

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los
trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa
Local de Huánuco, 2023”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Pantaleón León, Nely

ASESOR: Toledo Martínez, Juan Daniel

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

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: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 04212515

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22510018

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-2906-9469

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 9:00am, a los 04 días del mes de agosto del año dos mil veinticinco, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mg. Richard Callan Bacilio (Presidente), Mg. William Giovanni Linares Beraún (Secretario) y la Mg. Diana Huerto Orizano (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 421-2025-D-EPG-UDH, de fecha 10 de julio del año dos mil veinticinco y la aspirante al Grado Académico de Maestra, PANTALEON LEON, Nely.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: **"LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUÁNUCO, 2023"**, para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 15 (...Quince...), con la calificación de Buena; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública de la graduanda PANTALEON LEON, Nely.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 10:00 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Mg. Richard Callan Bacilio
Código Orcid: 0000-0001-7959-403X
DNI: 46825060

SECRETARIO

Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN
DNI:07750878
Código Orcid: 0000-0002-4915-0670

VOCAL

Mg. Diana HUERTO ORIZANO
DNI:40530605
Código Orcid: 0000-0003-1634-6674



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: NELY PANTALEÓN LEÓN, de la investigación titulada "Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023", con asesor(a) JUAN DANIEL TOLEDO MARTÍNEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 064-2024-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % 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, 16 de abril de 2025



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



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	7%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	1%



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



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis queridos padres Eusebio y Calixta, mi amado esposo Jorge y mis adorados hijos Jhuliño y Cristhian que constituyen mi fortaleza y motivo que me inspira a continuar superándome para lograr mis anhelos deseados.

A todas las personas que me brindaron sus sabios lecciones y palabras de aliento, consiguiendo hacer de mí una mejor persona y profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco que me dio la bienvenida al mundo del conocimiento y la tecnología, las oportunidades que me brindó en la enseñanza y formación profesional fueron excelentes y beneficiosas.

Al Maestro Juan Daniel, Toledo Martínez asesor del presente trabajo de investigación, por las supervisiones, orientaciones, monitoreos, correcciones y lecciones ofrecidos durante el transcurso del desarrollo y demostración de la presente tesis.

Agradezco infinitamente por el apoyo de mis maestros, mis compañeros y a la universidad en general por las sapiencias brindadas que me permitieron lograr uno mis objetivos trazados.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS.....	24
2.2.2. LAS COMPETENCIAS INSTRUMENTALES.....	25

2.2.3.	LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES	25
2.2.4.	LAS COMPETENCIAS SISTÉMICAS	26
2.2.5.	DESEMPEÑO LABORAL	26
2.2.6.	CALIDAD DE TRABAJO	28
2.2.7.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	28
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	29
2.3.1.	ADMINISTRACIÓN	29
2.3.2.	CAPACIDAD.....	29
2.3.3.	COMPETENCIA	29
2.3.4.	COMPROMISO ÉTICO	29
2.3.5.	CONOCIMIENTO	30
2.3.6.	DESTREZA	30
2.3.7.	DESEMPEÑO	30
2.3.8.	HABILIDAD	30
2.3.9.	LIDERAZGO	30
2.3.10.	ORGANIZACIÓN.....	31
2.3.11.	PLANIFICACIÓN.....	31
2.3.12.	RENDIMIENTO LABORAL.....	31
2.3.13.	TRABAJO EN EQUIPO	31
2.4.	HIPÓTESIS.....	31
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	31
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	32
2.5.	VARIABLES	32
2.5.1.	VARIABLE 01	32
2.5.2.	VARIABLE 02	32
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES O CATEGORÍAS DE ANÁLISIS EN CASO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	33
CAPÍTULO III		35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		35
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1.	ENFOQUE	35
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	35
3.1.3.	DISEÑO	36
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	37

3.2.1. POBLACIÓN	37
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	38
3.3.1. TÉCNICAS	38
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	38
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	39
3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN	39
3.4.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN	39
3.5. ASPECTOS ÉTICOS	40
CAPÍTULO IV.....	41
RESULTADOS	41
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	41
4.1.1. DE LA VARIABLE No 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS.....	41
4.1.2. DE LA VARIABLE No 2: DESEMPEÑO LABORAL	50
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES: CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	59
4.2.1. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL...	61
4.2.2. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA	62
CAPÍTULO V.....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	33
Tabla 2 Distribución por áreas de la población conformada por los trabajadores administrativos UGEL Huánuco, 2023	37
Tabla 3 ¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su labor?	41
Tabla 4 ¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL Huánuco?	42
Tabla 5 ¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?.....	43
Tabla 6 ¿Demuestra compromiso ético en la adquisición de los propósitos y fines de la UGEL Huánuco?.....	44
Tabla 7 ¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?	45
Tabla 8 ¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?	46
Tabla 9 ¿Los personales prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?	47
Tabla 10 ¿Emprende con calidad de servicio la adquisición de los objetivos y metas?	48
Tabla 11 ¿Muestra liderazgo al organizar la acción de las personas en la adquisición de sus propósitos?	49
Tabla 12 ¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?	50
Tabla 13 ¿Demuestra efectividad en la adquisición de los objetivos y resultados?	51
Tabla 14 ¿En el trabajo logra las metas que se han definido previamente? ..	52
Tabla 15 ¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?	53
Tabla 16 ¿Demuestra buena disposición con la UGEL en las actividades extraordinarias?	54
Tabla 17 ¿Demuestra compromiso satisfactorio en cumplimiento de los objetivos de la UGEL Huánuco?	55

Tabla 18 ¿Utiliza menos recursos en la adquisición de los objetivos esperados?	56
Tabla 19 ¿Logra resultados satisfactorios practicando las competencias transversales?.....	57
Tabla 20 ¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?	58
Tabla 21 Variable 1. Trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.....	59
Tabla 22 Variable 2. Trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.....	60
Tabla 23 Valores de la Rho Spearman.....	61
Tabla 24 Correlaciones	62
Tabla 25 Correlaciones	63
Tabla 26 Correlaciones	64
Tabla 27 Correlaciones	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su labor?	41
Figura 2 ¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL de Huánuco?	42
Figura 3 ¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?	43
Figura 4 ¿Demuestra compromiso ético en la adquisición de los propósitos y fines de la UGEL Huánuco?.....	44
Figura 5 ¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?	45
Figura 6 ¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?	46
Figura 7 ¿Los personales prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?	47
Figura 8 ¿Emprende con calidad de servicio la adquisición de los objetivos y metas?	48
Figura 9 ¿Muestra liderazgo al organizar la acción de las personas en el logro de sus objetivos?	49
Figura 10 ¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?	50
Figura 11 ¿Demuestra efectividad en la adquisición de los objetivos y resultados?	51
Figura 12 ¿En el trabajo logra las metas que se han definido previamente?52	
Figura 13 ¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?	53
Figura 14 ¿Demuestra buena disposición con la UGEL en las actividades extraordinarias?	54
Figura 15 ¿Demuestra compromiso satisfactorio en cumplimiento de los objetivos de la UGEL Huánuco?	55
Figura 16 ¿Utiliza menos recursos en la adquisición de los objetivos esperados?	56

Figura 17 ¿Logra resultados satisfactorios practicando las competencias transversales?.....	57
Figura 18 ¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?	58

RESUMEN

El trabajo de investigación denominada las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023, tenía como propósito determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023. El tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo-correlacional. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal- descriptivo correlacional. La muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico y por conveniencia, conformada por 48 personales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco. La técnica y el instrumento aplicado fue la encuesta y el cuestionario.

Según los resultados de la investigación la hipótesis resultó positivo, ya que se determinó que existe una fuerte relación positiva entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023. Este tipo de relación de las variables en estudio viene contribuyendo en la mejora la calidad de servicios en la institución, creando confianza y seguridad de los usuarios.

Palabras claves: Competencias genéricas, desempeño laboral, trabajadores administrativos, calidad de servicios, confianza y seguridad.

ABSTRACT

The purpose of the research project, "Generic Competencies and Job Performance of Administrative Workers at the Huánuco Local Education Management Unit (2023)," was to determine the relationship between generic competencies and the job performance of administrative workers at the Huánuco Local Education Management Unit (2023). The research was applied, quantitative, and descriptive-correlational. A non-experimental cross-sectional descriptive-correlational design was used. The sample was obtained through non-probability convenience sampling, consisting of 48 staff members from the Huánuco Local Education Management Unit. The technique and instrument used were a survey and a questionnaire.

According to the research results, the hypothesis was positive, as it was determined that there is a strong positive relationship between generic competencies and the job performance of administrative workers at the Huánuco Local Education Management Unit, 2023. This type of relationship between the variables under study has contributed to improving the quality of services at the institution, building trust and security among users.

Keywords: Generic competencies, job performance, administrative workers, service quality, trust and security.

INTRODUCCIÓN

En todo el Perú, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), entre varias de sus funciones, son los encargados de responder a las urgentes demandas de la corporación educativa a través de prestación de servicios de excelencia. Empero, la burocracia, la influencia de la política en la selección del talento humano para los cargos jerárquicos y administrativos, el bajo conocimiento de los administrativos sobre las competencias genéricas o transversales, el conformismo de los trabajadores en el régimen, la carencia de preparación de empleados en la gestión de proyectos y el escaso presupuesto en el sector educación, se han convertido en una especie de barrera para el buen ejercicio profesional de los empleados administrativos en la prestación de servicios a los beneficiarios.

En el ámbito local, la UGEL Huánuco, no es extraña a los problemas expuestos, frente a esta situación, para la adquisición de los propósitos satisfactorios de la institución, se requiere contar con trabajadores administrativos con buen desempeño laboral, que tengan conocimiento, manejo y dominio de las competencias genéricas (competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas) para que de esta forma presten servicios de calidad a las necesidades de la comunidad educativa; asimismo, otra deficiencia a resaltar es que las competencias transversales no están claramente especificadas en el Manual de Organización y Funciones de la mencionada institución.

Por las razones expuestas, se expresó el siguiente interrogante de indagación ¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL Huánuco, 2023?; a partir de esta pregunta la investigación, se tuvo como propósito, establecer la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL Huánuco, 2023; asimismo, se planteó la siguiente suposición, que, existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL Huánuco, 2023. Los resultados de investigación han permitido concluir que, la práctica de las competencias

genéricas mejora significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL Huánuco, 2023.

En síntesis, en este estudio se determinó que existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023; También, la investigación ha sido de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo- correlacional; el método empleado fue el método científico y el método analítico-sintético; también, la técnica y el instrumento empleado fue la encuesta y el cuestionario.

En esta línea, se ha estructurado la tesis en cinco secciones: capítulo I, problema de investigación; capítulo II, marco teórico; capítulo III, metodología de investigación; capítulo IV, resultados y capítulo V, discusión de resultados. Por último, se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Martens (1996) indica, la aparición de la competencia laboral en diferentes estados manufacturados, y en unos en vías de progreso, fundamentado en la regla de las actividades comerciales internos y externos de la compañía, así como de las habilidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, guarda relación positiva con las innovaciones productoras sucedidas a partir de los años ochenta. Esta conexión ocurre en varios aspectos de la modificación productiva: la habilidad para crear ventajas competitivas en el mercado global; la destreza enfocada en la producción y el impulso de la invención en tecnología, la forma en que se organiza la producción y el trabajo; la administración del talento humano y las visiones de las partes interesadas, de la producción y del gobierno.

Chiavenato (1999) manifiesta, en el plano de la transformación productiva, la distribución de la producción y distribución de trabajo, se requiere la gestión y selección de trabajadores talentosos, que tengan la competencia de solucionar problemas en cualquier circunstancia y con sentido ético; es decir, se requiere, talentos humanos con competencias genéricas. Asimismo, a través de la tradición se conoce, el elemento humano persistentemente ha sido un factor primordial para la compañía, tanto para manejar los conflictos, las tecnologías y conseguir acciones no imaginables para la ciencia, en esta situación podemos establecer que el elemento humanitario es significativo para todo tipo de organización, para alcanzar todos los propósitos y fines esbozadas, en este sentido, los personales deben tener competencias genéricas que sean a fines a los espacios de labor que ejercitan en una institución. Anexo a lo mostrado, es preciso ejecutar un buen juicio de elección para establecer el trabajador capaz que desempeñen con las competencias genéricas de cualquier forma, ya que estas son necesarias para los puestos laborales actuales.

Si nos limitamos a la realidad nacional, particularmente en la sección estatal son escasos los individuos que practican las competencias genéricas indispensables para desempeñar con la adquisición de los logros, debido a que en la patria no hay una academia u organismo que forme gerencia pública basado en competencias genéricas, como tal, todos los empleados o trabajadores públicos, llegan a los establecimientos públicos a educarse y en el sendero estos se instituyen a su criterio. Otra escasez que hallamos en la esfera estatal, es que el mérito es casi anulado, varios de los trabajadores estatales, entran a trabajar con ayudas políticos, y se deja por desapercibido la apropiada clasificación del talento humano para el centro de labores. Asimismo, la satisfacción de hallarse trabajando en un régimen, en este el trabajador es elegido; esta situación muchas veces crea poco interés y deficiencia en los trabajadores estatales para optimar sus competencias transversales laborales.

Acuña (2014) director de Project Management, indica en un informe del diario Gestión, las empresas de entrenamiento al trabajador y acreditados en gestión de planes, la sección más abandonada es la sección estatal. El informe expresa, que, de 2 400 expertos acreditados en el Perú, no llegan ni a 50 acreditados de la entidad estatal, exponiéndonos que el nivel preparativo de los profesionales en la entidad estatal no es el mismo que la entidad privada, cuya diferencia es clara. Igualmente, nos manifiesta que la entidad pública se preocupa por los altos dirigentes los cuales deben ser eficientes y que cuenten con amplia práctica; empero, los operadores, que están con nivel bajo, no tienen preparación apropiada y por tanto no reciben una remuneración razonable. De la misma forma, cada día el mercado laboral es más competitivo; en tal sentido, los personales aparte de las competencias profesionales deben desplegar las competencias genéricas que les permitan conseguir una superioridad competitiva frente a los demás.

En el contexto local, como en toda institución administrativa, la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, no es ajena a los problemas expuestos relacionados a las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores, porque, se observa algunas falencias en el dominio de

habilidades instrumentales, interpersonales y sistémicas al momento de prestar servicios a los usuarios. Asimismo, el dominio y la práctica de las competencias genéricas no se hallan especificadas en el Manual de Organización y Funciones de la mencionada institución, en efecto, este viene creando problemas como la falta de conciencia en el trabajo de algunos servidores, baja calidad de prestación de servicios, falta de criterios pertinentes de la selección de la genialidad humana basado en competencias genéricas.

