la gestión de la municipalidad impulsa el desarrollo de competencias laborales?
		Nivel de Inteligencia	5. ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo?
	Motivación	Nivel de Resolución de Problemas	6. ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido solucionar problemas de manera exitosa en el puesto de trabajo?
		Necesidad de logro	7. ¿Considera usted que alcanzar sus objetivos laborales le permite optimizar sus competencias?
		Necesidad de poder	8. ¿Considera usted que la necesidad de poder controlar situaciones laborales refuerza su motivación e impulsan mejorar sus competencias?
	Motivación	Necesidad de afiliación	9. ¿Considera usted que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo le permite a desarrollar su trabajo de manera competente?
		Carácter Social	10. ¿La comunicación fomentada en la municipalidad permite mejorar la integración social entre trabajadores?

		Carácter Disciplinario	11. ¿La municipalidad comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores?
	Comunicación	Carácter Técnico	12. ¿La municipalidad orienta las habilidades técnicas que debe tener comunicando oportunamente a los trabajadores?
Comportamiento		Relaciones Primarias	13. ¿Pudo hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?
Organizacional	Relaciones Humanas	Relaciones Secundarias	14. ¿La municipalidad le permite acercamiento con su staff de gerente?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fernández, Et al. (2014) en su libro de Metodología de la Investigación Científica, sostiene que las investigaciones pueden ser básicas y aplicadas. El primero de ellos comprende el enriquecimiento de conocimiento de las variables materia de estudio, y el segundo busca la aplicación de conocimiento para inferir en la conducta de una variable. En ese contexto, la tesis tiene como fin enriquecer la gestión por competencias, y como estos se relacionan con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Por ende, la investigación será de tipo básica.

3.1.1. ENFOQUE

Fernández, Et al. (2014) sostiene que los enfoques pueden ser cuantitativos y cualitativos, comprendiendo que el primero de ellos busca medir el comportamiento de las variables en base a criterios estadísticos que son permitidos gracias a las características cuánticas de los Ítems presentadas. Comprendiendo este concepto la tesis será de enfoque cuantitativo, habiendo el investigador determinado las características numéricas de cada una de las variables.

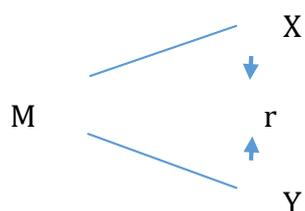
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fernández, Et al. (2014) junto a autores como Sampieri, no se opone a que los alcances puedan combinar niveles p.88. En ese contexto, la tesis comprendiendo el propósito que persigue, será de naturaleza descriptiva, dado que partirá por analizar y precisar las características de las variables a partir del estudio de cada una de sus dimensiones, y correlacional, dado que, a partir de dicha información, la tesis a través de medios estadísticos establecerá una inferencia entre ambas variables de estudio, sin precisar causa efecto.

3.1.3. DISEÑO

Fernández, Et al. (2014) sostiene que por su naturaleza la investigación es no experimental, se sustenta porque no se realiza ningún escenario vigente, no generado de manera intencional en el estudio por el autor p.126. En el estudio no experimental las variables independientes, no se tiene dominio enfocado en las variables propuestas, menos se puede incidir sobre estas, porque ya fueron efectuado del mismo modo que sus resultados. Asimismo, es de corte transversal o transeccional, dado que los instrumentos serán aplicados en un momento a la muestra de manera uniforme.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= muestra

X = Gestión por competencias

Y = Comportamiento Organizacional

R= relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Murray, (2010) afirma que la población es el grupo completo de individuos u objetos que constituyen la base de interés para un estudio estadístico. Es el conjunto de todos los elementos que cumplen una determinada característica que deseamos medir y estudiar.

Tabla 1*Distribución de la población según estructura de la Municipalidad de Amarilis*

ESTRUCTURA DE CARGOS		CANTIDAD
01	Obreros	68
02	Nombrados	52
03	Funcionarios	18
04	Contratados por el método CAS	11
05	Contratados por terceros	101
TOTAL		250

Nota. Oficina de Recursos Humanos.**3.2.2. MUESTRA**

Murray, (2010) afirma que la muestra es una pequeña proporción de la población, la misma que puede ser probabilística y no probabilística. El primero de ello involucra su selección a través de una técnica que le da la misma oportunidad de selección a la población. En ese contexto la muestra será probabilística, el cual nos permite seleccionar usando una técnica estadística que se copia en la parte inferir.

La muestra será probabilística:

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

q= Probabilidad de fracaso (0.5)

p= probabilidad de éxito (0.5)

Los valores de P y Q se han establecido en el sentido que no se cuenta con un estudio piloto previo.

z= tabla de distribución normal 1.96.

N= 250 población

e= margen de error 0.05

n = Muestra

Resolviendo:

$$n = \frac{(250) (1.96)^2 (0.05) (0.95)}{(250-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.05) (0.95)}$$

n = 152

La muestra se distribuirá según porcentaje en cada uno de los cargos expresados y presentados en la población.

Tabla 2

Toma de muestra de cada uno de los cargos

ESTRUCTURA DE CARGOS		Q	%	Muestra
01	Obreros	68	27%	41
02	Nombrados	52	21%	32
03	Funcionarios	18	7%	11
04	Contratados por el método CAS	11	5%	8
05	Contratados por terceros	101	40%	60
TOTAL		250		152

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS

La Encuesta: técnicas basadas en preguntas.

INSTRUMENTOS

El Cuestionario: Preguntas elaboradas en base a los indicadores de cada una de las dimensiones, cada una de ellas con categorías que pueden ser cuantificadas, cuyo propósito será recoger información en base a los objetivos propuestos en el proyecto.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- **Cuadros estadísticos:** Un cuadro estadístico de doble entrada, en el que se precisarán los valores de cada indicador de la variable planteada, estas serán en términos porcentuales para una mejor lectura.
- **Estadígrafos:** Un estadígrafo o estadístico son métodos matemáticos que dan uso a los datos de una muestra para obtener resultados que tiene que estar representados por números naturales. Los Estadígrafos son aplicados para medir parámetros o como los montos de distribuciones de posibilidad que ayudan a tener inferencia estadística (la inferencia estadística son los contrastes de hipótesis y los intervalos de confianza de uno o varios parámetros). Gestión por competencias y comportamiento organizacional de los empleados.
- **Diagrama de barras:** Un diagrama de barras, también conocido como diagrama de columnas, es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores, y está conformado por barras rectangulares de longitudes proporcionales a los valores representados. Los gráficos de barras son usados para comparar dos o más valores. Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente. Gestión por competencias y comportamiento organizacional de los trabajadores.
- **Programa SPSS:** Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences, aunque también se ha referido como Statistical Product and Service Solutions. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. Gestión por competencias y comportamiento organizacional de los trabajadores.

CAPITULO VI

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

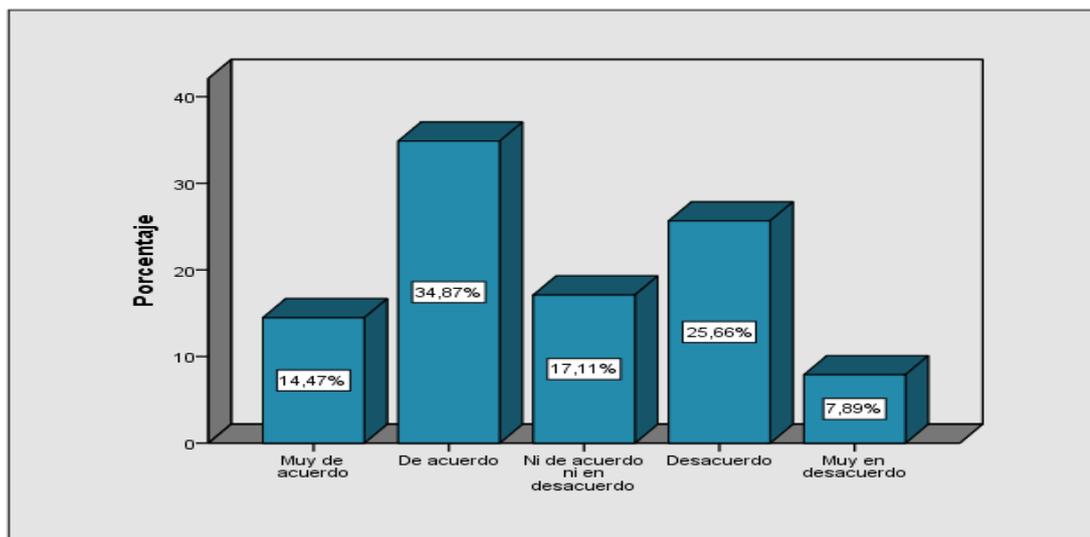
¿Considera usted que la capacitación brindada por la municipalidad le permite desarrollar su aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	22	14,5	14,5	14,5
	De acuerdo	53	34,9	34,9	49,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	17,1	17,1	66,4
	Desacuerdo	39	25,7	25,7	92,1
	Muy en desacuerdo	12	7,9	7,9	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 1

¿Considera usted que la capacitación brindada por la municipalidad le permite desarrollar su aprendizaje?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que el 14,47% y el 34,87% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la capacitación brindada por la municipalidad si les permite desarrollar su aprendizaje, lo que hace que estos trabajadores mejoren su desempeño laboral, obteniendo mejores resultados, mientras que, el 17,11% se mantiene neutral ya que manifiestan que no están de

acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 25,66% y el 7,89% manifiesta estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que la capacitación brindada por la municipalidad no les permite desarrollar su aprendizaje, lo que no ayuda a mejorar su desempeño laboral.

Tabla 4

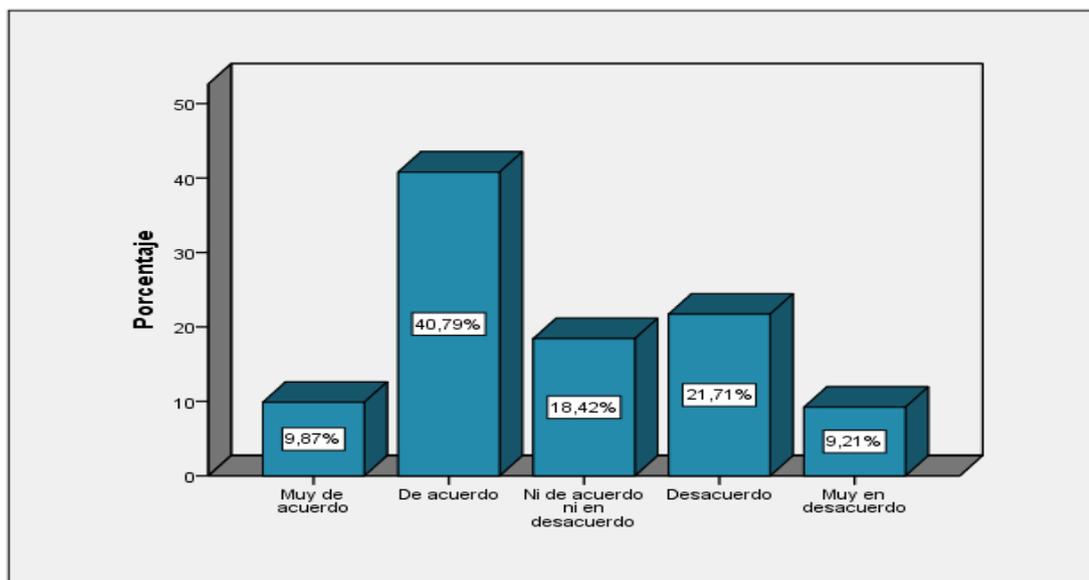
¿Considera usted que la capacitación le permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	15	9,9	9,9	9,9
	De acuerdo	62	40,8	40,8	50,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	18,4	18,4	69,1
	Desacuerdo	33	21,7	21,7	90,8
	Muy en desacuerdo	14	9,2	9,2	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 2

¿Considera usted que la capacitación le permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus competencias?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 9,87% y el 40,79% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que las capacitaciones si les permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus conocimientos, mientras que, el 18,42% se mantiene neutral ya que manifiestan que no están de

acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 25,66% y el 7,89% manifiesta estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que las capacitaciones no les permiten adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus conocimientos, lo que evita que puedan desarrollarse más profesionalmente.

Tabla 5

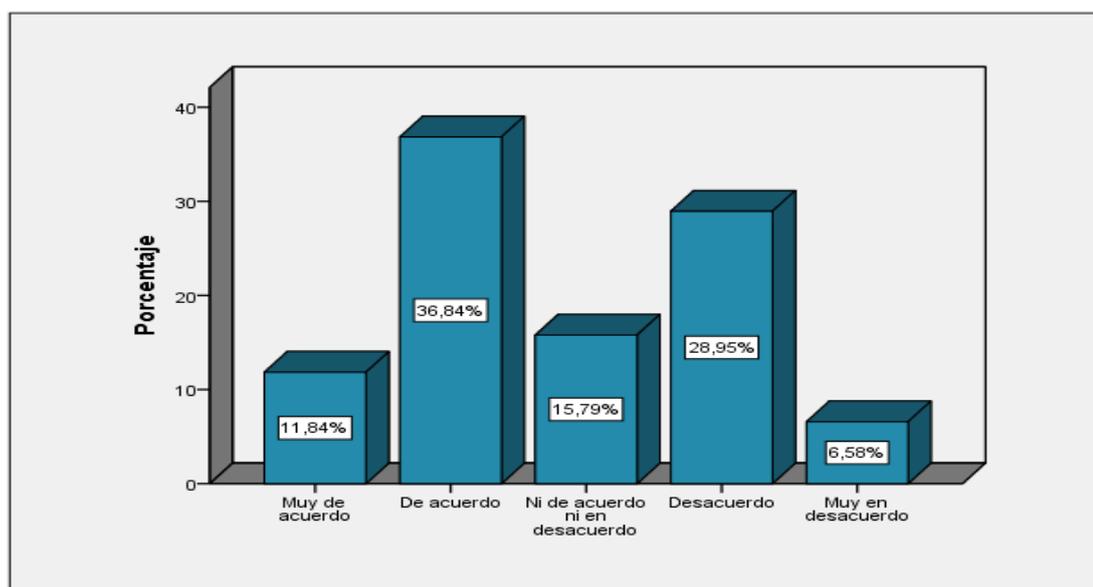
¿La capacitación brindada por la municipalidad le ha ayudado a mejorar su desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	18	11,8	11,8	11,8
	De acuerdo	56	36,8	36,8	48,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	15,8	15,8	64,5
	Desacuerdo	44	28,9	28,9	93,4
	Muy en desacuerdo	10	6,6	6,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 3

¿La capacitación brindada por la municipalidad le ha ayudado a mejorar su desempeño?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 11,84% y el 36,84% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que las capacitaciones que les brinda la municipalidad si les ha ayudado a mejorar su desempeño, obteniendo así mejores resultados en el cumplimiento de sus labores, mientras que, el 15,79% se mantiene neutral ya que manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 28,95% y el 6,58%

manifiesta estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que las capacitaciones que les brinda la municipalidad no les han ayudado a mejorar su desempeño.

Tabla 6

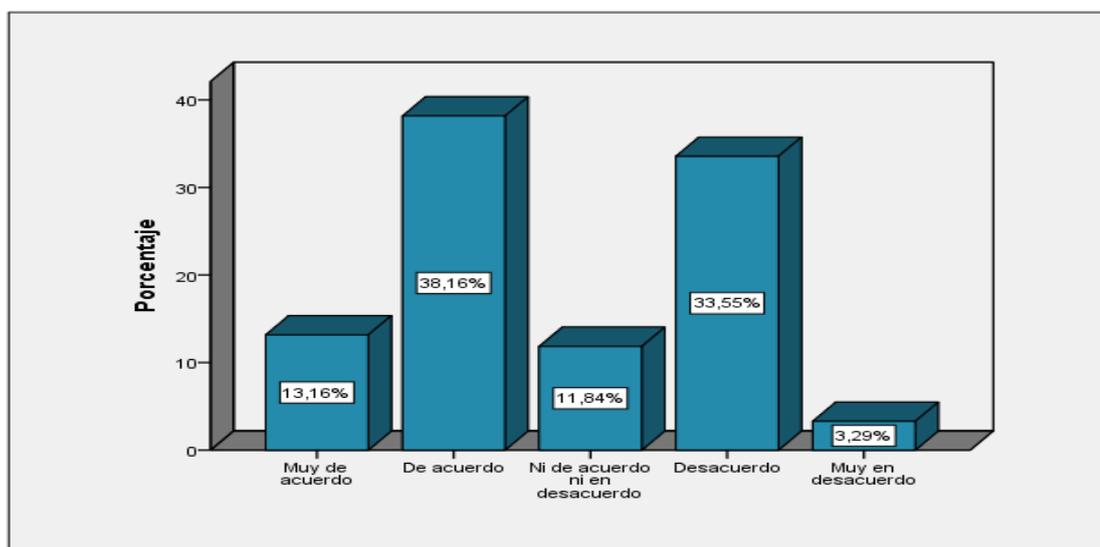
¿Considera usted que la gestión de la municipalidad impulsa el desarrollo de competencias laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	20	13,2	13,2	13,2
	De acuerdo	58	38,2	38,2	51,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	11,8	11,8	63,2
	Desacuerdo	51	33,6	33,6	96,7
	Muy en desacuerdo	5	3,3	3,3	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 4