En este sentido, la descripción del problema ha permitido realizar la investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Qué relación existe entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023?
- b) ¿Qué relación existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023?
- c) ¿Qué relación existe entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar la relación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.
- b) Determinar la relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.
- c) Determinar la relación entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este trabajo accedió incrementar la comprensión y percepción respecto al vínculo que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023, dado que los servidores públicos pasan gran parte de su vida laborando en la institución; esta acción, necesita de personales competentes con dominio satisfactorio de las competencias genéricas que les permite realizar trabajos eficientes, eficaces y en efecto, buen desempeño laboral del personal en la satisfacción las necesidades de los usuarios. En definitiva, se plantearon propuestas y sugerencias que servirá de andamiaje a los ulteriores trabajos de investigación.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A través de esta investigación, cada servidor público de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco pudo percibir la importancia que tiene el desarrollo de las competencias genéricas y la relación que existe con el desempeño laboral. Asimismo, al tener una información completa de esta relación se puede optimizar el estado situacional de la institución y a su vez realizar las medidas precisas que conlleven al desarrollo de la competencia genérica de los personales públicos de la institución.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para el logro del objetivo de la investigación, se trabajó con la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, los cuales permitieron previamente la exploración del marco conceptual de las variables, para poder determinar las dimensiones e indicadores de ambos, tanto sobre las competencias genéricas y del desempeño laboral. Posteriormente, se aplicó el instrumento a la muestra poblacional; asimismo, este fue valorado por la prueba estadística de confiabilidad y validez.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación solo se basó a los trabajadores administrativos de la UGEL, periodo 2023; y las limitaciones al momento de encuestar fue que algunos especialistas pedagógicos y administrativos se encontraban fuera de la institución haciendo labores de supervisión, monitoreo y gestión, y que solo los días lunes se pudo tener la presencia física de ellos y es así que en esos momentos se obtuvo la información solicitada para la investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo este estudio, se cumplieron los requisitos indispensables como la presencia de los recursos financieros, materiales y humanos; con respecto a los materiales se contó con textos físicos y virtuales pertinentes al trabajo de investigación; asimismo, se tenía fichado ciertos

páginas web y revistas científicas; además se contó con la autorización proporcionada para conseguir datos de fuentes accesorias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Hernaiz (2019) realizó la investigación de doctorado titulado Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa, de la Universidad de Valencia. Concluye: Las personas que muestran un mayor compromiso ético, solución de problemas y trabajo autónomo son las que se ven como más inclinadas hacia el empleo. Esto se debe a que en su rendimiento laboral están empleando habilidades genéricas, persiguiendo la consecución del objetivo propuesto por la compañía.

Jiménez (2021) realizó la investigación de maestría titulada Desarrollo de las competencias laborales genéricas del personal de servicio al cliente de Corporación Nacional de Electricidad, Empresa Pública de Ecuador de la Universidad, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Concluye: las competencias laborales genéricas se manifiestan desarrolladas a diferentes niveles en los puestos que forman. El nivel más cúspide de progreso de estas competencias pues lograron los empleados de representación, continuando fueron los expertos de la prestación al consumidor, en seguida fueron los técnicos de prestación al consumidor y finalmente fueron los expertos de instalaciones.

Púm (2018) realizó la investigación titulada Competencias laborales y evaluación del desempeño, de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango de Guatemala. Concluye: Según los resultados de este estudio, los 22 empleados de Autocentro Gutiérrez poseen altos estándares en las competencias específicas establecidas (organización, liderazgo, trabajo en equipo, solución de problemas, entre

otras). Por lo tanto, se determina el impacto de las habilidades laborales en la evaluación del rendimiento laboral del empleado.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

López (2023) elaboró la investigación titulada, Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad Provincial, 2022, de la Universidad Cesar vallejo de Trujillo. Concluye: Observó que el 38% de los participantes en la encuesta alcanzaron niveles elevados de rendimiento laboral, el 44% lograron niveles prudentiales y el 18% lograron niveles bajos de rendimiento laboral. Esto se atribuyó a que la entidad no brindaba un agradecimiento relevante a los participantes respecto al trabajo que estaban desempeñando.

García (2018) hizo la investigación titulada, Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Concluye: Las competencias genéricas se hallan interrelacionadas con el ejercicio laboral de los servidores; significa que, a mayor desarrollo de las competencias genéricas en el trabajo se logran mayores resultados en el ejercicio profesional del servidor.

Zuloeta (2020) realizó una tesis titulada, Gestión por competencias y ejercicio laboral de los participantes de la dirección de negocio exterior y turismo, Lambayeque; 2017-2018, de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo-Lambayeque. Concluye: La mayoría de los individuos presenta un nivel de competencia elevado, lo que se traduce en un alto desempeño laboral. Al analizar las distintas dimensiones del desempeño, se observa que más del 50% de los participantes exhiben actitudes respetuosas y amables en su trato. Sin embargo, se destaca un área de mejora en cuanto a la reducción de errores en el trabajo. Por otro lado, estos mismos colaboradores demuestran una gran profesionalidad, un alto grado de cortesía tanto con los clientes como con sus compañeros, y una capacidad notable para anticiparse a

posibles dificultades. Además, se evidencian habilidades destacadas para cohesionar al equipo y alinearse con sus objetivos, así como una efectiva planificación de sus actividades, siempre orientados a conseguir las metas establecidas.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Carrillo (2019) realizó la investigación de maestría, titulada Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Centro de Salud de Pillco Marca, Huánuco - 2018, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Concluye: los resultados alcanzados en la indagación revelan una correlación estadísticamente demostrativa positiva, quiere decir que existe correspondencia directa entre los procesos de escogimiento del individuo con el ejercicio profesional del personal de Enfermería, durante el año 2018.

Ordoñez (2015) realizó la investigación de maestría, titulada El liderazgo en el ejercicio laboral de los servidores del hospital regional de Huancavelica – periodo 2015, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Concluye: hay suficiente evidencia estadística para sostener que existe una correlación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en el Nosocomio Regional de Huancavelica; asimismo, se evidencia tres tipologías de liderazgo: el liderazgo autoritario, liderazgo democrático y permisivo; también, se observa que los trabajadores del mencionado nosocomio se desempeñan adecuadamente en el desarrollo de sus obligaciones.

Campos et al. (2019) realizó la investigación de licenciatura, titulada, las habilidades blandas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Llega a las siguientes conclusiones: Las habilidades blandas tienen un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, según el estudio realizado en 2019. Esto subraya la

importancia de considerar estas habilidades para garantizar una calidad óptima en el trabajo en la universidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Gonzales y Gonzales (2008). Expresa, Las competencias genéricas abarcan un conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, así como recursos que permiten a un individuo desenvolverse con éxito en diversos entornos laborales y conseguir las metas establecidas en un puesto específico. Las competencias genéricas se manifiestan en diferentes ocupaciones profesionales, tales como: la capacidad de gestión del conocimiento, de investigación, trabajo en equipo, comunicación en el segundo idioma y de aprendizaje a lo largo de la vida, gestión del TIC, adaptación a los cambios, etc. Estas competencias se clasifican en competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

EUSA (2017). Las competencias genéricas representan un conjunto de capacidades, saberes, aptitudes y actitudes que una persona tiene, lo que le facilita manejarse eficazmente en diferentes ambientes de trabajo y alcanzar las metas definidas en un cargo específico. Se pueden categorizar de acuerdo a varios criterios, pero en este manual vamos a diferenciar dos grupos principales de competencias:

- a) Habilidades técnicas: las que nos facilitan la obtención de resultados y la solución de problemas técnicos (evaluar un balance, crear un logotipo, crear una aplicación para móviles, etc.).
- b) Competencias transversales: son complementarias a las primeras y pueden presentarse en diferentes niveles en una extensa gama de profesiones y ocupaciones. Están fuertemente vinculadas de cómo nos administramos a nosotros mismos y cómo nos relacionamos con los demás.

2.2.2. LAS COMPETENCIAS INSTRUMENTALES

Achaerandio (2010) Las competencias instrumentales ayudan a las personas a corregir y aumentar sus facultades de triunfo en su yo particular, social y profesional. Dentro de las competencias instrumentales que los individuos deben potenciar se encuentran: la comprensión lectora, la comunicación oral y escrita, el conocimiento para aprender, el razonamiento complejo, la habilidad para solucionar problemas, el uso de las TIC, entre otras.

Marcías (2018) manifiesta, las competencias instrumentales son instrumentos imprescindibles para el logro exitoso de un determinado fin, en la cual encontramos las siguientes competencias: Pensamiento crítico, reflexivo, creativo, práctico; distribución del tiempo, pericias de aprendizaje, resolución de dificultades, toma de decisiones, programación, equipos en trabajo computarizado, gestión y base de datos; Comunicación escrita y oral, dominio del idioma nuevo.

2.2.3. LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Achaerandio (2010) manifiesta, las competencias interpersonales son aquellas destrezas propias, el vínculo interpersonal frente a los demás, el autoconcepto, la estima personal y los valores universales. En esta competencia se pueden observar en las personas cuando: existe motivación intrínseca, diálogo interpersonal, valoración, respeto de la pluralidad e interculturalidad, cuidado de medio ambiente, sentido y compromiso ético, entre otras.

Marcías (2018). Según este autor, las competencias interpersonales son aquellas competencias de las personas que permite manifestar sus propios sentimientos y emociones de forma más apropiado frente a los sentimientos de los demás, facilitando la ayuda del logro de los propósitos comunes. Las personas que desarrollan este tipo de competencias logran una buena interrelación social con los demás; en la cual encontramos las siguientes competencias: automotivación, adaptación al contexto, ética personal, adecuación a la

diversidad e interculturalidad, diálogo entre personas, labor en equipo, solución de dificultades, mediación y pacto.

2.2.4. LAS COMPETENCIAS SISTÉMICAS

Achaerandio (2010) Las competencias sistémicas son aquellas capacidades y competencias que permiten comprender la interconexión y composición de los componentes de un sistema. Deducen en los individuos el progreso anterior de habilidades instrumentales e interpersonales. En esta competencia se destacan las siguientes capacidades: la capacidad para aplicar los conocimientos obtenidos mediante la experiencia, la creatividad, la capacidad para emprender, el camino hacia la eficiencia y la excelencia, entre otras.

Chaparro y Urra (2013) Según estos autores, las competencias sistémicas exigen a las competencias instrumentales e interpersonales. Esto se debe a que estas competencias requieren de las competencias sistemas en su conjunto y suelen simplificar y promover los procedimientos vinculados con la utilización de conocimientos y destrezas, así como la alineación laboral, el impulso y el espíritu laborioso.

2.2.5. DESEMPEÑO LABORAL

González et al (2022) Define como la forma mediante el cual los empleados de una organización desempeñan las tareas y funciones que les asignan, en función de sus capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades; esto les permite alcanzar los objetivos marcados por la organización y sus empleados, y produce comportamientos deseables y cambios que ayudan a alcanzar los objetivos previstos. En este sentido, el desempeño laboral es una medida de la efectividad o eficiencia de una compañía, de una persona o de un procedimiento en la adquisición de sus responsabilidades y propósitos laborales.

Chiavenato (2010), el desempeño laboral viene a ser el empeño personal encaminado a conseguir los propósitos establecidos, el cual

requiere de las destrezas y habilidades de los individuos del conocimiento del papel que desempeñan. Asimismo, Se trata del resultado del desempeño general del empleado, el cual se evalúa mediante un método específico. El cálculo de la utilidad del empleado implica asignar una calificación que refleje su desempeño en las diferentes dimensiones o aspectos considerados.

A. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Werther y Davis (1995) manifiesta, la valoración del rendimiento laboral valora el rendimiento y/o productividad integral del trabajador. En la organización formal la evaluación del desempeño laboral es imprescindible, la cual garantiza en la adquisición de fines y propósitos satisfactorios.

Chiavenato (1999), manifiesta, la valoración del trabajo es una evaluación metodología del desempeño de cada individuo en el puesto o en la competencia laboral en el perfeccionamiento para el futuro. Cualquier evaluación constituye un juicio destinado a valorar o calificar el valor, la excelencia y las cualidades de un individuo. La valoración de las personas que realizan funciones en una institución puede llevarse a cabo mediante la aplicación de diversos enfoques, que toman distintas designaciones, tales como valoración del mérito, valoración del desempeño, valoración de los trabajadores y evaluación de la eficiencia personal, entre otras.

B. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según Feldman, R. S. (1998), El propósito de la evaluación del rendimiento es proporcionar una descripción precisa y fiable de cómo el empleado realiza sus labores y cumple con sus compromisos para potenciar los resultados de los recursos humanos de una compañía.

Pérez (2009) afirma, cuando un sistema de evaluación del rendimiento está adecuadamente proyectado, regulado y perfeccionado, usualmente genera beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Normalmente, los beneficiarios son: el personal, el gerente, la empresa y la comunidad. Por otra parte, la empresa mediante la valoración del desempeño laboral conoce los aspectos de conducta y el nivel de competencia de sus empleados.

2.2.6. CALIDAD DE TRABAJO

Weller y Roethlisberger (2014). La calidad de trabajo es el trabajo fructífero en situaciones de autonomía, justicia, seguridad y decoro, en el cual los derechos son salvaguardados y que cuenta con una retribución apropiada y amparo social; asimismo, se fundamenta en la excelencia del entorno laboral, y se caracteriza por elementos complementarios de la estructura laboral que conmueven las relaciones colectivas y personales en el trabajo, además de impactar cuestiones como los salarios, el horario de trabajo, la naturaleza del contrato y el grado de participación.

Chiavenato (1999) manifiesta, la calidad de trabajo se mide de acuerdo: protección y moral en el empleo, remuneraciones y ventajas laborales, horas laborales y armonía entre la vida personal y profesional, estabilidad laboral y amparo social, comunicación en el ámbito laboral, crecimiento de habilidades y formación. En efecto, la calidad de trabajo se puede medir a través de, los siguientes criterios: satisfacción del consumidor, el nivel de penetración en el mercado, el costo, la eficacia o la efectividad.

2.2.7. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Peña et al. (2016) afirma, la responsabilidad organizacional es un valor, en el que el empleado se une a la institución y aspira a seguir aportando de manera entusiasta en ella. Se argumenta que el compromiso suele ser más fuerte entre los trabajadores con más experiencia en una organización, aquellos que han logrado éxitos personales en ella y aquellos que componen un grupo de colaboradores dedicados.

García e Ibarra (2012), definen, la responsabilidad organizacional se refiere al conocimiento y entendimiento del pasado y presente de la institución, así como al criterio y acuerdo con los objetivos de la constitución de todos los miembros. Aquí no existe espacio para la subcontratación del empleado, sino para el esfuerzo propio.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. ADMINISTRACIÓN

Larrarte (2018) La administración se define como el conjunto ordenado de normas que busca alcanzar la máxima eficacia en la organización y gestión de un ente social. Además, implica un juicio característico que se fundamenta en la planificación, organización, ejecución y supervisión, llevadas a cabo para definir y alcanzar los objetivos, utilizando tanto recursos humanos como patrimoniales.

2.3.2. CAPACIDAD

Latorre (2015) manifiesta, Los recursos son herramientas que permiten a los individuos desenvolverse con competencia. Estos incluyen las culturas, destrezas y cualidades que los alumnos emplean para enfrentar un contexto específico.

2.3.3. COMPETENCIA

Ramírez (2021) Es la capacidad para resolver demandas complejas y realizar una variedad de tareas de manera adecuada. Se alude a una integración de competencias prácticas, saberes, impulso, principios éticos, disposiciones, sentimientos y otros elementos sociales y conductuales que se unen para alcanzar una acción eficaz.

2.3.4. COMPROMISO ÉTICO

Esteban et al. (2018) La responsabilidad ética se refiere a la habilidad de comportarse de acuerdo a las cualidades tanto personales como laborales; en otras palabras, implica ejercer una profesión de

manera adecuada, crecer como individuo y participar en una sociedad democrática.

2.3.5. CONOCIMIENTO

Segarra y Bou (2007) define, El conocimiento se presenta como un proceso dinámico en el que se entrelazan la experiencia, valores significativos, información contextual y la perspectiva de especialistas, lo que proporciona un marco analítico para la valoración e integración de nuevas experiencias e información.

2.3.6. DESTREZA

Latorre (2015) En el Enfoque Socio-cognitivo-humanista, entendemos la capacidad como una competencia particular de tipo cognitivo que posibilita llevar a cabo ciertas actividades mentales de manera efectiva.

2.3.7. DESEMPEÑO

HRider.net (2023) El desempeño se refiere tanto a la acción como al resultado de ejecutar: satisfacer un deber, llevar a cabo un esfuerzo, enfocarse en una actividad.

2.3.8. HABILIDAD

Agut y Grau (2002) Es la facultad para desempeñar las ejecuciones del puesto con desenvoltura y exactitud. Señalan, además, que las habilidades frecuentemente son actividades de tipo psicomotor.

2.3.9. LIDERAZGO

Ma Hutchinson (2014) Es la colección de competencias y habilidades de gestión que tiene una persona para influir en la manera de actuar de los hombres o de una organización, originando que estos se desempeñen con admiración, alrededor del desempeño positivo de los objetivos y metas planteadas.

2.3.10. ORGANIZACIÓN

Pedro (2006) Es la estructuración de las relaciones que deben preservarse entre las funciones, niveles y tareas de los recursos materiales y humanos de una organización social, con el objetivo de incrementar su eficacia en los proyectos y propósitos indicados.

2.3.11. PLANIFICACIÓN.

Bernal (2012) La programación es una función administrativa inicial, ya que establece los cimientos para las restantes funciones. Esta labor anticipa los objetivos que se deben cumplir y las acciones necesarias para lograrlos; por lo tanto, actúa como un esquema teórico para el accionar futuro.

2.3.12. RENDIMIENTO LABORAL

Motowidlo (2003) Es la cantidad total que la compañía prevé en relación a los eventos reservados que un empleado lleva a cabo en un lapso de tiempo determinado.

2.3.13. TRABAJO EN EQUIPO

Rojas et al. (2017) concuerdan con la idea de Bayona y Cruz (2012), La definición de un grupo de trabajo se refiere a la reunión de dos o más individuos que se comunican de manera dinámica, ya sea de manera presencial o a través de medios virtuales, donde dependen unos de otros y son capaces de adaptarse. Cada participante desempeña una función particular y juntos asumen la responsabilidad de los logros en un entorno organizativo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

He1: Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

He2: Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

He3: Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 01

Competencias genéricas.

2.5.2. VARIABLE 02

Desempeño laboral.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES O CATEGORÍAS DE ANÁLISIS EN CASO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V1: COMPETENCIAS GENÉRICAS	Las competencias genéricas fueron valoradas con el instrumento llamado el cuestionario. Asimismo, los reactivos de este instrumento fueron elaborados con los indicadores de cada una de las dimensiones de la variable en estudio (instrumentales, interpersonales y sistémicas), en efecto, estos permitieron medir las destrezas, habilidades, actitudes y sapiencias transversales de los personales de la UGEL Huánuco.	Cualitativa	Competencias instrumentales	• Pensamiento reflexivo. • Planificación y comunicación • Resolución de problemas.	Ordinal	Cuestionario.
			Competencias interpersonales	• Compromiso ético. • Trabajo en equipo. • Comunicación interpersonal.		Las respuestas recibieron la calificación siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5);
			Competencias sistémicas	• Gestión por objetivos. • Capacidad emprendedora. • Liderazgo transformacional.		Escala de Likert para evaluar. (anexo 1)

V2: DESEMPEÑO LABORAL	La evaluación del rendimiento laboral se llevó a cabo considerando la relación existente entre las habilidades transversales y el rendimiento laboral en los profesionales administrativos de la UGEL Huánuco 2023. Asimismo, para la valoración de las variables se empleó el cuestionario; éste se elaboró de acuerdo a las dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional, responsabilidad. Además, La aplicación del cuestionario se realizó cumpliendo con todos los protocolos de seguridad y ética.	Cualitativa	Calidad de trabajo	• Empeñoso en el trabajo. • Ordenado en sus actividades. • Cumple los objetivos.	Ordinal	Cuestionario.
			Compromiso institucional	• Compromiso con la institución • Demuestra buena disposición. • Compromiso con los objetivos		Las respuestas recibieron la calificación siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5);
			Responsabilidad	• Uso eficiente de los recursos. • Alcanza resultados satisfactorios • Demuestra autonomía y actividad		Escala de Likert para evaluar. (anexo 2)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Balderrama (2020) sostiene que la investigación aplicada es una forma de estudio que emplea el saber científico para solucionar problemas concretos y reales de la sociedad o del sector de producción. En contraposición a la investigación básica, que aspira a producir saber, la investigación aplicada se enfoca en emplear dicho saber para hallar respuestas a circunstancias reales.

En este sentido, la investigación que se realizó fue la investigación aplicada, en vista que el propósito de la investigación fue determinar la relación existente entre las competencias genéricas y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2023. Los resultados de esta investigación buscan promover la mejora de la efectividad del servicio y solución de problemas de gestión y administración desde la excelencia profesional.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández et al. (2014) la actual investigación es de enfoque cuantitativo; es decir, este maneja la recopilación de datos para comprobar la suposición con fundamento numérico y la valoración estadística, con la finalidad de determinar las pautas de actuación y comprobación de las teorías.

En esta investigación, el enfoque cuantitativo ha permitido la medición y el cálculo estadístico e inferencial del nexo que hay entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los personales administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2014) Según estos autores, es descriptivo, cuando, se trata de detallar las propiedades y características explicativos

de cualquier cambio que se examine. Relata ideales de una población. Es correlacional cuando, se asocian las variables mediante un estándar imaginable para un conjunto de personas o población.

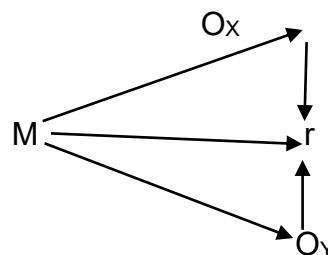
Basándose en los alcances mencionados, este estudio es de carácter descriptivo correlacional. En este contexto, se evaluaron las características y rasgos de las personas; y se asoció la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

3.1.3. DISEÑO

Carrasco (2014) manifiesta que el diseño es un plan o bosquejo de operaciones y estrategias que orientan el planteamiento del problema, de este modo todas las sistematizaciones tácticas para darle respuesta y contrastación de la hipótesis, constituyen la táctica clave; por ello, deben ser percibido en estrecha unión con la naturaleza del problema y el propósito de la indagación.

Esta investigación aplicó el diseño descriptivo-correlacional, por lo que en este estudio se determinaron la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, en 2023.

El bosquejo es el siguiente:



En el que:

M = Muestra

O_x = Competencias genéricas

O_y = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Valderrama (2020) La población es la suma limitado e ilimitado de partes, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados y medidos.

Para este estudio, la población estuvo compuesta por 48 individuos administrativos de la UGEL Huánuco en el año 2023.

Tabla 2

Distribución por áreas de la población conformada por los trabajadores administrativos UGEL Huánuco, 2023

Áreas	n= 48	
	Fi	%
Dirección	01	2,0
Mesa de partes	02	3,6
Secretaría general	02	3,6
Oficina de archivo	01	2,0
Oficina de imagen	02	3,6
Asesoría jurídica	02	3,6
COPROAD	02	3,6
Área de gestión pedagógica	02	3,6
Especialistas en educación	06	11.0
Área de gestión institucional	01	2,0
Oficina de estadística y SIAGIE	02	3,6
Oficina de planificación y racionalización	01	2,0
Oficina de presupuesto	02	3,6
Oficina de infraestructura	02	3,6
Monitoreo y Evaluación	01	2.0
Área de gestión administrativa	01	2,0
Organismo de recursos humanos	02	3,6
Organismo de bienestar social	02	3,6
Organismo de patrimonio	01	2,0
Organismo de abastecimiento	02	3,6
Organismo de almacén	02	3,7
Organismo de escalafón	02	3,6
Organismo de contabilidad	02	3,7
Organismo de tesorería	02	3,6
Organismo de planillas	02	3,6
Oficina de soporte e informática	01	2,0

3.2.2. MUESTRA

Carrasco (2014) manifiesta que, es una porción simbólica de la población, cuyas particularidades fundamentales son justas y real característica de ella, de esta forma, los logros conseguidos en la

muestra alcancen sistematizarse a todos las particularidades que definen a la población en estudio.

La muestra se obtuvo por muestreo no probabilística, no aleatorio, por conveniencia y bajo el criterio de la investigadora. En este sentido, en igual a la población, la muestra estuvo conformado por 48 trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

Carrasco (2014) precisa, la encuesta se considera la técnica más destacada para llevar a cabo la investigación social, gracias a sus ventajas, veracidad, facilidad y la objetividad de los datos que se obtienen.

En este trabajo de investigación la técnica empleada fue la encuesta que estuvo conformada por preguntas. Asimismo, esta técnica permitió el estudio sobre la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Hernández et al. (2014) define, es la suma de interrogaciones con correspondencia a una o más versátiles que se van a calcular.

En la presente investigación, el cuestionario fue utilizado como instrumento de recopilación de datos. Este instrumento estuvo conformado de 18 preguntas cerradas, las cuales facilitaron la determinación de la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2023.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

En este trabajo de investigación se utilizaron las siguientes herramientas de procesamiento de datos:

- Microsoft Word: este Software se utilizó para realizar trabajos con documentos digitales, por lo que fue apropiado para utilizar en el plan e informe de tesis.
- Microsoft PowerPoint: El Software se utilizó para elaborar diseños utilizando imágenes y videos; asimismo, se diseñó textos e imágenes con la finalidad de elaborar presentaciones en forma de diapositivas, por lo que permitió realizar la presentación al momento de sustentar la tesis.

3.4.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN

En el análisis e interpretación de la información, se utilizó los siguientes instrumentos:

- SPSS 25: este instrumento se utilizó para el procesamiento de la encuesta de la relación que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2023.
- Word: Este programa informático se empleó para el manejo de la información adicional y la elaboración del informe final del trabajo de investigación.
- Excel: este software, llamado también hoja de cálculo, que nos permitió administrar y compartir información para una buena decisión. Con este programa se generó los cuadros y diagramas de barras con la finalidad de obtener mejores resultados de los objetivos propuestos.

Se empleó el Coeficiente de correlación de Spearman para analizar los efectos.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

Durante el proceso de recolección de datos, se garantizó la confidencialidad en el uso de herramientas y en el análisis de los efectos de la investigación. Además, se llevaron a cabo los principios de respeto, beneficencia y justicia, protegiendo la integridad de la muestra estudiada y la seguridad de los resultados obtenidos del cuestionario.

Por otro lado, al recoger la información se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- a) Anonimato: Los instrumentos se emplearon de manera anónima, y la información obtenida solo tuvo como propósito la indagación.
- b) Privacidad: Se recolectaron los datos venerando la confidencialidad de las muestras utilizadas en la investigación.
- c) Consentimiento informado: Se llevó a cabo la autorización informada con la aprobación de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.
- d) Los procedimientos: Se crearon las herramientas, posteriormente estas fueron aprobadas por los especialistas de la Universidad de Huánuco y luego, atendiendo a principios éticos, se realizó la encuesta a los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Además, se tomaron en cuenta los aspectos esenciales vinculados con la propiedad intelectual y los derechos de autor. Finalmente, para corroborar y dar validez a la investigación, se incorporan en los anexos algunos documentos, fotografías y hallazgos del Turnitin.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. DE LA VARIABLE No 1: COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla 3

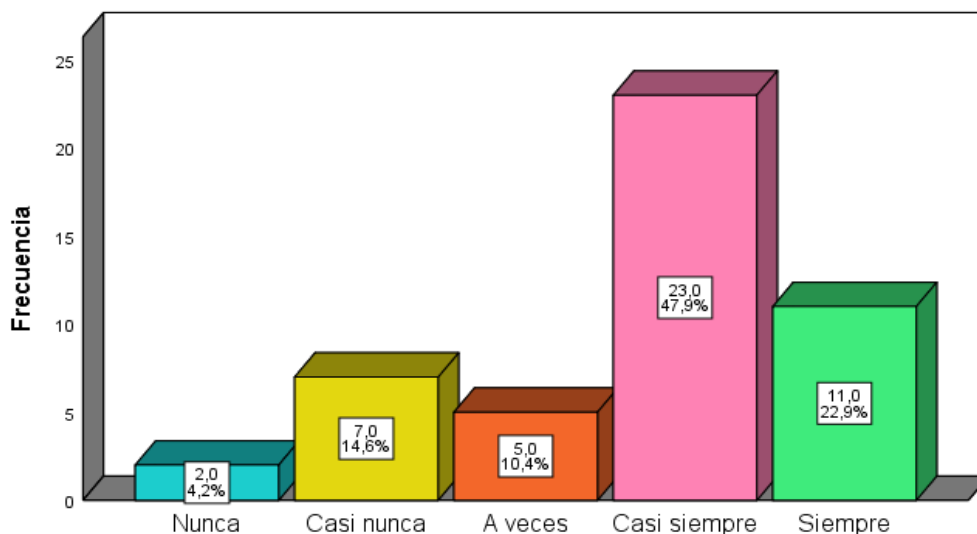
¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	7	14,6	18,8
	A veces	5	10,4	29,2
	Casi siempre	23	47,9	77,1
	Siempre	11	22,9	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco.