¿Considera usted que la gestión de la municipalidad impulsa el desarrollo de competencias laborales?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 13,16% y el 38,16% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la gestión de la municipalidad si impulsa el desarrollo de competencias laborales, mientras que, el 15,79% se mantiene neutral ya que manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 33,55% y el 3,29% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que la gestión de la municipalidad no impulsa el desarrollo de competencias

laborales, lo que muestra que la gestión de la municipalidad no se está realizando de manera adecuada

Tabla 7

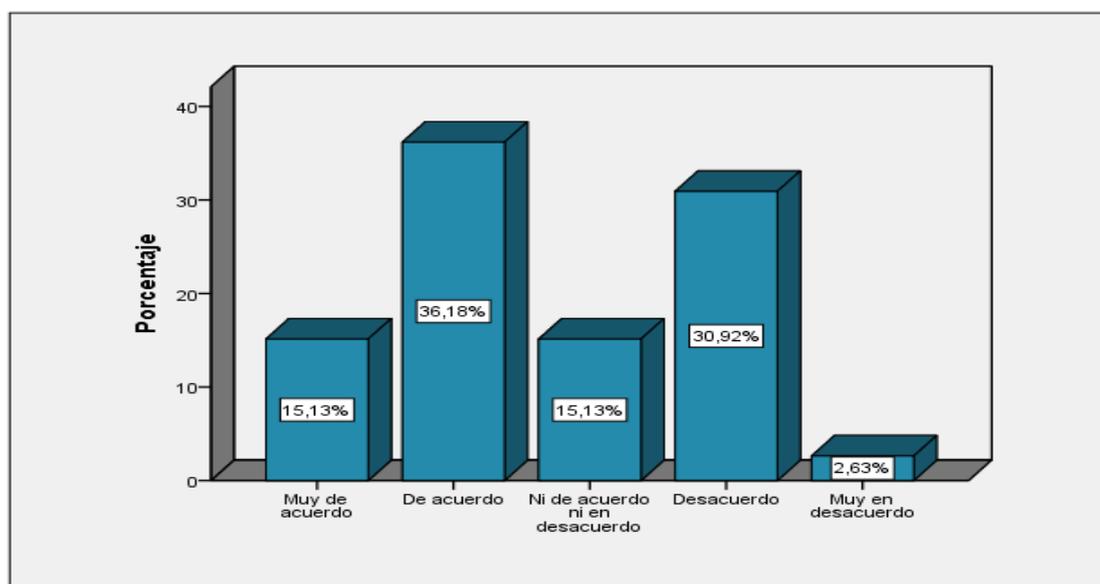
¿Considera usted que sus habilidades le han permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	23	15,1	15,1	15,1
	De acuerdo	55	36,2	36,2	51,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	15,1	15,1	66,4
	Desacuerdo	47	30,9	30,9	97,4
	Muy en desacuerdo	4	2,6	2,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

¿Considera usted que sus habilidades le han permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 15,13% y el 36,16% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que las habilidades con las que cuentan les ha permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo, mientras que el 15,13% no está de acuerdo ni en desacuerdo con lo mencionado anteriormente. De manera contraria, el 30,92% y el 2,63% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que las habilidades con las que

cuentan no les han permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo, lo que señala que deben esforzarse más para mejorar su desempeño

Tabla 8

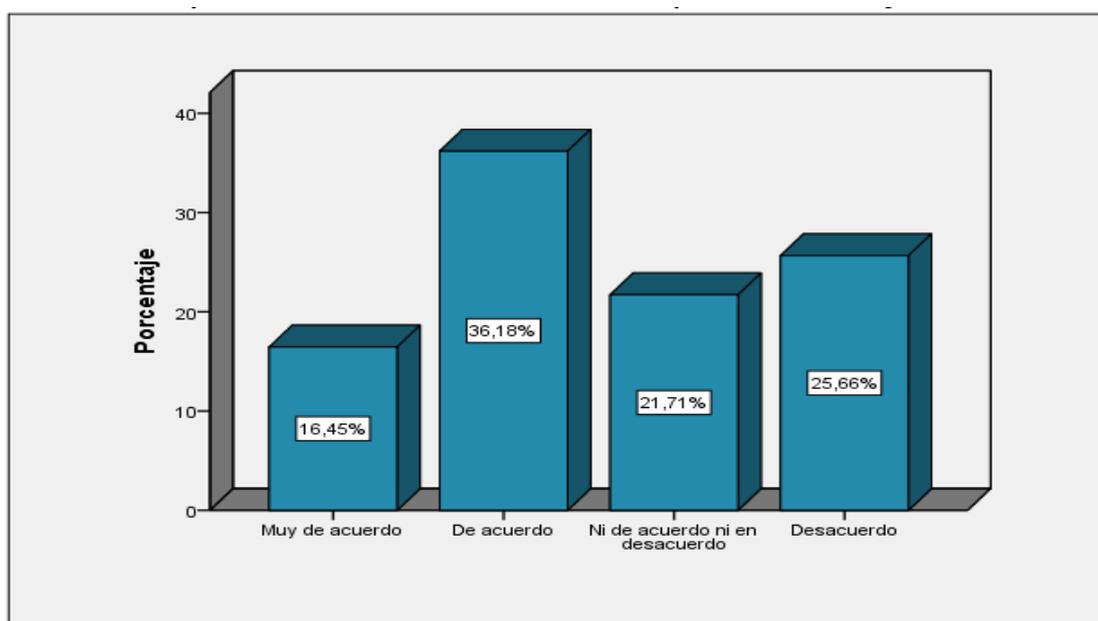
¿Considera usted que sus habilidades le han permitido solucionar problemas de manera exitosa en el puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	25	16,4	16,4	16,4
	De acuerdo	55	36,2	36,2	52,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	21,7	21,7	74,3
	Desacuerdo	39	25,7	25,7	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 6

¿Considera usted que sus habilidades le han permitido solucionar problemas de manera exitosa en el puesto de trabajo?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 16,45% y el 36,18% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que sus habilidades les han permitido solucionar problemas de manera exitosa, lo cual muestra que son personas muy eficaces y preparadas, mientras que el 21,71% manifiesta que no está de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. Por otro lado, el 25,66% afirma estar en desacuerdo debido a que consideran que sus habilidades no les han permitido solucionar problemas de manera exitosa, lo que muestra

que la municipalidad debe centrarse en los conocimientos que les falta a sus trabajadores y capacitarlos para que sean más eficaces.

Tabla 9

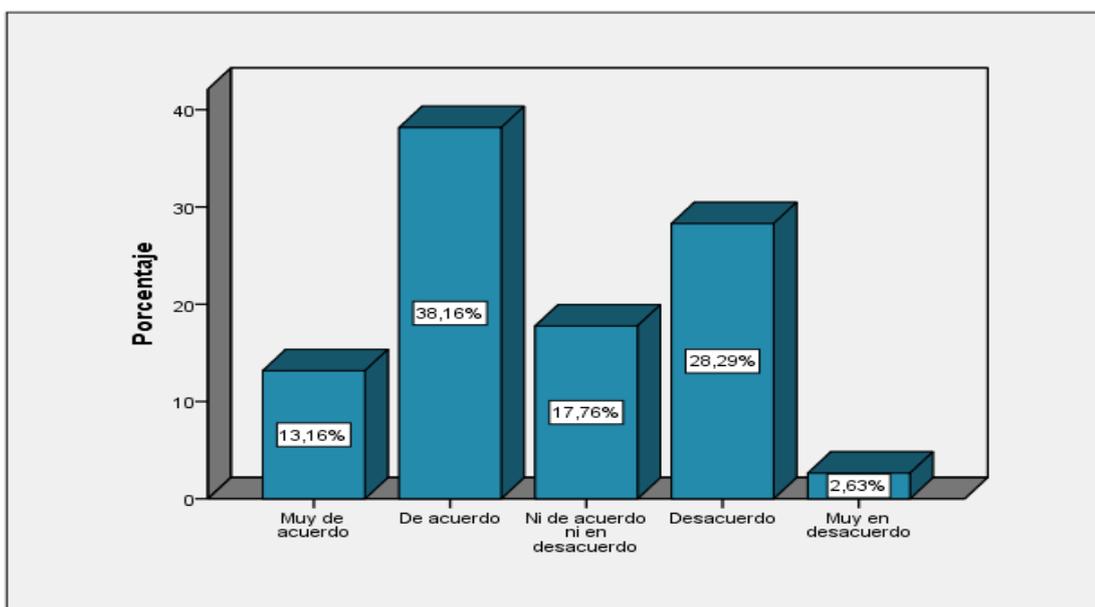
¿Considera usted que alcanzar sus objetivos laborales le permite optimizar sus competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	20	13,2	13,2	13,2
	De acuerdo	58	38,2	38,2	51,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	17,8	17,8	69,1
	Desacuerdo	43	28,3	28,3	97,4
	Muy en desacuerdo	4	2,6	2,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 7

¿Considera usted que alcanzar sus objetivos laborales le permite optimizar sus competencias?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 13,16% y el 38,16% del total de encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que el querer alcanzar sus objetivos les permite optimizar sus competencias, lo que les ayuda a ser más eficientes y productivos, lo cual ayuda a mejorar las políticas del ministerio, mientras que el 17,76% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 28,29% y el 2,63% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que el querer

alcanzar sus objetivos no les permite optimizar sus competencias e incrementa las dificultades en el trabajo.