Figura 1

¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su labor?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 3 y la figura 1, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 4,2% de los trabajadores administrativos nunca reflexiona de la eficiencia de su trabajo, el 14,6 % califican casi nunca, el 5,4% califican a veces, el 47,9% califican casi siempre y el 22,9% siempre; por lo tanto,

podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre reflexionan de la eficiencia de su trabajo; por consiguiente, se deduce, que el personal posee un buen nivel de competencia genérica en cuanto a la eficiencia laboral, ya que se evidencia una relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 4

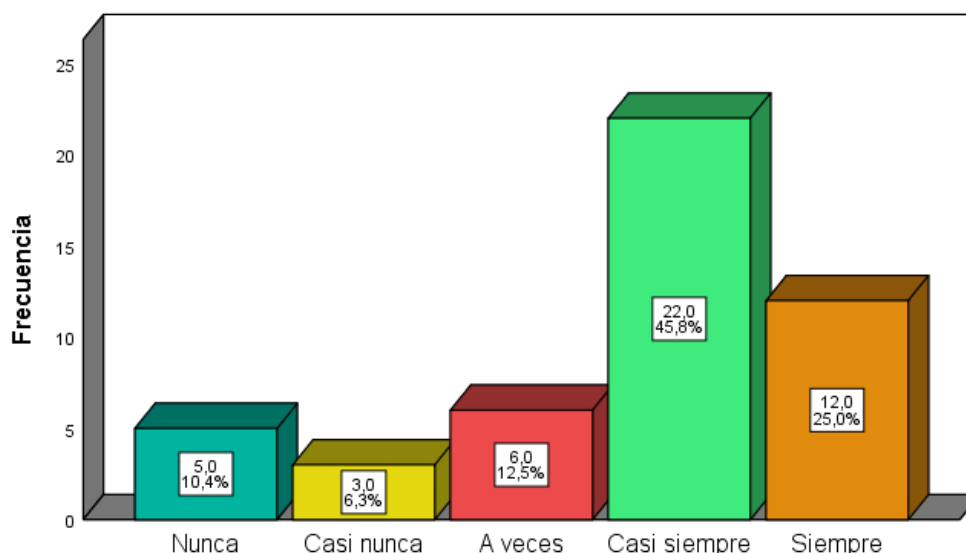
¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,4	10,4
	Casi nunca	3	6,3	16,7
	A veces	6	12,5	29,2
	Casi siempre	22	45,8	75,0
	Siempre	12	25,0	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco.

Figura 2

¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL de Huánuco?



Análisis e interpretación

Conforme a los hallazgos presentados en la Tabla 4 y la figura 2, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 10,4% de los trabajadores administrativos nunca planifican y ejecutan con efectividad los objetivos de la empresa, el 6,3% califican casi nunca,

el 12,5% califican a veces, 45,8% califican casi siempre y el 25% califican siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL de Huánuco casi siempre planifican y ejecutan con efectividad los objetivos de la institución; en consecuencia, se deduce, que esta vivencia es resultado de la relación importante que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 5

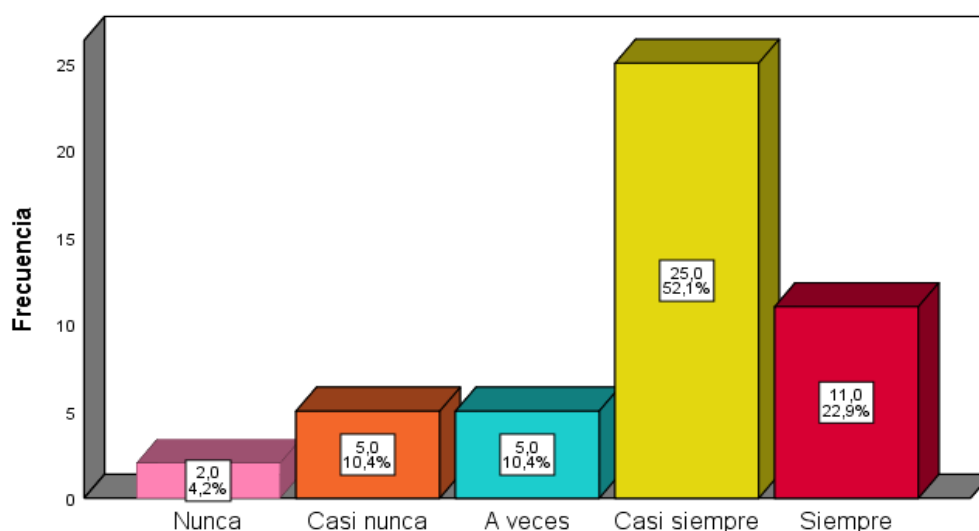
¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	5	10,4	14,6
	A veces	5	10,4	25,0
	Casi siempre	25	52,1	77,1
	Siempre	11	22,9	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 3

¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?



Análisis e interpretación

Conforme a los hallazgos mostrados en la Tabla 5 y la figura 3, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 4,2% de los trabajadores administrativos nunca resuelven situaciones con eficiencia al interior del equipo de trabajo, el 10,4% califican casi nunca, el 10,4% califica a veces, el 52,1% califican casi siempre y el 22,9%

califica siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre resuelven con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo; por consiguiente, se deduce, que esta vivencia es resultado de la relación importante que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 6

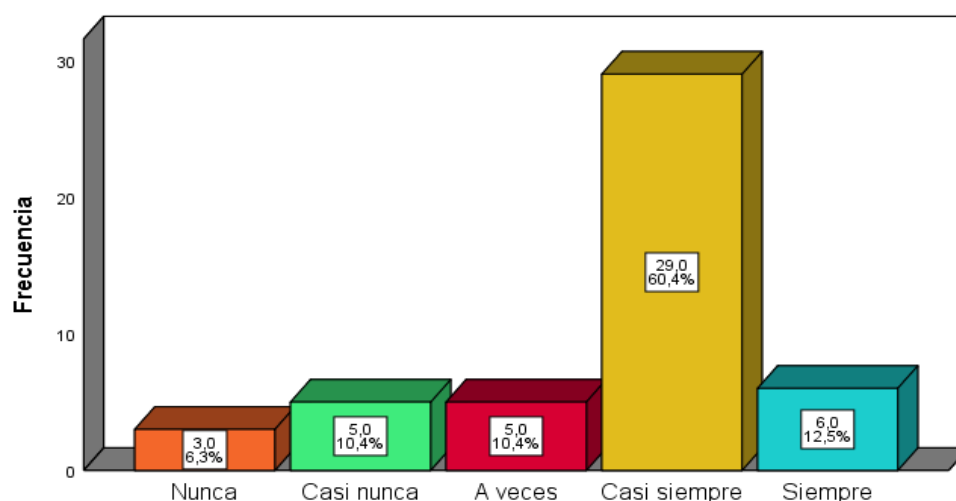
¿Demuestra compromiso ético en la adquisición de los propósitos y fines de la UGEL Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,3	6,3
	Casi nunca	5	10,4	16,7
	A veces	5	10,4	27,1
	Casi siempre	29	60,4	87,5
	Siempre	6	12,5	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 4

¿Demuestra compromiso ético en la adquisición de los propósitos y fines de la UGEL Huánuco?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 6 y la figura 4, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 6,3% de los trabajadores administrativos nunca muestran compromiso ético en el logro de los propósitos y fines de la UGEL Huánuco, el 10,4% califican casi nunca, el 10,4% califican a veces, el 60,4% califican casi

siempre y el 12,5% califica siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre demuestra compromiso ético en la adquisición de los objetivos y metas; por consiguiente, se deduce, que esta vivencia es resultado de la relación importante que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 7

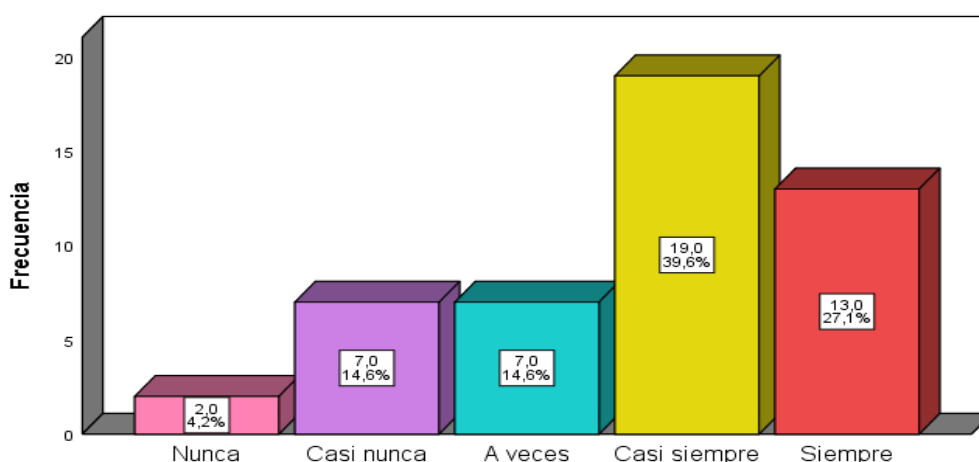
¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	7	14,6	18,8
	A veces	7	14,6	33,3
	Casi siempre	19	39,6	72,9
	Siempre	13	27,1	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 5

¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 7 y la figura 5, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 4,2% de los trabajadores administrativos nunca trabajan en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas, el 14,6% casi nunca, el 14,6% califica a veces, el 39,6% califican casi siempre y el 27,1% califican siempre; consiguientemente, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi

siempre trabajan en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas. Por consiguiente, se deduce, esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 8

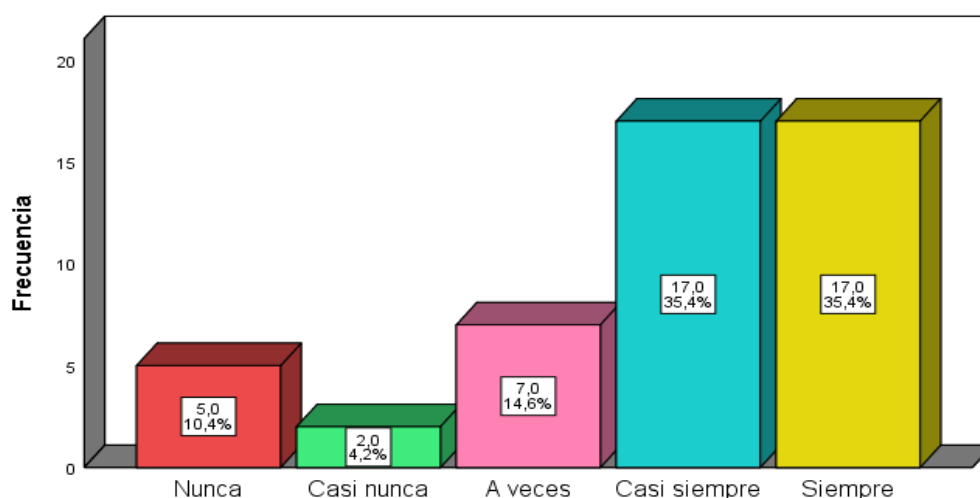
¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,4	10,4
	Casi nunca	2	4,2	14,6
	A veces	7	14,6	29,2
	Casi siempre	17	35,4	64,6
	Siempre	17	35,4	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 6

¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 8 y la figura 6, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 10,4% de los trabajadores administrativo nunca demuestran respeto, confianza y asertividad a sus compañeros de trabajo multidisciplinar, el 4,2% casi nunca, el 14,6% califica a veces y el 35,4% califican casi siempre y siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de

los trabajadores administrativos de la UGEL de Huánuco casi siempre y siempre demuestran respeto, confianza y asertividad a sus compañeros de trabajo multidisciplinar; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 9

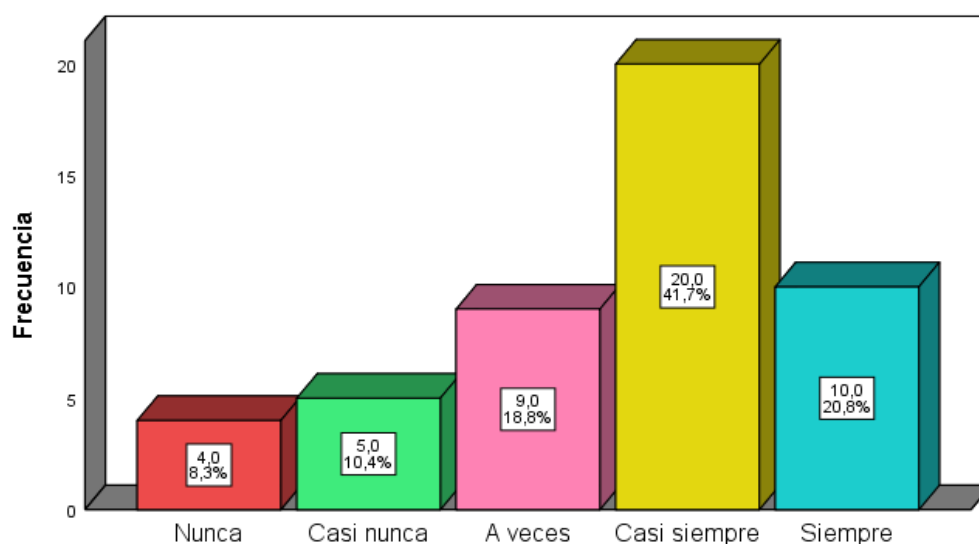
¿Los personales prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,3	8,3
	Casi nunca	5	10,4	18,8
	A veces	9	18,8	37,5
	Casi siempre	20	41,7	79,2
	Siempre	10	20,8	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 7

¿Los personales prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 9 y la figura 7, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 8,3% de los trabajadores administrativos nunca laboraran teniendo en cuenta la gestión por competencias, el 10,4% califican casi nunca, el

18.8% califica a veces, el 41,7% califican casi siempre y el 20.8% califica siempre; consiguientemente, podemos aseverar que la mayoría de trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre prestan servicios de calidad y realizan gestiones por competencias en forma dinámica; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 10

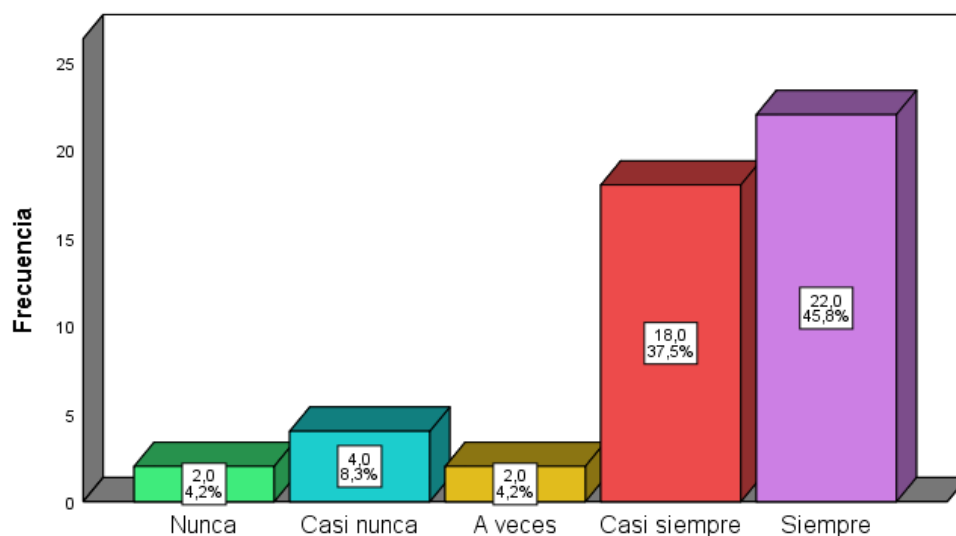
¿Emprende con calidad de servicio la adquisición de los objetivos y metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	4	8,3	12,5
	A veces	2	4,2	16,7
	Casi siempre	18	37,5	54,2
	Siempre	22	45,8	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 8

¿Emprende con calidad de servicio la adquisición de los objetivos y metas?