Tabla 10

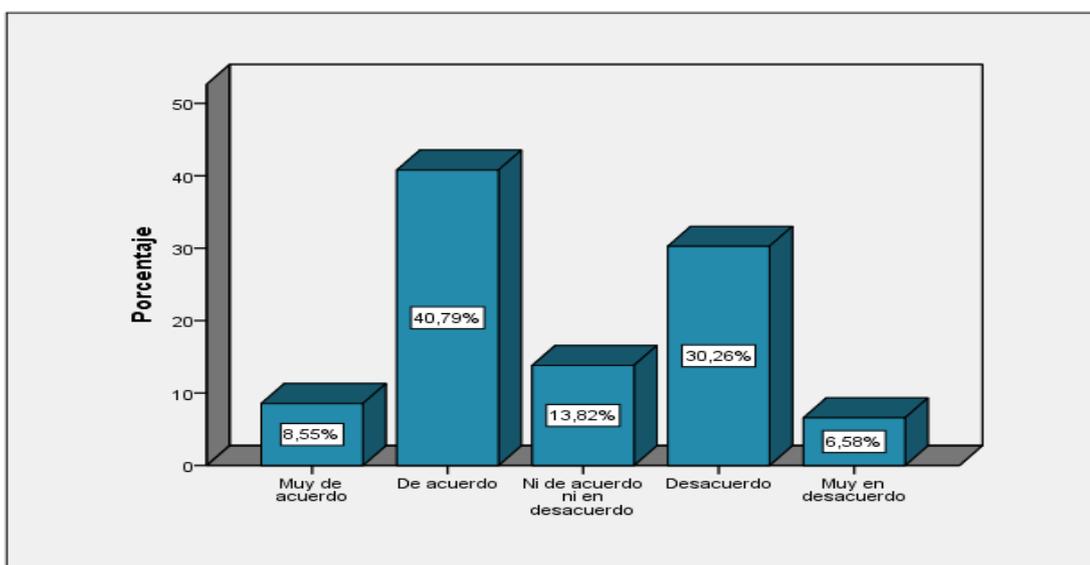
¿Considera usted que la necesidad de poder controlar situaciones laborales refuerza su motivación e impulsan mejorar sus competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	13	8,6	8,6	8,6
	De acuerdo	62	40,8	40,8	49,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	13,8	13,8	63,2
	Desacuerdo	46	30,3	30,3	93,4
	Muy en desacuerdo	10	6,6	6,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 8

¿Considera usted que la necesidad de poder controlar situaciones laborales refuerzan su motivación e impulsan mejorar sus competencias?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 8,55% y el 40,79% del total de los encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la necesidad de poder controlar situaciones laborales si refuerza su motivación e impulsa a mejorar sus competencias, mientras que el 13,82% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 30,26% y el 6,58% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que la necesidad de poder controlar situaciones laborales no

refuerza su motivación e impiden que los trabajadores tengan ese deseo de superación.

Tabla 11

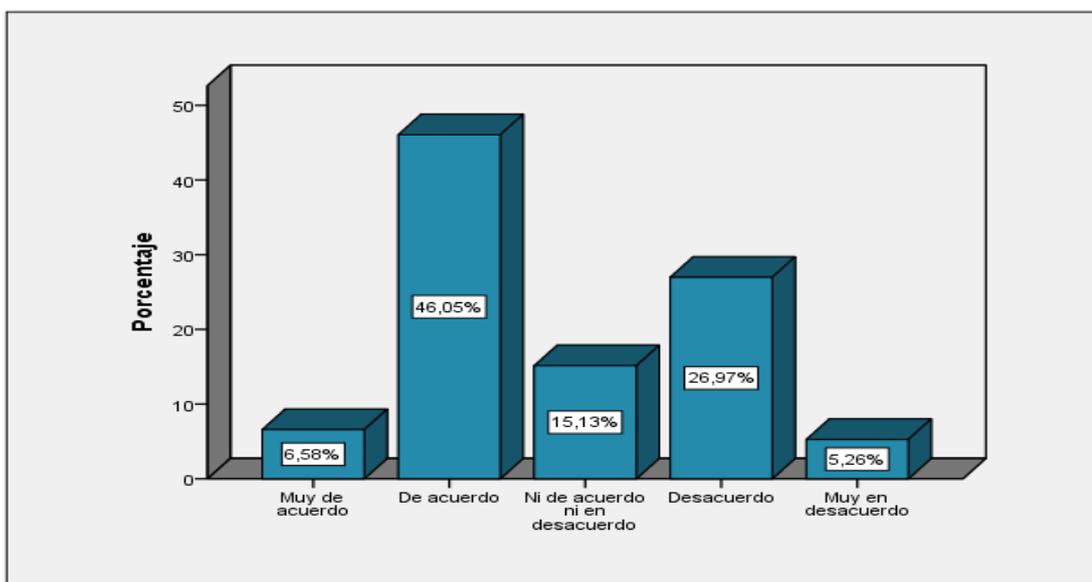
¿Considera usted que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo le permite desarrollar su trabajo de manera competente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	6,6	6,6	6,6
	De acuerdo	70	46,1	46,1	52,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	15,1	15,1	67,8
	Desacuerdo	41	27,0	27,0	94,7
	Muy en desacuerdo	8	5,3	5,3	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 9

¿Considera usted que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo le permite desarrollar su trabajo de manera competente?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 6,58% y el 46,05% del total de los encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo si les permite desarrollar su trabajo de manera competente, mientras que el 15,13% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. por otro lado, el 26,97% y el 5,26% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo no les permite desarrollar su trabajo de

manera competente, estos encuestados sienten que desarrollar su trabajo de manera individual pueden mejorar sus competencias.

Tabla 12

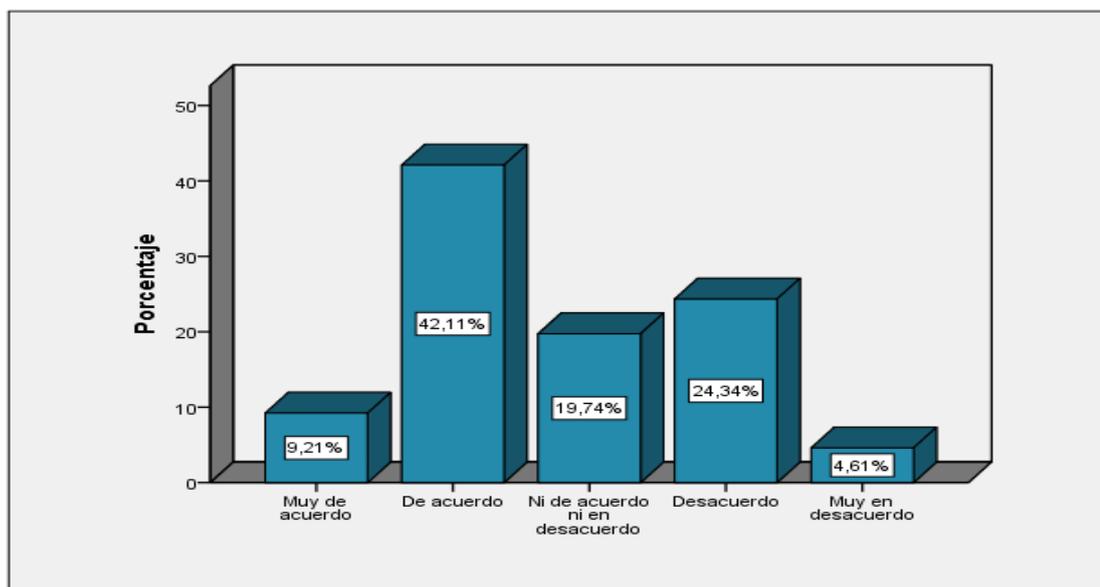
¿La comunicación fomentada en la municipalidad permite mejorar la integración social entre trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	14	9,2	9,2	9,2
	De acuerdo	64	42,1	42,1	51,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	19,7	19,7	71,1
	Desacuerdo	37	24,3	24,3	95,4
	Muy en desacuerdo	7	4,6	4,6	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 10

¿La comunicación fomentada en la municipalidad permite mejorar la integración social entre trabajadores?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 9,21% y el 42,11% del total de los encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo ya que apoyan la afirmación de que la comunicación fomentada en la municipalidad si permite mejorar la integración social entre los trabajadores, mientras que el 19,74% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 24,34% y el 4,61% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la comunicación fomentada en la municipalidad no les

permite mejorar la integración social entre los trabajadores, lo que puede ocasionar dificultades al momento de administrar la eficacia de las labores.