Análisis e interpretación

Conforme a los hallazgos mostrados en la Tabla 10 y la figura 8, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 2% de los trabajadores administrativos nunca emprenden con calidad de servicio en la adquisición de los propósitos y metas, el 4% califican casi

nunca, el 2% califica a veces, el 37,5% califican casi siempre y el 45,8% califica siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco siempre emprenden con calidad de servicio la consecución de los propósitos y metas; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño profesional de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 11

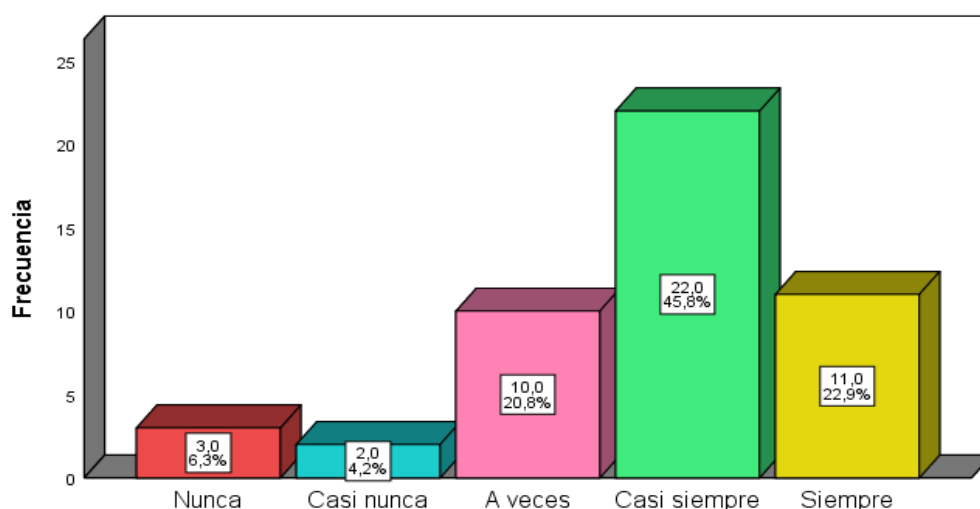
¿Muestra liderazgo al organizar la acción de las personas en la adquisición de sus propósitos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,3	6,3
	Casi nunca	2	4,2	10,4
	A veces	10	20,8	31,3
	Casi siempre	22	45,8	77,1
	Siempre	11	22,9	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 9

¿Muestra liderazgo al organizar la acción de las personas en el logro de sus objetivos?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 11 y la figura 9, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman, el 6,3% de los trabajadores administrativos nunca muestran liderazgo al organizar la acción de los individuos en el logro de sus propósitos, el 4,2

% califican casi cumple, el 20,8% califican a veces, el 45,8% califican casi siempre y el 22,9% califican siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de personales administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre muestran liderazgo al organizar la acción de los individuos en el logro de sus propósitos; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

4.1.2. DE LA VARIABLE No 2: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 12

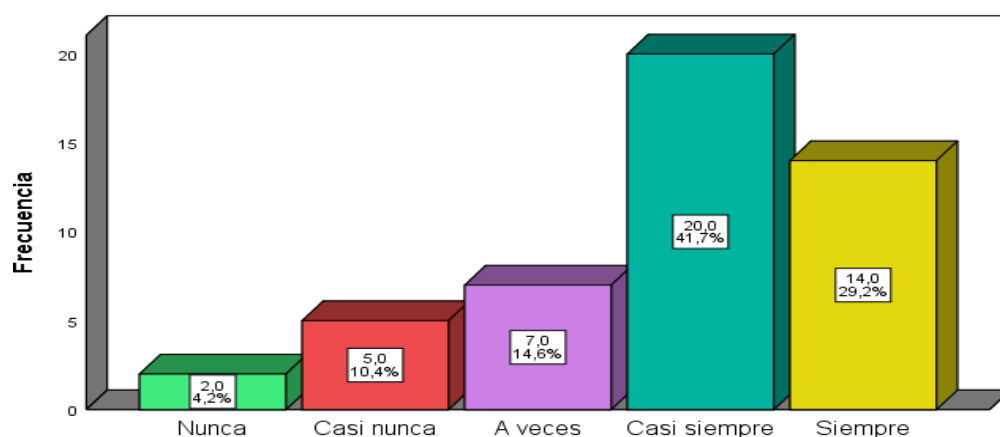
¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	5	10,4	14,6
	A veces	7	14,6	29,2
	Casi siempre	20	41,7	70,8
	Siempre	14	29,2	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 10

¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos presentados en la Tabla 12 y la figura 10, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman, el 4.2% de los trabajadores administrativos nunca trabajan más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado, el 10,4% califican

casi nunca, el 14.6% califica a veces, el 41,7% califican casi siempre y el 29.2% califica siempre; consiguientemente, podemos aseverar que la mayoría de personales administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre trabajan más de las obligaciones requeridos para lograr el mejor producto; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 13

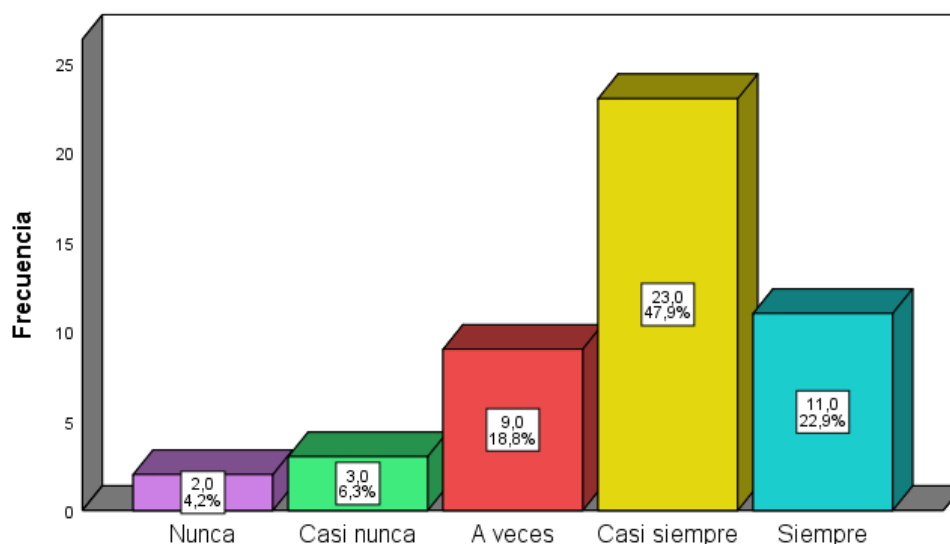
¿Demuestra efectividad en la adquisición de los objetivos y resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	3	6,3	10,4
	A veces	9	18,8	29,2
	Casi siempre	23	47,9	77,1
	Siempre	11	22,9	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 11

¿Demuestra efectividad en la adquisición de los objetivos y resultados?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 13 y la figura 11, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 4,2% de los trabajadores administrativos nunca manifiestan eficiencia en el logro de los propósitos y resultados, el 6,3% califican casi nunca, el

18,8% califica a veces, el 47,9% califican casi siempre y el 22,9% califica siempre; en tal sentido, podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre demuestran eficiencia en el logro de los propósitos y resultados; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral.

Tabla 14

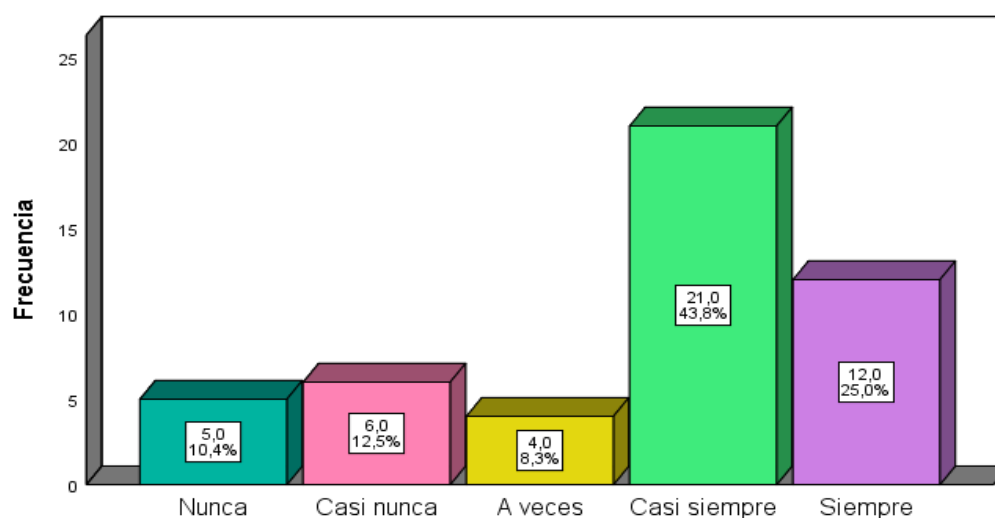
¿En el trabajo logra las metas que se han definido previamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10,4	10,4
Casi nunca	6	12,5	22,9
Válido A veces	4	8,3	31,3
Casi siempre	21	43,8	75,0
Siempre	12	25,0	100,0
Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 12

¿En el trabajo logra las metas que se han definido previamente?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 14 y la figura 12, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, califican que, el 5% de los trabajadores administrativos nunca en el trabajo logran las metas que se han definido previamente, el 12, 5% califican casi nunca; el 8,4% califica a veces, el 43,8% califican casi siempre y el 25% califica siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los

trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre en el trabajo logran las metas que se han definido previamente; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 15

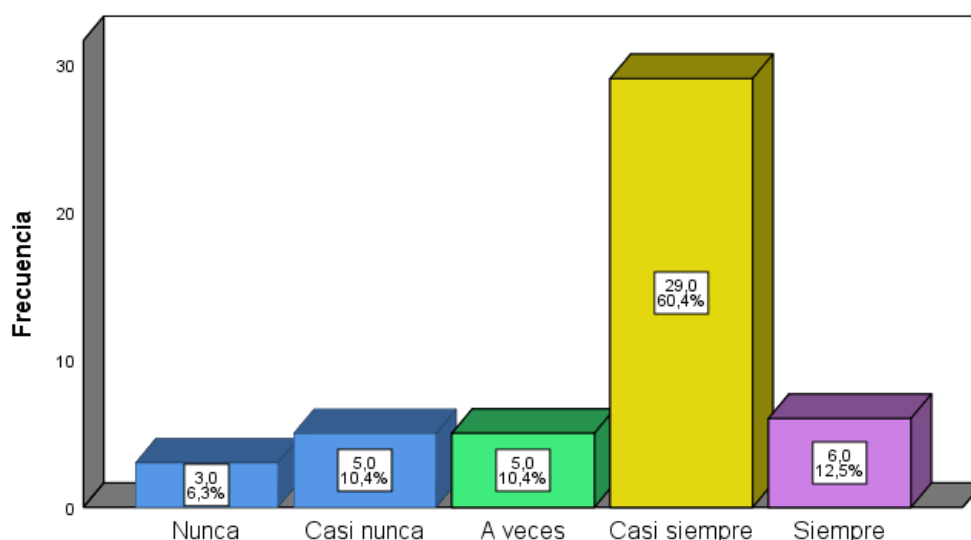
¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,3	6,3
	Casi nunca	5	10,4	16,7
	A veces	5	10,4	27,1
	Casi siempre	29	60,4	87,5
	Siempre	6	12,5	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 13

¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 15 y la figura 13, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 6,3% de los trabajadores administrativos nunca cumplen con responsabilidad la misión y visión de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco; el 10,4% califican casi nunca, el 10,4% califica a veces, el 60,4% califican casi siempre y el 12,5% califica siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos

casi siempre cumplen con compromiso la misión y visión de la UGEL Huánuco; en consecuencia, se deduce, que esta vivencia es resultado de la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 16

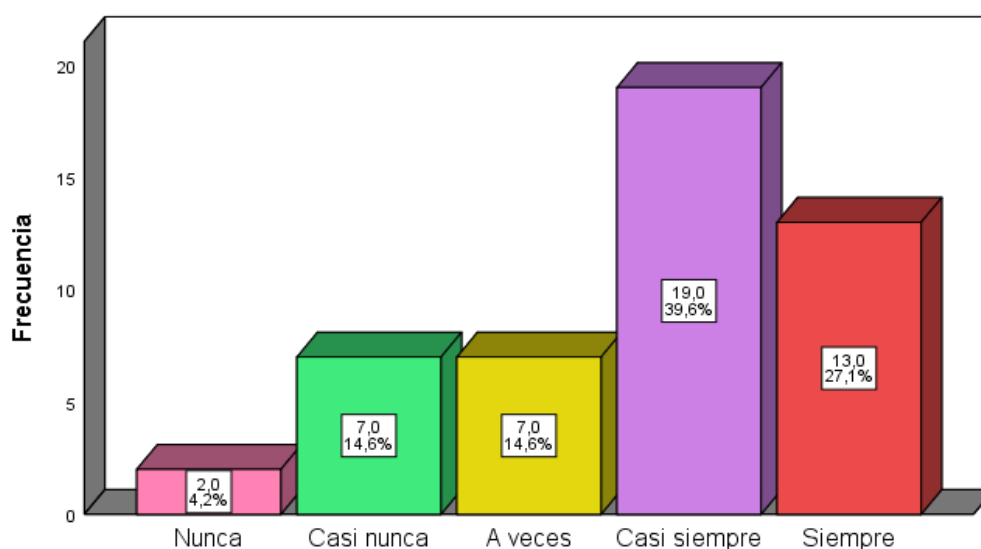
¿Demuestra buena disposición con la UGEL en las actividades extraordinarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,2	4,2
	Casi nunca	7	14,6	18,8
	A veces	7	14,6	33,3
	Casi siempre	19	39,6	72,9
	Siempre	13	27,1	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 14