Tabla 13

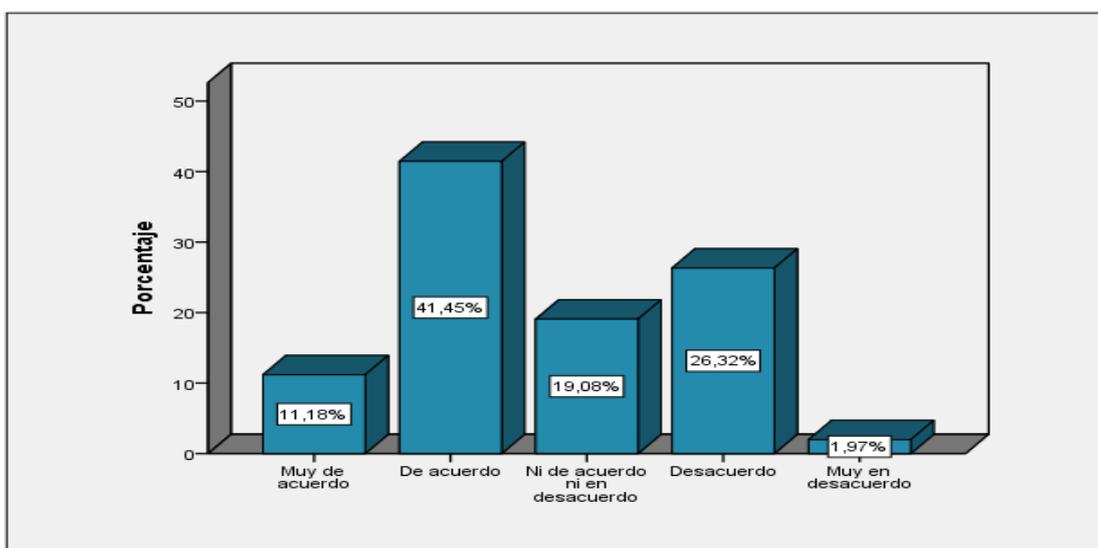
¿La municipalidad comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	17	11,2	11,2	11,2
	De acuerdo	63	41,4	41,4	52,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	19,1	19,1	71,7
	Desacuerdo	40	26,3	26,3	98,0
	Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas Aplicadas

Figura 11

¿La municipalidad comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 11,18% y el 41,45% del total de los encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo ya que consideran que la municipalidad si comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores, mientras que el 19,08% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 26,32% y el 1,97% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la municipalidad no comunica las disposiciones normativas que deben cumplir

los trabajadores, lo cual puede ocasionarles dificultades ya que si los trabajadores no conocen estas normas no las podrán cumplir, ocasionando así conflictos con la entidad, sus compañeros o superiores.

Tabla 14

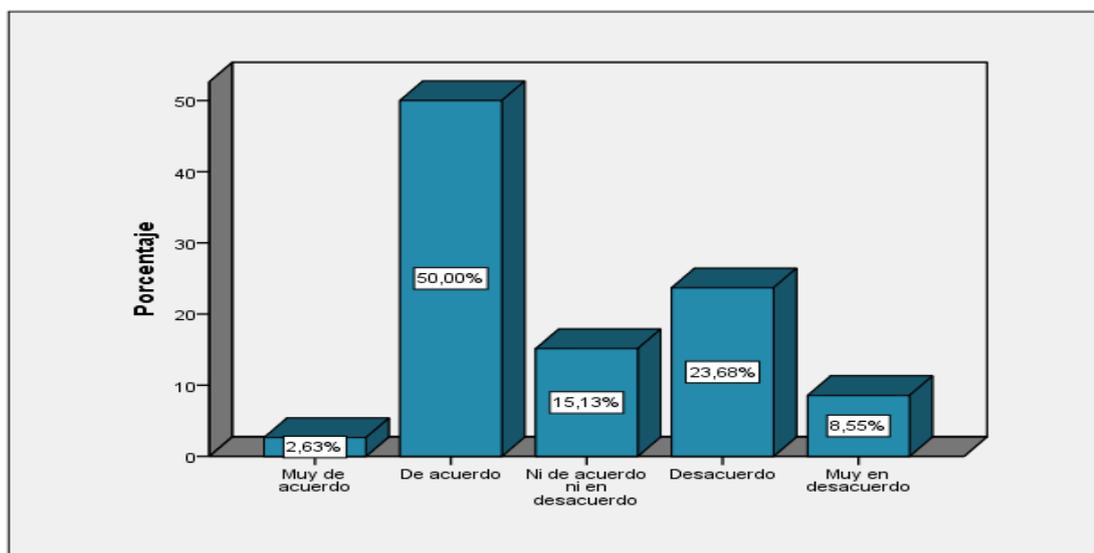
¿La Municipalidad orienta las habilidades técnicas que debe tener comunicando oportunamente a los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	2,6	2,6	2,6
	De acuerdo	76	50,0	50,0	52,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	15,1	15,1	67,8
	Desacuerdo	36	23,7	23,7	91,4
	Muy en desacuerdo	13	8,6	8,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 12

¿La municipalidad orienta las habilidades técnicas que debe tener comunicando oportunamente a los trabajadores?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 2,63% y el 50,00% del total de los encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo ya que consideran que la municipalidad si les orienta las habilidades técnicas que deben tener los trabajadores, mientras que el 19,08% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 23,68% y el 8,55% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la municipalidad no les orienta las

habilidades técnicas que deben tener los trabajadores, lo cual puede llegar a afectar su desempeño laboral.

Tabla 15

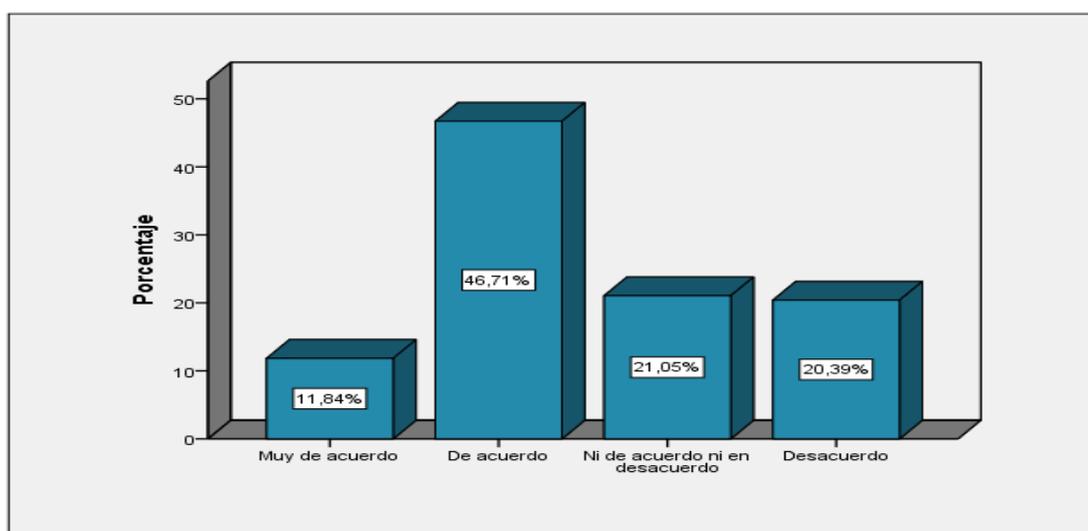
¿Pudo hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	18	11,8	11,8	11,8
	De acuerdo	71	46,7	46,7	58,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	21,1	21,1	79,6
	Desacuerdo	31	20,4	20,4	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 13

¿Pudo hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 11,84% y el 46,71% del total de los encuestados afirman estar muy de acuerdo y de acuerdo ya que ellos lograron hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad, lo que también genera un ambiente cordial y de confianza, mientras que el 21,05% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria a lo antes mencionado, el 23,68% y el 8,55% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que ellos no lograron hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad, esto puede ser debido a que las actividades que realizan son individuales lo cual impide tener una comunicación continua

con los otros trabajadores, o que tiene dificultades en socializar con nuevas personas.

Tabla 16

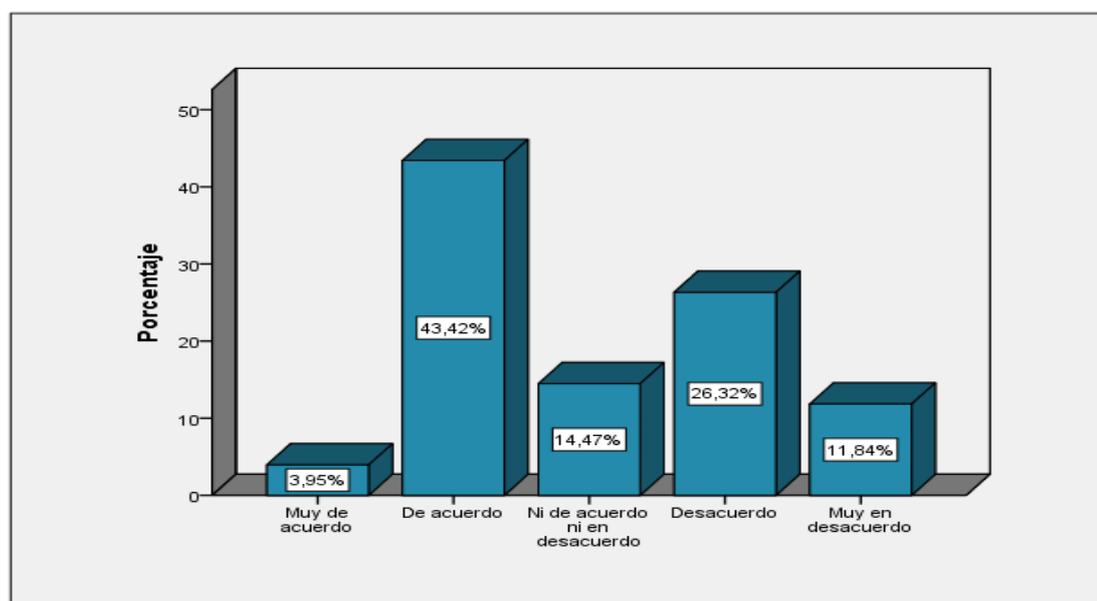
¿La municipalidad le permite acercamiento con su staff de gerente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	3,9	3,9	3,9
	De acuerdo	66	43,4	43,4	47,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	14,5	14,5	61,8
	Desacuerdo	40	26,3	26,3	88,2
	Muy en desacuerdo	18	11,8	11,8	100,0
Total		152	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 14

¿La municipalidad le permite acercamiento con su staff de gerente?



Análisis e interpretación: el gráfico muestra que, el 3,95% y el 43,42% del total de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y de acuerdo ya que afirman que la municipalidad si les permite acercarse a su staff de gerente para comunicar lo que les preocupa o las consideraciones que podrían llegar a tener, mientras que el 14,47% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 26,32% y el 11,54% manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la municipalidad no les permite acercarse a su staff de gerente, lo cual a su vez impide la libre comunicación entre los

trabajadores y sus superiores, para manifestar lo que ellos desean comunicar (dificultades, aciertos, incomodidades, estrategias, propuestas, etc.).

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El nivel de investigación plantea que la tesis es de tipo descriptiva correlacional, siendo esta la base para establecer los criterios de inferencia en base al indicador que Pearson propone, cuyos valores van de -1 a 1 (ver tabla siguiente) siendo 0 valor neutro que no describe relación entre las variables de estudio, 1 el valor perfecto a nivel de relación entre las variables de estudio, -1 relación negativa. Se ha uniformizado la información de los datos de cada tabla para establecer la relación que se describe a continuación. Siendo estas aplicadas de manera transversal a la muestra seleccionada, en el tiempo previsto:

Tabla 17

Criterios de análisis e interpretación del coeficiente de Pearson

CORRELACIÓN	VALOR
Correlación negativa perfecta	(-1 - -0.5)
Correlación negativa fuerte moderada débil	(-0.5 – 0)
Ninguna correlación	0
Correlación positiva modera fuerte	(0 - 0.5)
Correlación positiva perfecta	(0.5 – 1)

Nota. Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

HIPÓTESIS GENERAL

H0: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021.

H1: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2021.

Tabla 18

Correlación entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021

		GESTIÓN POR COMPETENCIAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	1	,753
	Sig. (bilateral)		,014
	N	152	152
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,753	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	152	152

Nota. Encuestas aplicadas

El análisis hecho de manera descriptiva ha arrojado en la tesis indicios que efectivamente la forma como la municipalidad está gestionando sus competencias está teniendo relación con su comportamiento organizacional, más aún en tiempos de pandemia. Es por ello, que tras haber evaluado de manera agrupada las preguntas hechas en cada variable se ha podido determinar que hay una relación entre ellas un r^2 igual a 0.753 que confirmó la relación directa y significativa entre las variables. La tabla 1 muestra algunos indicadores importantes como, por ejemplo, el 34.78% tiene una valoración positiva en torno a la apuesta que hace la municipalidad por desarrollar el aprendizaje de sus trabajadores, lo que indudablemente está estrechamente relacionada con el tipo de relación que tiene con sus compañeros, que como se menciona en la tabla 13, estas son amicales, así sostiene el 46.71%.

De esta manera podemos confirmar que la hipótesis general es afirmativa entendiendo que, si hay relación significativa entre la variable gestión de competencias y comportamiento organizacional de la Municipalidad distrital de Amarilis, mostrada como tal en las evidencias descriptivas planteadas.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1

La capacitación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.

Tabla 19

Correlación entre la capacitación y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021

		CAPACITACIONES	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
CAPACITACIONES	Correlación de Pearson	1	,621
	Sig. (bilateral)		,011
	N	152	152
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,621	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	152	152

Nota. Encuestas aplicadas

En la tabla dos presentada en la parte descriptiva, podemos observar el 40.79% de trabajadores encuestados sostiene que haber participado de las capacitaciones de la municipalidad le permiten tener mejores competencias, en ese sentido destacan las decisiones que el alcalde ha tomado en tiempos de pandemia. Sin lugar a duda, el comportamiento a nivel de gestión de competencias en capacitación de parte de la municipalidad está generando que las habilidades técnicas de los trabajadores sean consecuentes con los propósitos de la municipalidad, tal como sostiene el 50.00% de los encuestados. Una de las muestras a nivel de esta afirmación es la convocatoria hecha por el alcalde a todo el personal para que éste sea capacitado en temas de motivación y resiliencia en tiempos de pandemia. Tras someter esta información a inferencia estadística podemos observar que el r^2 obtenido arroja un valor de 0.621, describiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y el comportamiento organizacional de la municipalidad.

De esta manera tras obtener los argumentos descriptivos y hacer las inferencias respectivas confirmamos la primera hipótesis plasmada sosteniendo que si hay relación significativa en la forma como la

municipalidad gestiona sus competencias a través de capacitaciones coma y orienta ellas sus habilidades en el marco de lo que exige la pandemia. Sin lugar a duda hay otras evidencias que se aproximan al escribir esta relación confirmando lo que teóricamente ha establecido la investigación en todos sus argumentos. Son las capacitaciones parte de la gestión de competencias que suman a tener una mejor performance organizacional.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

La habilidad se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.

Tabla 20

Correlación entre la habilidad y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021

		HABILIDAD	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
HABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,837
	Sig. (bilateral)		,011
	N	152	152
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,837	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	152	152

Nota. Encuestas aplicadas

Las habilidades son un aspecto importante para los trabajadores que integran una organización, en el caso de la municipalidad de amarilis no es la excepción, pudiendo observar durante la investigación que este componente de la gestión de competencia ha sido orientado oportunamente a poder desarrollar trabajos que requería el área para el colaborador. En la tabla número 5 se puede observar como dato importante que el 36.18% de encuestados reconoce y es consciente de que sus habilidades sumadas a las capacitaciones de la municipalidad les ha permitido desarrollar conocimientos dentro de sus áreas de trabajo. Esto se ha traducido en la formulación de propuestas que han sido invertidas por el área en trabajos de Desarrollo Social. al respecto la municipalidad ha comunicado en más de una oportunidad cuál debe ser el perfil técnico a nivel de habilidad que deben tener los trabajadores, lo que ha sido plasmado en competencias en

las bases de los concursos a los cuales han postulado. El 50.0% sostiene que esta habilidad técnica comunicada ha logrado establecer un comportamiento uniforme entre todos los colaboradores de la municipalidad.