¿Demuestra buena disposición con la UGEL en las actividades extraordinarias?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 16 y la figura 14, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 4,2% de los trabajadores administrativos de la GEL Huánuco nunca colaboran en las actividades extraordinarias a su función; el 14,6% califican casi nunca, el 14,6% califica a veces, el 39,6% califican casi siempre y el 27.1% califica siempre; en tal sentido, podemos afirmar que

la mayoría de los trabajadores administrativos casi siempre colaboran con la UGEL Huánuco en las actividades extraordinarias a su función; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 17

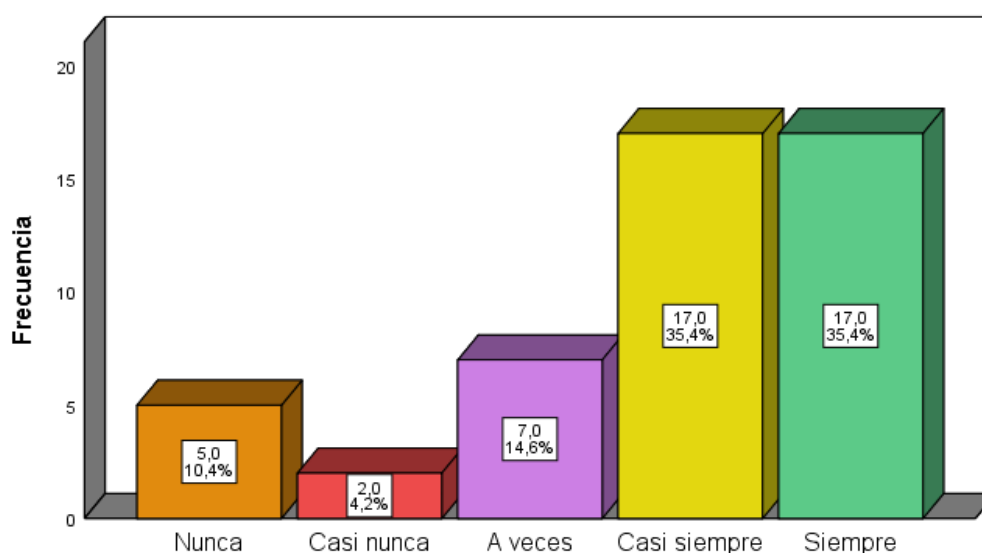
¿Demuestra compromiso satisfactorio en cumplimiento de los objetivos de la UGEL Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,4	10,4
	Casi nunca	2	4,2	14,6
	A veces	7	14,6	29,2
	Casi siempre	17	35,4	64,6
	Siempre	17	35,4	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 15

¿Demuestra compromiso satisfactorio en cumplimiento de los objetivos de la UGEL Huánuco?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos presentados en la Tabla 17 y la figura 15, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman, el 10,4% de los trabajadores administrativos nunca demuestran

compromiso satisfactorio en cumplimiento de los objetivos de la institución en estudio, el 4,2% califican casi nunca, el 14,6% califica a veces, el 35,4% califican casi siempre y siempre; por consiguiente, podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre demuestran compromiso satisfactorio en cumplimiento de los objetivos; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 18

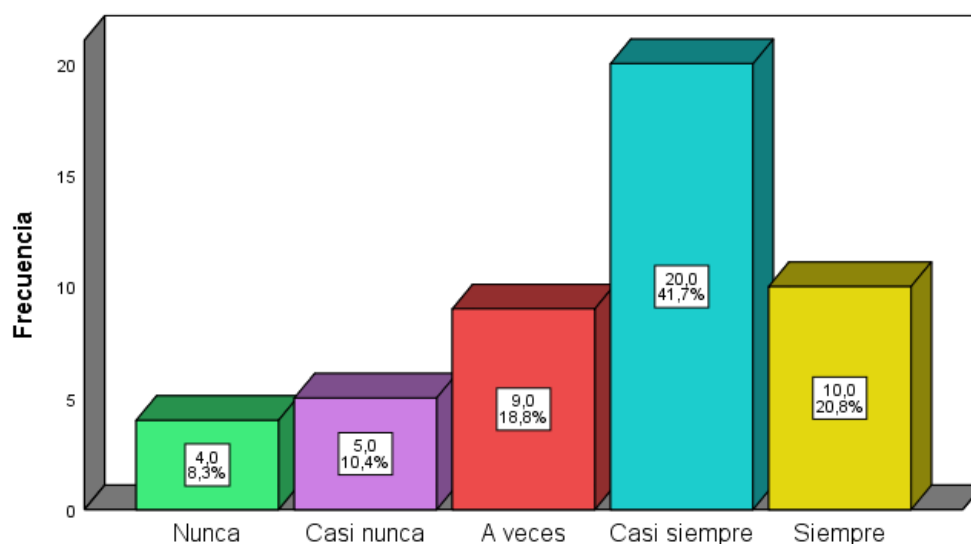
¿Utiliza menos recursos en la adquisición de los objetivos esperados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,3	8,3
	Casi nunca	5	10,4	18,8
	A veces	9	18,8	37,5
	Casi siempre	20	41,7	79,2
	Siempre	10	20,8	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 16

¿Utiliza menos recursos en la adquisición de los objetivos esperados?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 18 y la figura 16, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 8,3% de los trabajadores administrativos nunca utilizan menos recursos

en el logro los objetivos esperados, el 10,4% califican casi nunca, el 18,8% califica a veces, 41,7% califican casi siempre y el 20,8% califican siempre; en tal sentido, aseveramos que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre utilizan menos caudales en la adquisición de los objetivos esperados; en efecto, se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las habilidades genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 19

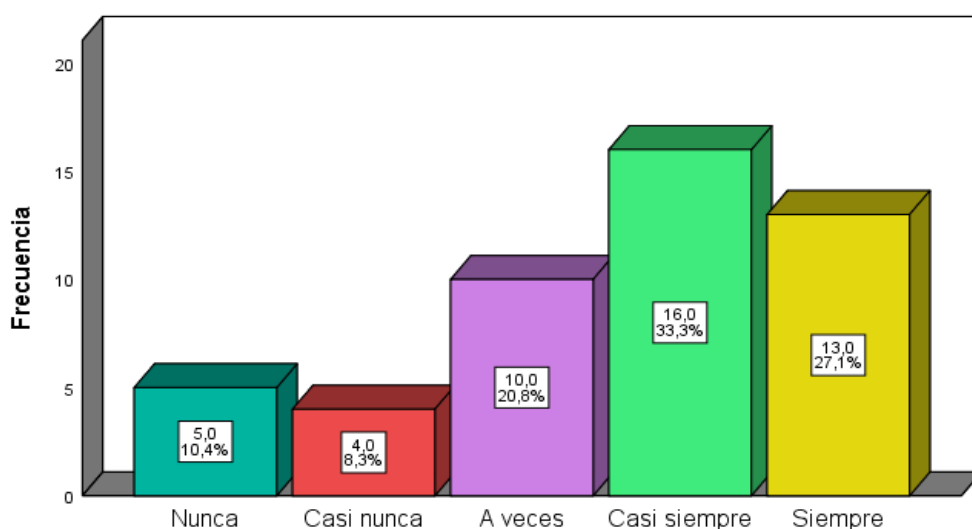
¿Logra resultados satisfactorios practicando las competencias transversales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,4	10,4
	Casi nunca	4	8,3	18,8
	A veces	10	20,8	39,6
	Casi siempre	16	33,3	72,9
	Siempre	13	27,1	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 17

¿Logra resultados satisfactorios practicando las competencias transversales?



Análisis e interpretación

Conforme a los hallazgos mostrados en la Tabla 19 y la figura 17, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 10,4% de los trabajadores administrativos nunca logran resultados

satisfactorios practicando las competencias transversales, el 8,3% califican casi nunca, el 20,8% califican a veces, el 33,3% califican casi siempre y el 27,1% califica siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de personales administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre logran resultados satisfactorios practicando las competencias genéricas; y se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 20

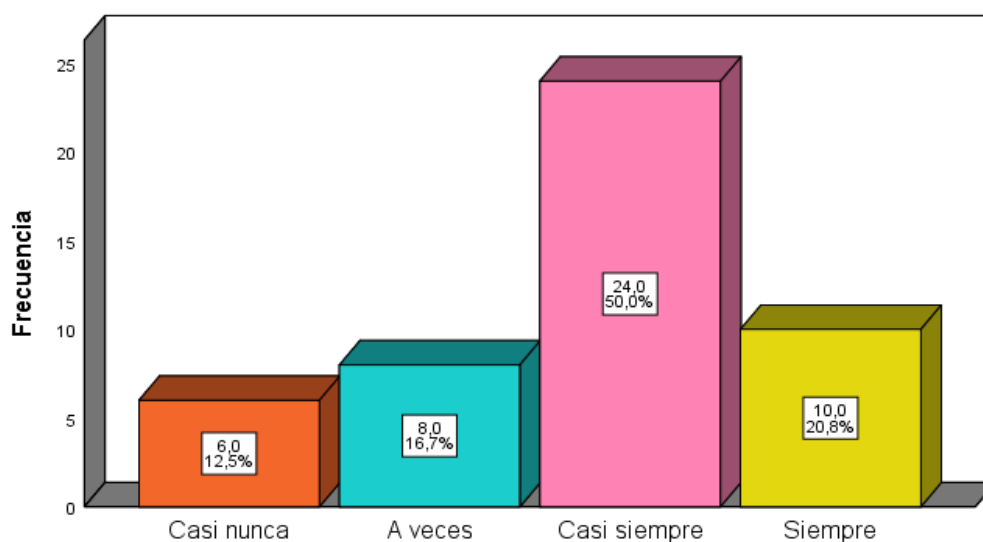
¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0
	Casi nunca	6	12,5	12,5
	A veces	8	16,7	29,2
	Casi siempre	24	50,0	79,2
	Siempre	10	20,8	100,0
	Total	48	100,0	

Nota. UGEL Huánuco

Figura 18

¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?



Análisis e interpretación

De acuerdo a los hallazgos mostrados en la Tabla 20 y la figura 18, los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, estiman que, el 0% de los trabajadores administrativos nunca demuestran efectividad y autonomía cuando resuelve problemas imprevistos al interior de su trabajo, 12,5% califican casi nunca, el 16,7% califican a veces, el 50% califican casi siempre y el 20,8% califican siempre; en tal sentido, podemos aseverar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco casi siempre demuestran efectividad y autonomía cuando resuelve problemas imprevistos al interior de su trabajo; y se deduce, que esta experiencia se debe a la relación significativa que existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES: CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

PRUEBA DE NORMALIDAD

La prueba de hipótesis a utilizar es el Shapiro-Wilk ya que la muestra es < 50 . El objetivo de la prueba de Shapiro-Wilk es determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal, lo que es crucial para muchas pruebas estadísticas que asumen normalidad.

Tabla 21

Variable 1. Trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1	,745	48	,000
Competencias genéricas			

Nota. datos agrupados de la variable tomados de la encuesta a los trabajadores de la UGEL Huánuco.

Análisis e interpretación.

En el cuadro se observa que el P-valor de la variable competencias genéricas, con un estadístico de Shapiro-Wilk 0,745 un nivel de

significancia del p-valor de 0,000, señala claramente que los datos no se distribuyen de manera normal. Dado que la variable no sigue una distribución normal, en efecto se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman para el análisis.

Tabla 22

Variable 2. Trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 2	,746	48	,000
Desempeño laboral			

Nota. datos agrupados de la variable tomados de la encuesta a los trabajadores de la UGEL Huánuco.

Análisis e interpretación.

En el cuadro se observa que el valor P de la variable desempeño laboral, con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0,746 y un nivel de significancia de 0,000, indica claramente que los datos no siguen una distribución normal. Debido a que la variable no presenta una

Distribución normal, se aceptó por utilizar la no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis.

LA PRUEBA NO PARAMÉTRICA DEL RHO SPEARMAN

La correlación de Rho Spearman se utilizó en ambas variables, una técnica no paramétrica que no exige que los datos tengan una distribución normal. Al no depender de la suposición de normalidad, esta técnica ofrece una manera robusta de evaluar la relación entre las variables de competencias genéricas y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huánuco, 2023, a continuación, se presentan los valores de Rho Spearman.

Tabla de valores de la Rho Spearman para definir la relación entre las competencias genéricas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Tabla 23*Valores de la Rho Spearman*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

4.2.1. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

b) Nivel de significancia

La confiabilidad del estudio se da con el 95% y con un margen de error del 5% ($\alpha = 0,05$). En efecto, por relacionarse de saberes sociales, el nivel de significancia se sitúa en 0,05.

c) Estadístico y cálculo de prueba

El estadístico utilizado para la prueba es el Rho de Spearman, debido a que es una muestra no probabilística, conformada por 48 sujetos, y es una investigación con variables cualitativas en escala ordinal.

Tabla 24*Correlaciones*

			V1: Competencias Genéricas	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Competencias Genéricas	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

d) Regla de decisión

Cuando el valor p es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (Ha).

e) Conclusión

El coeficiente de correlación obtenido es de 0,895, este resultado representa que, hay una correlación alta positiva. De esta forma, el nivel de significancia arrojó un valor de 0,000 y siendo este valor inferior a 0,05, en efecto, se admite la suposición alterna y se refuta la suposición nula. Como resultado, se observa una fuerte correlación entre las competencias genéricas y el rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, 2023.

4.2.2. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

➤ PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

b) Nivel de significancia

La confiabilidad del estudio se da con el 95% y con un margen de error del 5% ($\alpha = 0,05$). En efecto, por relacionarse de investigación social, el nivel de significancia establecido es de 0,05.

c) Estadístico y cálculo de prueba

El estadístico de prueba es el Rho de Spearman, debido a que es una muestra no probabilística, conformada por 48 sujetos y en escala ordinal es una investigación con variables cualitativas.

Tabla 25

Correlaciones

			D1V1: Competencias instrumentales	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1V1: Competencias instrumentales	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

d) Regla de decisión

Si el valor p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se desestima la hipótesis alternativa (H_a).

e) Conclusión

El coeficiente de correlación se encuentra en 0,627, lo que indica una correlación positiva de moderada intensidad. Además, el nivel de significancia es de 0,000, lo cual es inferior a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

De hecho, se ha encontrado una correlación positiva moderada entre las habilidades instrumentales y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco, en el año 2023.

➤ 4.2.2.2. PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL de Huánuco, 2023.

b) Nivel de significancia

La confiabilidad del estudio se da con el 95% y con un margen de error del 5% ($\alpha = 0,05$). De hecho, debido a la conexión con conocimientos sociales, el nivel de significancia se establece en 0,05.

c) Estadístico y cálculo de prueba

El estadístico de prueba es el Rho de Spearman, debido a que es una muestra no probabilística, conformada por 48 sujetos, y es un estudio con variables cualitativas en escala ordinal.

Tabla 26
Correlaciones

			D2V1: Competencias interpersonales	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2V1: Competencias interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

d) Regla de decisión

Si el valor de p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se descarta la hipótesis alternativa (H_a).

e) Conclusión

El coeficiente de correlación se sitúa en 0,915, lo que indica una correlación positiva muy alta. Además, el nivel de significancia es de 0,000; dado que este valor es menor a 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se establece que existe una relación positiva intensa entre las competencias genéricas y el rendimiento laboral de los empleados administrativos de la UGEL Huánuco en 2023.

➤ **PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.

b) Nivel de significancia

La confiabilidad del estudio se da con el 95% y con un margen de error del 5% ($\alpha = 0,05$). En efecto, por relacionarse de sabidurías sociales, el nivel de significancia es 0,05.

c) Estadístico y cálculo de prueba

El estadístico utilizado para la prueba es el Rho de Spearman, ya que se trata de una muestra no probabilística compuesta por 48

participantes. Además, esta investigación se desarrolla en una escala ordinal con variables cualitativas.

Tabla 27

Correlaciones

Rho de Spearman	Competencias sistémicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	D3V1: Competencias sistémicas	V2: Desempeño laboral
			1,000	,803**
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,803**	1,000
			,000	.
			48	48

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

d) Regla de decisión

Si el valor de p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se descarta la hipótesis alternativa (Ha).

e) Conclusión

El coeficiente de correlación se sitúa en 0,803, lo cual indica que existe una relación muy fuerte y positiva. Además, el nivel de significancia es de 0,000, y dado que este valor es menor que 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se establece que hay una alta correlación positiva entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Huánuco en 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La hipótesis general fue: Las competencias genéricas se relacionan con el desempeño laboral de los personales administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Se pudo determinar un valor relacional de 0,895 que describe la existencia de una relación alta positiva entre las competencias genéricas y desempeño laboral, resaltando que, al fortalecer cada vez más las competencias genéricas de los trabajadores administrativos, el nivel del desempeño laboral será eficiente, de tal forma se pudo aceptar la hipótesis general indicando que las competencias genéricas se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Este hallazgo y afirmación es similar a la investigación de Hernaiz (2019) quien afirma, el empleo de las competencias transversales mejora el rendimiento de los empleados. Por su parte García (2018) afirma que las competencias transversales están relacionadas con el rendimiento laboral; en otros términos, a mayor éxito de las competencias transversales del trabajador se logra mayor éxito en el rendimiento laboral. Ante esta proposición, podemos sostener que, en los trabajadores de la UGEL Huánuco se está dando importancia al empleo de las competencias genéricas implementando acciones como la reflexión en la eficiencia en el trabajo, planifica y ejecuta, resuelve situaciones en equipo de trabajo, muestra compromiso ético en el logro de los objetivos y trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas, aunque aún se necesita perfeccionar estas acciones de las competencias genéricas cada vez más para seguir mejorando el desempeño laboral.

La hipótesis específica 01 fue: Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Se pudo determinar el valor correlacional de 0,627 que describe la presencia de una relación moderada efectiva entre las competencias instrumentales y desempeño laboral, resaltando que, el desempeño laboral de los personales administrativos de la UGEL Huánuco mejorará en la medida que se implemente y se fortalezca las competencias genéricas instrumentales; así se pudo afirmar la primera

hipótesis específica indicando que las competencias genéricas se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Este logro y afirmación está relacionado a la indagación de Zolueta (2020) quien indica que las competencias instrumentales como: alto nivel profesional, mostrarse respetuoso, trato amable, atención y escucha activa al usuario, Cortez con sus compañeros y clientes, entre otras, permite ser un instrumento para mejorar el desempeño laboral y el logro eficiente de las metas. Por su parte Jiménez (2018) quien manifiesta, los empleados de una representación, profesionales de asistencia al consumidor, expertos de asistencia al consumidor y los expertos de infraestructuras tienen competencias instrumentales desarrolladas; sin embargo, no tienen buen nivel de progreso de las capacidades de plasticidad, trabajo en grupo y socorro; asimismo, no existe alto nivel de progreso de la competencia alineación al resultado. Por otra parte, Achaerandio (2010) explica, las competencias instrumentales ayudan a los hombres a corregir y aumentar sus perspectivas de triunfo en su existencia particular, social y profesional. Ejemplo: Comunicación verbal, resolución de problemas, el pensamiento analítico, lógico, reflexivo, creativo, etc. Ante la proposición expuesta, se resalta la influencia de las competencias instrumentales en el desempeño laboral, que sin duda la UGEL Huánuco debe seguir fortaleciendo las competencias instrumentales a través de capacitación e inducción a los nuevos trabajadores.

La hipótesis específica 02 fue: Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Se pudo determinar la validez correlacional de 0,915 que describe la existencia de una correlación muy eficaz entre las competencias interpersonales y desempeño laboral, resaltando que, la competencia interpersonal es un instrumento de mucha importancia para la formación laboral, la cual está sometido a optimizar el desempeño laboral; en efecto, se pudo aceptar la segunda hipótesis específica indicando que las competencias interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Este resultado y afirmación es semejante a la investigación de Púm (2018) quien concluye, las competencias interpersonales como: organización, trabajo en grupo, resolución de

problema, liderazgo, etc. Influye en el desempeño del personal. Por su parte Chaparro y Urra (2013) definen que, las competencias interpersonales ayudan proporcionar y beneficiar los progresos de interrelación social, de contribución y se afilian a la habilidad al trabajo, a las habilidades de organización, de coordinación, de ajuste y de mediación, resolución de problemas, etc. Ante esta premisa, las competencias interpersonales permiten mejorar el desempeño laboral.

La hipótesis específica 03 fue: existe relación significativa entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Se pudo determinar una validez correlacional de 0,803 que describe la presencia de correlación alta positiva entre las competencias sistémicas y desempeño laboral, resaltando que, el desarrollo anticipado de habilidades instrumentales e interpersonales permite al profesional mejorar el desempeño laboral para lograr el cumplimiento de metas y propósitos de la UGEL Huánuco, de esta manera se pudo afirmar la tercera hipótesis específica indicando que las competencias sistémicas tiene relación significativa con el desempeño laboral. Este resultado y afirmación es idéntico a la indagación de Ordoñez (2015), quien concluye, que, las competencias sistémicas (el liderazgo, la gestión y administración y el pensamiento complejo) influye en el desempeño laboral. Por su parte Achaerandio (2010) define, Las competencias sistémicas incluyen la capacidad y destreza para entender cómo se correlacionan y componen los fragmentos del todo o sistema. Un ejemplo de habilidad sistémica es la capacidad de emplear el conocimiento en la experiencia; juicio emprendedor, alineación a la eficacia y perfección, etc. Ante esta premisa podemos resaltar, la práctica de las competencias sistémicas mejora el desempeño laboral y la eficacia de servicio al público.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Esta relación fue valorada con el estadístico de la prueba de Rho de Spearman, las variables, cuyo coeficiente de correlación es 0,895, significa que hay una relación alta y positiva. Indicando que cada vez que se incrementa el puntaje del valor de las competencias genéricas, el valor del desempeño laboral también se incrementa; por lo que se deduce, el empleo de las competencias genéricas en el ejercicio de la profesión optimiza la calidad de prestación de servicio y en efecto, optimiza el desempeño laboral.

Se determinó que existe relación significativa entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Esta relación fue valorada con el estadístico de la prueba de Rho de Spearman, las variables, cuyo coeficiente de correlación es 0,627, que simboliza una relación moderada positiva, indicando que cada vez que se incrementa el puntaje del valor de la dimensión competencias instrumentales, el valor del desempeño laboral también se incrementa. Por lo que se deduce que el empleo de las competencias instrumentales mejora significativamente el desempeño laboral, fortalece las competencias genéricas y refuerza las capacidades del obrero en el ejercicio satisfactorio de sus funciones.

Se determinó que existe relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Esta relación fue valorada con el estadístico de la prueba de Rho de Spearman, las variables, cuyo coeficiente de correlación es 0,915, este representa una correlación muy alta positiva, mostrando que cada vez que se incrementa el puntaje del valor de la dimensión competencias interpersonales, también, se incrementa el valor del desempeño laboral del personal. Por lo que se deduce que la práctica de las competencias interpersonales mejora significativamente el desempeño laboral, fortalece las

competencias laborales y refuerza las capacidades de los trabajadores en el ejercicio eficaz y eficiente de sus funciones.

Se determinó que existe relación significativa entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Huánuco, 2023. Esta relación fue valorada con el estadístico de la prueba de Rho de Spearman, las variables, cuyo coeficiente de correlación es 0,803 que significa una relación alta positiva, indicando que cada vez que se incrementa el puntaje del valor de la dimensión competencias sistémicas, también, se incrementa el valor del desempeño laboral de los trabajadores. Por lo que se deduce que el empleo de las competencias instrumentales e interpersonales mejora significativamente el desempeño laboral; asimismo, fortalece las competencias laborales y refuerza las capacidades de los trabajadores en el ejercicio satisfactorio de sus funciones.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a la autoridad competente de la UGEL Huánuco, en coordinación con el jefe de Recursos Humanos, organice capacitaciones semestrales para todos los servidores públicos en temas de competencias genéricas y el desempeño laboral, con el fin de seguir mejorando el dominio de las competencias genéricas y el desempeño laboral de los personales de la UGEL Huánuco; y de esta forma lograr los propósitos y fines satisfactorios del establecimiento.

El director y jefes de área deberán promover la asistencia a capacitaciones convocadas para los personales de la UGEL Huánuco; asimismo, se recomienda promover capacitaciones y talleres con temarios de las competencias instrumentales basados a la prosperidad continua del desempeño laboral de todos los empleados públicos, y así de esta forma, lograr mayor eficiencia y responsabilidad de los trabajadores que permitan alcanzar las metas y propósitos satisfactorios de la institución.

Promover desde la dirección el dominio de las competencias interpersonales enfocados a la comunicación asertiva, escucha activa, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, las buenas relaciones interpersonales, el liderazgo, servicio de calidad, incentivos, etc. a los servidores de la UGEL Huánuco, para que se sientan satisfechos, motivados en el desempeño laboral y se estimule el trabajo en equipo para la mejora de la productividad y prestación de servicios de calidad, ya que esto beneficia a la institución.

Desde la Dirección, a los personales de la UGEL Huánuco, promover capacitaciones trimestrales en dominio de las competencias sistémicas enfocados al trabajo independiente, capacidad de autoaprendizaje, liderazgo, iniciativa, capacidad de llevar la teoría a la práctica, habilidad para adecuarse a nuevas situaciones, habilidad de negociación, entre otras, para que, a través de estas estrategias sigan mejorando su calidad de servicio, se sientan satisfechos y motivados en el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achaerandio, L. (2010). Competencias fundamentales para la vida. Impreso en GER Talleres gráficos, Guatemala. <https://dokumen.pub/competencias-fundamentales-para-la-vida.html>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco* 2005. *Salud en Tabasco*, 11(2), 333-338.
- Agut, S. y Grau, R. (2002) Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionPsicosocialAlEstudioDeLasCompetenci-209924.pdf>
- Aliaga, D. y Talledo, R. (2021). Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad.
- Arenas, C. y Suárez, Z. (2008). Tesis *Modelo de Gestión por Competencias para el Departamento de Contabilidad del Rectorado de la Universidad de Oriente*. Venezuela.
- Avello, R. (2017). Revista comunicar. Escuela de autores. <https://www.revistacomunicar.com/wp/escuela-deautores/importancia-de-expresar-las-limitaciones-del-estudio-2-principales-tipos-de-limitaciones/>
- Bernal, M. (2012) La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, características y desarrollo del proceso. Recuperado de <https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccic3b3n-a-la-planificac3b3n1.pdf>
- Campos, E.; Juan de Dios, F. y Reyes, K. (2019). Tesis *Las habilidades blandas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán- 2019*, de Huánuco. Recuperado de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5429/TAD00670C24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cariola, L. y Quiroz, A. (2009). LosRecursosHumanos.com. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/identificacion-y-analisis-decompetencias-enfoque-conductista-constructivista-y-funcionalista/>

- Carrasco, S. (2014) metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (2da ed.) Editorial san Marcos.
- Carrillo K. (2019). Tesis *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pilco Marca, Huánuco - 2018*, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Recuperado de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4976/PAGS00123C31.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chaing, M. y San Martín (2016) Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chaparro, M. y Urra, M. (2013) Competencias básicas y genéricas: una visión desde los trabajadores sociales ubicados en el área de Gestión del Talento Humano. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-CompetenciasBasicasYGenericas-6628781.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (9ª ed.). McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (1999). Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw HILL/INTERAMERICAN EDITORIAL. S.A DE CV.
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.
- Chomsky, N. (1997). Problemas actuales en teoría lingüística: Temas teóricos de Gramática Generativa. México: Siglo XXI Editores.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*.