Estos argumentos nos permiten sostener la inferencia de que, si hay relación entre las habilidades y el comportamiento organizacional en la municipalidad confirmando la hipótesis específica descrita para este apartado, cuyo soporte argumental se encuentra en la descripción de las tablas y la inferencia respectiva. Con indicios que han sido escritos como requisitos en los concursos públicos que han sido motivo de incorporación de nuevos trabajadores en la municipalidad distrital de Amarilis.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

La motivación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.

Tabla 21

Correlación entre la motivación y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco 2021

		MOTIVACION	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,881
	Sig. (bilateral)		,011
	N	152	152
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,881	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	152	152

Nota. Encuestas aplicadas

La motivación es un aspecto importante dentro de la gestión de competencia. Un gerente puede tener la garantía de contar con trabajadores comprometidos a los propósitos de la institución, siempre y cuando, estos tengan aspectos emocionales coherentes, dentro de las dimensiones seleccionadas para la gestión de competencia la motivación ha sido expresada a través de preguntas cuyas respuestas las planteamos en el siguiente argumento. En la tabla número 9 planteada en la parte descriptiva se puede observar que el 46.05% de trabajadores encuestados está muy de

acuerdo y de acuerdo por ser parte de un grupo de filiación laboral los mismos que le permite un desempeño emocional en estado de equilibrio y coherente con lo que espera las gerencias respectivas. Esto sin lugar a duda es una evidencia de que el comportamiento organizacional plasmado en las decisiones de los gerentes en la municipalidad distrital de amarilis está dando resultados que se traduce mayor acercamiento al estado de gerentes, participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos importantes.

De esta manera podemos confirmar la hipótesis planteada, donde sostenemos que, si hay relación significativa entre la motivación y el comportamiento organizacional de la municipalidad con un r^2 de 0.881, validando la hipótesis específica y permitiendo los argumentos correspondientes para lograr dicha afirmación.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

La tesis ha considerado importantes investigaciones que guardan armonía con los resultados obtenidos. En términos internacionales, podemos encontrar a Guambugete (2015), con su tesis denominada “Modelo de gestión por competencias para lograr calidad en los servicios de la empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A.” ha podido desarrollar un modelo que permita interiorizar la gestión en base a las capacitaciones, conocimientos y habilidades en los trabajadores de la empresa. En tiempos de pandemia, la Municipalidad de Amarilis ha impulsado una gestión similar a la mencionada por el tesista, comprendiendo la comuna que son las capacitaciones esenciales en la construcción de un comportamiento organizacional que se traduzca en lo que demanda la población. De igual forma, Bardales (2019), con su tesis denominada “La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del Sector público de la ciudad de Cajamarca”. Sostiene como conclusión que efectivamente los gerentes tienen un rol importante a partir del cual la naturaleza del desempeño de cada trabajador estará en función a como se fomente sus capacitaciones, sus habilidades, su motivación, en torno a propósitos claros. Tal como expresa los resultados de las tablas de la investigación que presentamos, coincide con el investigador dado que la gerencia en la municipalidad de Amarilis tiene elementos comunes, respecto a la unidad de estudio de la tesis citada. Finalmente, Espinoza et al. (2015), en su tesis denominada “La Gestión por Competencias en el entorno de los servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca - Año 2015” sostiene el autor que las competencias están de la mano de la forma como se brinda los servicios, comprendiendo

en sí que su forma estará en función como será el desempeño de estos en la prestación del servicio. En la tesis planteada, se puede observar que los trabajadores han logrado reconocer que las capacitaciones son importantes en el rol que busca la municipalidad de Amarilis. En tiempos de pandemia, a sus trabajadores los ha capacitado de manera permanente, lo mismo, ha buscado que los propósitos de la municipalidad sean compartidos por los mismos trabajadores.

Como se puede observar, los antecedentes están ayudando a tener una mejor idea de la importancia de la gestión por competencias y su relación en un entorno organizacional específico.

1.2. RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

Los autores no han sido ajenos a esta tarea de comprender la gestión por competencias y el comportamiento organizacional, si leemos, los postulados podemos observar que Wayne (2010) sostiene al principio de la década de los sesenta, el maestro de psicología de la Universidad de Harvard, Davis McClelland sugiere una novedosa variable para poder comprender la definición de la motivación: Performance/Quality, tomando en cuenta las primeras terminaciones como la falta de realización (productos cuantificados). Asimismo, enfocándonos en este concepto del autor McClelland, también toma en cuenta los probables vínculos entre los posibles métodos de obligaciones y el logro de objetivos: si es posible concretar los dispositivos o los enfoques de irregularidades que dan proporciones a los que invierten, etc. Podrán contratarse de esta manera a los prospectos con los requisitos requeridos para que ayuden a que la empresa logre sus objetivos y seguidamente, haremos que nuestros empleados con las virtudes sobresalgan con lo que nos enfocáramos a que se desarrollen las formas de una nueva innovación y lograr las metas planteadas, la gestión por competencias es en sí misma importante, por lo que representa para las organizaciones. En cada rol, existen trabajadores que son mucho más sobresalientes de los demás. Estos trabajadores, de misma manera, estos empleados se

desenvuelven en sus puestos de una forma diferente de lo que un empleado normal lo hace. Estas acciones tienen una correlación importante con los aspectos necesarios o disputadas de las aptitudes de puestos superiores y los que realizan estas acciones ya no son empleados normales y limitados. Al mejor forma de encontrar estos aspectos que hacen que el empleado sea efectivo en su ámbito en las empresas trata de poner en estudio a lo que adquieren estas habilidades de sobresalto superior (Martinez Valero & Rincon Gaviria, 2010).

De igual forma, para Chiavenato, (2009) Es el análisis y la ejecución de las experiencias sobre la manera en que los individuos se involucran ya sea con su trabajo específico o con los trabajos colectivos de la empresa. La conducta empresarial es importante para que los inversionistas miren la conducta de los empleados de la empresa y así tener claro como es el manejo del ambiente laboral con las interacciones de los individuos. Es de este como como se podrá entender el por qué los individuos tienen la conducta de cierta manera. Ya que no sería bien visto que los gerentes administrativos se refieran sobre la conducta de los trabajadores sin conocer el por qué. Podemos leer de ambos conceptos teóricamente la gestión de competencia tiene mucha relación con el comportamiento organizacional, así demostrado en la tesis como donde los trabajadores están mostrando una clara aceptación por el impulso a las capacitaciones que está dando la municipalidad distrital de amarilis; en ese contexto mencionado la tesis distinto a lo que sostiene la teoría por el contrario contribuye con sus indicios a tener un mejor entendimiento respecto a lo que sabemos de las variables planteadas en esta investigación.

CONCLUSIONES

- La tesis ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional, en la municipalidad distrital de Amarilis, ello corroborado con la información del r^2 Pearson de 0.753, y sostenida en la información de las tablas 1 y 13, donde se expresa que el 34,87% de trabajadores valora la labor de capacitación de la municipalidad, lo que les permite estar involucrado con los propósitos de la comuna, así manifiesta el 46.71%.
- La tesis ha demostrado que existe relación directa entre la capacitación y el comportamiento organización de la municipalidad distrital de Amarilis, el mismo que se corrobora con la información inferencial de Pearson cuyo valor arroja r^2 0.621, sostenido en argumentos descriptivos de la tabla 2 y 12, donde se puede ver que el 40.79% sostiene que ha participado en las capacitaciones, siendo en sí mismo consecuente con los propósitos de la municipalidad así manifiesta un porcentaje similar 50.00%.
- La tesis ha demostrado que existe relación significativa entre la habilidad y el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de Amarilis, entendiendo que el valor inferencial demuestra dicha relación r^2 0.837, basado en la información de la tabla 5 y 12, observando que los trabajadores reconocen que sus habilidades van a generar nuevos conocimientos en sus áreas de trabajo, el cual es comunicada en los documentos materia de convocatoria de parte de la Municipalidad.
- La tesis ha demostrado, que la motivación de los trabajadores tiene significativa relación con el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, el mismo que se traduce en tener trabajadores comprometidos gracias a participar en grupos de filiación en la comuna 46.05% sostiene ello en la tabla 9, corroborado con la información inferencial que sustenta dicha significancia r^2 0.881.

RECOMENDACIONES

- Respecto a la primera conclusión, tras los resultados descritos en la investigación, la municipalidad de Amarilis debe fortalecer su gestión de competencias, contratando profesionales que demuestren capacidad para gerenciar este aspecto del recurso humano, así mismo, monitorear su desempeño a efectos de mejorar la percepción que tienen los trabajadores.
- Respecto a la segunda conclusión, tomando en cuenta la dimensión de capacitación, la municipalidad distrital de Amarilis debe lograr establecer como parte de su cultura la capacitación, logrando que sus trabajadores desarrollen habilidades blandas; todo ello con el propósito de mejorar sus estados emocionales y el desempeño productivo en cada área.
- Respecto a la tercera conclusión, tras los resultados obtenidos, la tesis recomienda establecer una alianza con el colegio de psicólogos a efectos de establecer tutorías permanentes a los trabajadores como para el reconocimiento constante de sus habilidades. De igual forma recomienda desarrollar talleres y sesiones de involucramiento entre todos los trabajadores cuyo propósito sea integrar a los objetivos que tiene la municipalidad respecto a la demanda de sus ciudadanos.
- Respecto a la cuarta conclusión, tras los resultados obtenidos, la tesis recomienda hacer un monitoreo permanente respecto al estado motivacional de sus trabajadores esto puede ser con el apoyo de las escuelas de Psicología de la Universidad de Huánuco como a partir del cual se puede lograr identificar factores que estén influyendo de manera negativa o positiva en el desempeño individual de cada trabajador en la comuna.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2005). *Google Libros*. Obtenido de Google Libros: https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_por_competencias.html?id=2qguP7cfbr4C&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias* (Primera Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. A. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Gestión por competencias)*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Amoros, E. (s.f). *Eumet.net*. Obtenido de Eumet.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Anzil, F. (24 de febrero de 2010). *Definiciones de gestión del conocimiento*. Recuperado el 24 de Setiembre de 2017, de Definiciones de gestión del conocimiento: <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion>
- Argandoña Vargas, L. L. (2021). *El Comportamiento Organizacional en la unidad administrativa de Jardinez de la Esperanza S.A.C - 2021*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Bardales Torres, S. E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del Sector público de la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *ADMINISTRACION (Una perspectiva global y empresarial)*. México: McGRAWHILL.
- Casa, M. *GESTION POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL*

DE SAN JERONIMO - 2015. *Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Chiavenato Idalberto. (2014). *Teoría General de la Administración* (Octava Edición ed.). Mexico: McGRAW - HILL.

Chiavenato, I. (2009). *ADMINISTRACION (Proceso Administrativo)*. México: McGRAW-HILL.

Corcino, M. (21 de mayo de 2013). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>

De Estrada, A. (22 de Enero de 2011). *MailxMail.com*. Obtenido de MailxMail.com: <http://www.mailxmail.com/curso-auditoria-gobiernos-municipales-participacion-social-2-2-2/municipalidad-definicion>

Dias Diaz, C. (2012). *Administración* (Segunda Edición ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Espinoza Argandoña Winny Krissel, G. S. (2015). *La Gestión por Competencias en el entorno de los servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca - Año 2015*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Estrada, H., & Bosch, Z. (2003). *Formación, Capacitación, Desarrollo de Recursos Humanos y su importancia en las Organizaciones*. Obtenido de Capacitación, Desarrollo de Recursos Humanos y su importancia en las Organizaciones: www.ilustrados.com/.../Formacion-Capacitacion-Desarrollo-importancia-organizacion...

Flores. (14 de noviembre de 2018). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>

- Garcia, A. (2015). *Gestión por competencias - Unia*. Obtenido de https://www.unia.es/images/micrositios/RRHH/gestion-por-competencias/plan_marco.pdf
- Helen, E. T. (2017). *El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año - 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hernandez Sampiere, Fernandez Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc GRAW HILL.
- Klever, G. P. (2015). *Modelo de Gestión por Competencias para lograr calidad en los servicios de la empresa la Esperanza Comercializadora Wholesaleinn S.A.* Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Lopez Ramos, R. (9 de diciembre de 2014). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-motivacion-y-teorias-de-las-necesidades/>
- Martinez Valero, N. A., & Rincon Gaviria, J. (2010). Gestión por competencias. *Revista Universidad Externado de Colombia*, 9.
- Murray, S. (2010). *Estadística*. Mexico: Mexicana.
- Paz, C. (2 de octubre de 2007). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/>
- Perez Porto, J., & Merino, M. (2015). *Definición. De*. Recuperado el 2017, de Definición. De: <https://definicion.de/afiliacion/>
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Ruiz, L. (26 de marzo de 2015). *Escuela de Organización Industrial*. Recuperado el 29 de octubre de 2018, de Escuela de Organización

Industrial: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/26/modelo-de-gestion-por-competencias/>

San Pedro, A. (4 de febrero de 2011). *Hay Group*. Recuperado el 30 de octubre de 2018, de Hay Group: <http://forumgarrotxa.com/congres/pdf/la-gestion-por-competencias.pdf>

Solano Gadea, M. (octubre de 2018). *Diccionarios de términos y conceptos de la Administración*. Obtenido de Diccionario de términos y conceptos de Administración por vía electrónica, integral: https://www.solanogadea.es/Diccionario_AE_MSG.pdf

Sutton, C. (2001). *Monografias.com*. Obtenido de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal.shtml#ixzz5FPxyhWb2>

Universidad de Antioquia. (2005). *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*. Obtenido de www.redalyc.org/pdf/818/81802501.pdf

Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Zambrano Zambrano, L. M. (2015). *Diagnóstico del comportamiento organizacional y plan de mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del Cantón Bolívar*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Zevallos Amado, E. (2024). *Gestión por competencias y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco - 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General:	Variable 1	Tipo: La tesis es básica, en el sentido que se enriquecerá el conocimiento acerca de las variables de estudio,	Encuesta: dirigido a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Amarilis, con el propósito de establecer características del comportamiento organizacional en dicha comuna.
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?	Establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021.	Ha. La gestión por competencias se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021	Gestión por competencias	Enfoque: es de tipo cuantitativo, dado que se medirá el comportamiento de las variables a través de valores cuánticos.	Cuestionario: es el instrumento compuesto por preguntas que fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específico:	Variable 2	Alcance o nivel: La tesis es descriptiva correlacional.	
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?	Establecer la relación que existe entre la capacitación y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021.	Ho. La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2021	Comportamiento organizacional	Diseño: no experimental de corte transversal.	
¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de	Establecer la relación que existe entre la habilidad y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021.	Ha. La capacitación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.	Dimensiones		
	Establecer la relación que	Ha. La habilidad se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Habilidad • Motivación 		
			<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones • Humanas 		

Amarilis, Huánuco – 2021?	existe entre la motivación y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021.	de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2021?		Ha. La motivación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco - 2021.

ANEXO 2

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS



Instrucciones. – La presente encuesta tiene fines académicos. Sus respuestas apoyaran a la municipalidad a determinar si su gestión del conocimiento está teniendo relación con el comportamiento de su organización, marque según corresponda.

- 1. ¿Considera usted que la capacitación brindada por la municipalidad le permite desarrollar su aprendizaje?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 4. ¿Considera usted que la capacitación le permite adquirir conocimientos que impulsan el desarrollo de sus competencias?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 5. ¿La capacitación brindada por la municipalidad le ha ayudado a mejorar su desempeño?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 6. ¿Considera usted que la gestión de la municipalidad impulsa el desarrollo de competencias laborales?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 7. ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido desarrollar sus conocimientos en el trabajo?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()

- 8. ¿Considera usted que sus habilidades le han permitido solucionar problemas de manera exitosa en el puesto de trabajo?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 9. ¿Considera usted que alcanzar sus objetivos laborales le permite optimizar sus competencias?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 10. ¿Considera usted que la necesidad de poder controlar situaciones laborales refuerza su motivación e impulsan mejorar sus competencias?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 11. ¿Considera usted que sentirse afiliado dentro de un grupo de trabajo le permite a desarrollar su trabajo de manera competente?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 12. ¿La comunicación fomentada en la municipalidad permite mejorar la integración social entre trabajadores?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 13. ¿La municipalidad comunica las disposiciones normativas que deben cumplir los trabajadores?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 14. ¿La municipalidad orienta las habilidades técnicas que debe tener comunicando oportunamente a los trabajadores?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 15. ¿Pudo hacer amistad con sus compañeros de trabajo en la municipalidad?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()
- 16. ¿La municipalidad le permite acercamiento con su staff de gerente?**
Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
desacuerdo () Muy en desacuerdo ()

¡Muchas gracias!