- Davis, K. y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Pretince-Hall Hispanoamericana. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Esteban, F., Mauri, M., Begoña, M. y Vilafranca, I. (2018) *El compromiso ético en la formación universitaria: Reflexiones y recomendaciones*. <https://www.ub.edu/idp/web/sites/default/files/docs/qdu/36cuaderno.pdf>
- EUSA (2017). *Manual de desarrollo de competencias*. (1ª ed.) Cámara Sevilla. Recuperado de <https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>
- Feldman, R. S. (1998). *Evaluación del desempeño laboral*. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/691/T037_45749097_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. e Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- García, J. (2017). *Tesis Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/323348352.pdf>
- González, E. (setiembre de 2008). *AEC - Asociación Española para la Calidad*. Recuperado de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-por-competencias>
- Gonzales, V. y Mendoza, J. (2011) *La influencia de las competencias genéricas en la empleabilidad laboral inicial. Caso de estudio en la UANL*. *Innovaciones de Negocios*. México. <http://eprints.uanl.mx/12562/1/A8.pdf>
- Gonzales, W. y Vílchez, R. (2022). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. *pensamiento y gestión*, N.º 51. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>
- Gonzales y Gonzales (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. *Revista*

- Iberoamericana de educación*. N.º 47, 1-14.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.pdf>
- Gurthrie, W. (1992). *Historia de la filosofía griega*, Tomo V, Platón. Madrid: Editorial Gredos.
- Hernaiz, N. (2019). Tesis *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa*. Universidad de Valencia. Recuperado de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72338/TESIS%20DOCTORAL-Nerea%20Hernaiz%20Agreda.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. (6º ed.) México.
- HRider.net (2023) *Diccionario de recursos humanos*. Recuperado de <https://www.hrider.net/cms/diccionario/desempeno>
- IPEBA. (2012). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias Perú, 1990 - 2010*. Lima.
- Jiménez, D. (2021). Tesis *Desarrollo de las competencias laborales genéricas del personal de servicio al cliente de CNEL EP unidad de negocio esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2502/1/JIM%C3%89NEZ%20MAILA%20DORIS%20MAILA.pdf>
- Larrarte, P. (2018) *Fundamentos de administración*. Areandina, Fundación Universitaria del área andina, Ilumino, Bogotá D.C. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/326425223.pdf>
- Latorre, M. (2015) *Capacidades, destrezas y procesos mentales*. Universidad Marcelino Champagnat Lima. Recuperado de <https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2015/09/25.-Capacidades-destrezas-procesos.pdf>
- López, J. (2010) *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Perspectivas, Bolivia. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

- López, M. (2023) Tesis: gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022; de Trujillo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116560/Lopez_SMDf-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ma Hutchinson, S. (2014) El liderazgo, un desempeño efectivo. <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Marcías, O. (2018)_El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario. Revista de las ciencias Vol. 4, núm. 3, julio, 2018, pp. 240-252. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElDesarrolloDeCompetenciasGenericasEnElDocenteUniv-6560192.pdf>
- Martens, L. (1996) Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1990, 1° ed. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Martínez, E. y Ramírez, J. (2010). Régimen del servidor público. Programa de administración territorial. Escuela Superior de Administración Pública. Recuperado de: <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>
- Murillo, B. (2020). Mirada sobre la educación en Iberoamérica: competencias para el siglo XXI en Iberoamérica. ISBN: 978-84-7666-234-2. Madrid España.
- Ordoñez G, (2015). Tesis: *El liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica – periodo 2015*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Recuperado de https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/1937/TM_Ordonez_Ccora_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palmar G., Rafael, S., Valero. U. y Jhoan, M (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos. México. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Pedro (2006) La organización Recuperado de <http://fcasua.contad.unam.mx/2006/1230/docs/unidad4.pdf>
- Peña C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas* Vol. 9, No. 5, 2016, (pp. 95-105). <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona: Editorial Graó.
- Púm, K. (2018). Tesis *competencias laborales y evaluación del desempeño*, Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango de Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Ramírez, E. (2021) Concepto de competencia. Caracterización y tipología. Recuperado de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24672w/Concepto%20de%20competencia.pdf>
- Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, junio, 145-165.
- Samaranch, F. (1964). *Obras completas de Aristóteles*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Segarra, M. y Bou, J. (2007) Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento. Universitat Jaume I, Castellón. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ConceptoTiposYDimensionesDelConocimiento-2274043.pdf>
- Stegmann, T. (s.f.). *Gestión por competencias: un nuevo desafío de la educación hoy*. Chile. Recuperado de <https://docplayer.es/11491000-Gestion-por-competencias-un-nuevo-desafio-en-la-educacion-hoy.html>
- Valderrama, S. (2020)_Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Editorial San Marcos. Perú.

- Weller, J. y Roethlisberger C. (2014). La calidad de empleo de América Latina.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5341/S2011956_es.pdf
- Werther, W y Davis, K. (1995) La gestión estratégica de los recursos humanos.
Addison - Wesley Iberoamericana.
- Zuloeta, P. (2020). Tesis *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de comercio exterior y turismo, Lambayeque; 2017-2018*. Universidad Señor de Sipán de Lambayeque. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6835/Zuloeta%20Vigo%2C%20Paul%20Alex%20Simon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Pantaleón León, N. (2025). *Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUÁNUCO - 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<u>GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023?	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco – 2023.	<u>GENERAL</u> Ha: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.	<u>VARIABLE 1 (x)</u> X = Competencias genéricas <u>DIMENSIONES</u> • Competencias instrumentales • Competencias interpersonales • Competencias sistémicas	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No Experimental. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional. POBLACIÓN La población estará conformada por los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023, que hacen un total de 48 participantes.
<u>ESPECÍFICOS</u> a) ¿Qué relación existe entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de	<u>ESPECÍFICOS</u> a) Determinar la relación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de	<u>ESPECÍFICOS</u> a) Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023. b) Existe relación significativa	<u>VARIABLE 2 (y)</u> Y= Desempeño laboral <u>DIMENSIONES</u>	<u>MUESTRA</u>

Huánuco, 2023?	Huánuco, 2023.	entre las competencias	• Calidad de	La muestra se determinará
b) ¿Qué relación existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco - 2023?	b) Determinar la relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.	interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.	trabajo	‘por muestreo no
c) ¿Qué relación existe entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco - 2023?	c) Determinar la relación entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.	c) Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2023.	• Compromiso organizacional	probabilístico por conveniencia del investigador,
			• Responsabilidad	en efecto la muestra estará conformado por 48 participantes.
				<u>TÉCNICA E INSTRUMENTO</u>
				Encuesta-cuestionario
				Procesamiento de la información:
				Programa Excel
				software SPSS
				25.

Encuesta-cuestionario

Programa Excel
software SPSS
25.

ANEXO 2

CUESTIONARIO

El objetivo de la presente investigación es recoger información sobre la relación que existe entre: **“Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Huánuco - 2023”**.

Estimado(a) participante, responda el siguiente cuestionario con honestidad, no existen respuestas buenas ni malas, por favor no dejar ningún espacio en blanco.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un (x) la escala que crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°		ITEM	VALORACION				
			1	2	3	4	5
VARIABLE: Competencias genéricas							
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1	¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su trabajo?					
	2	Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo.					
	3	Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la empresa.					
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS INTERPERSONALES	4	Muestra compromiso ético en el logro de los objetivos y metas de la empresa.					
	5	Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas.					
	6	Demuestra respeto, confianza y asertividad a sus compañeros de trabajo multidisciplinar.					
DIMENSION 3: COMPETENCIAS SISTÉMICAS	7	Los administrativos laboraran teniendo en cuenta la gestión por objetivos.					
	8	Emprende con calidad de servicio el logro de los objetivos y matas.					
	9	Muestra liderazgo al organizar, llevar a la acción a las personas y grupos en el logro de sus objetivos.					

N°		ITEM	VALORACION				
			1	2	3	4	5
VARIABLE: Desempeño laboral							
DIMENSION 1: CALIDAD DE TRABAJO	10	Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado.					
	11	Demuestra eficiencia en el logro de los objetivos y resultados.					
	12	Logra las metas que se han definido previamente					
DIMENSION 2: COMPROMISO	13	Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco.					
	14	Demuestra buena disposición con la UGEL en las actividades extraordinarias.					
	15	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo.					
DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD	16	Utiliza menos recursos en el logro los objetivos esperados.					
	17	Logra resultados satisfactorios practicando las competencias transversales.					
	18	Demuestra efectividad y autonomía cuando resuelve problemas imprevistos al interior del trabajo.					

¡Gracias por apoyar en la investigación!

ANEXO 3

VALIDES DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN “JUICIO DE EXPERTOS”

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

CUESTIONARIO

“Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Huánuco - 2023”

INVESTIGADORA: PANTALEÓN LEÓN, Nely

INSTRUCCIONES. Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para la investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de evaluación; en tal sentido, agradezco de antemano su aporte que permitirá validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

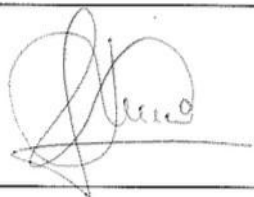
N°	Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su trabajo?	X		X		X		
2	¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
3	¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?	X		X		X		
4	¿Muestra compromiso ético en el logro de los objetivos y metas de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
5	¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?	X		X		X		
6	¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?	X		X		X		
7	¿Los personales de la prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?	X		X		X		

8	¿Emprende con calidad de servicio el logro de los objetivos y metas?	X		X		X		
9	¿Muestra liderazgo al organizar la acción a las personas en el logro de sus objetivos?	X		X		X		
10	¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?	X		X		X		
11	¿Demuestra efectividad en el logro de los objetivos y resultados?	X		X		X		
12	¿En el trabajo se anticipa a las necesidades de cambio y solución a problemas futuros?	X		X		X		
13	¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
14	¿Colabora con la UGEL Huánuco en las actividades extraordinarias a su función?	X		X		X		
15	¿Demuestra buena disposición y agrado en la realización del trabajo?	X		X		X		
16	¿Utiliza menos recursos en el logro los objetivos esperados?	X		X		X		
17	¿Logra los resultados esperados de forma satisfactoria aplicando las competencias sistémicas?	X		X		X		
18	¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?	X		X		X		

Fuente: Universidad Privada de Huánuco

Recomendaciones:

.....

Apellidos y nombres del juez validador	MARTEL FIGUEROA JANETH FIORELA	 Sello y firma 43046543 DNI
Grado académico	MAGISTER	
Mención	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL	
Fecha	12-10-2023	

ANEXO 3:
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
"JUICIO DE EXPERTOS"



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

CUESTIONARIO

"Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Huánuco - 2023"

INVESTIGADORA: PANTALEÓN LEÓN, Nely

INSTRUCCIONES. Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para la investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de evaluación; en tal sentido, agradezco de antemano su aporte que permitirá validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N°	Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
1	¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su trabajo?	X		X		X		
2	¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
3	¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?	X		X		X		
4	¿Muestra compromiso ético en el logro de los objetivos y metas de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
5	¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?	X		X		X		
6	¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?	X		X		X		
7	¿Los personales de la prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?	X		X		X		

8	¿Emprende con calidad de servicio el logro de los objetivos y metas?	X		X		X		
9	¿Muestra liderazgo al organizar la acción a las personas en el logro de sus objetivos?	X		X		X		
10	¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?	X		X		X		
11	¿Demuestra efectividad en el logro de los objetivos y resultados?	X		X		X		
12	¿En el trabajo se anticipa a las necesidades de cambio y solución a problemas futuros?	X		X		X		
13	¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
14	¿Colabora con la UGEL Huánuco en las actividades extraordinarias a su función?	X		X		X		
15	¿Demuestra buena disposición y agrado en la realización del trabajo?	X		X		X		
16	¿Utiliza menos recursos en el logro los objetivos esperados?	X		X		X		
17	¿Logra los resultados esperados de forma satisfactoria aplicando las competencias sistémicas?	X		X		X		
18	¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?	X		X		X		

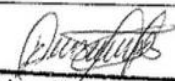
Fuente: Universidad Privada de Huánuco

Recomendaciones:

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador	BORJA BRUNO DENISSE VERENISE	 Denisse V. Borja Bruno CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO N° MATRÍCULA 14-1635
Grado académico	MAGISTER	Sello y firma
Mención	BANCA Y FINANZAS	15442599
Fecha	13-10-23	DNI

ANEXO 3:
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
“JUICIO DE EXPERTOS”



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

CUESTIONARIO

“Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Huánuco - 2023”

INVESTIGADORA: PANTALEÓN LEÓN, Nely

INSTRUCCIONES. Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para la investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de evaluación; en tal sentido, agradezco de antemano su aporte que permitirá validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N°	Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El servidor público de la UGEL Huánuco reflexiona de la eficiencia de su trabajo?	X		X		X		
2	¿Planifica y ejecuta con efectividad los objetivos de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
3	¿Resuelve con eficiencia situaciones al interior del equipo de trabajo?	X		X		X		
4	¿Muestra compromiso ético en el logro de los objetivos y metas de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
5	¿Trabaja en equipo cumpliendo con efectividad las funciones delegadas?	X		X		X		
6	¿Demuestra respeto, confianza y asertividad a los usuarios y colegas del trabajo multidisciplinar?	X		X		X		
7	¿Los personales de la prestan calidad de servicio teniendo en cuenta la gestión por competencias?	X		X		X		

8	¿Emprende con calidad de servicio el logro de los objetivos y metas?	X		X		X		
9	¿Muestra liderazgo al organizar la acción a las personas en el logro de sus objetivos?	X		X		X		
10	¿Trabaja más de los requisitos exigidos para obtener el mejor resultado?	X		X		X		
11	¿Demuestra efectividad en el logro de los objetivos y resultados?	X		X		X		
12	¿En el trabajo se anticipa a las necesidades de cambio y solución a problemas futuros?	X		X		X		
13	¿Cumple con responsabilidad la misión y visión de la UGEL Huánuco?	X		X		X		
14	¿Colabora con la UGEL Huánuco en las actividades extraordinarias a su función?	X		X		X		
15	¿Demuestra buena disposición y agrado en la realización del trabajo?	X		X		X		
16	¿Utiliza menos recursos en el logro los objetivos esperados?	X		X		X		
17	¿Logra los resultados esperados de forma satisfactoria aplicando las competencias sistémicas?	X		X		X		
18	¿Demuestra efectividad y autonomía al resolver problemas imprevistos al interior de su trabajo?	X		X		X		

Fuente: Universidad Privada de Huánuco

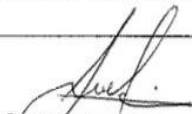
Recomendaciones:

.....

.....

.....

Apellidos y nombres del juez validador	Juan Carlos Cespedes Cruz.
Grado académico	Maestro
Mención	Gestión Pública
Fecha	12/10/23

 Juan Carlos Cespedes Cruz CONTADOR PUBLICO COLEGIADO MAT. 14- 884	Sello y firma
22498801	DNI

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Aida Angelica Romero Tapia, he leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre la investigación que lleva por título *“Las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Huánuco - 2023”*; asimismo, he tenido la oportunidad de formular preguntas; también, estoy enterada de los riesgos y beneficios potenciales al participar en este estudio; y sé que puedo retirarme de ésta en cualquier momento.

Por lo tanto, autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación y ACEPTO participar voluntariamente en la investigación en mención, del cual fui informada y no me causará daño alguno contra mi persona.

En fe de lo manifestado y en señal de la verdad, firmo el presente.

Huánuco, 18 de octubre de 2023.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN
UGEL HUÁNUCO
Abog. Aida A. Romero Tapia
JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HUÁNUCO

Abog. Aida Angelica Romero Tapia
JEFE DE PERSONAL DE LA UGEL HUÁNUCO

ANEXO 5

FOTOS DE LA ENCUESTA

