

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Gestión por Competencias y Generaciones Humanas en la Unidad
de Gestión Educativa Local de Chupaca - 2019**

Para Optar : El Título profesional de Licenciado en
Administración.

Autor(es) : Bach. Cristiam Canturin Rojas.
Bach. Cosmer Rojas Melendrez.

Asesor : Mg. Neil Alvin Rodríguez Rojas.

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Institucional Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 17.05.2022 / 16.05.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GENERACIONES
HUMANAS EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
DE CHUPACA – 2019

PRESENTADO POR:

Bach. Cristiam Canturin Rojas.

Bach. Cosmer Rojas Melendrez.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA
SOLEDAD

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. VARGAS ARISTE YULIANA

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

Huancayo, de del 2023.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GENERACIONES
HUMANAS EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE CHUPACA - 2019

ASESOR

MG. NEIL ALVIN RODRIGUEZ ROJAS

Dedicatoria

Con incalculable afecto a mi hija, que, con sus ocurrencias, hace de mis días una experiencia nueva y diferente.

A mi esposa, por la paciencia, la comprensión, el apoyo, y la seguridad que me brinda en todo momento.

A mis padres, por todo lo que me enseñaron, y demostraron, para crecer como persona, hijo, hermano, y profesional.

Cristiam y Cosmer

Agradecimiento

Mi gratitud especial:

Al ser supremo de nuestro planeta, por permitirnos ser parte de aquel equipo profesional que está impregnado en el cambio y la superación.

Al director de la UGEL del Chupaca, por el acceso que nos brindó, y el apoyo con la información necesaria para hacer de este trabajo una realidad.

Al Mg. Neil Alvin Rodríguez Rojas, por su sabio acompañamiento en el desarrollo de la tesis.

A todas las personas que nos acompañaron de diferentes maneras y, sobre todo, aquellas que nos orientaron, en el desarrollo de la tesis.

Cristiam y Cosmer

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y GENERACIONES HUMANAS EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHUPACA – 2019

Cuyo autor(es) : CRISTIAM CANTURIN ROJAS.

COSMER ROJAS MELENDREZ.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MTRO. RODRIGUEZ ROJAS NEIL ALVIN.

Que fue presentado con fecha 27.04.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 17.05.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **28%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 22 de Mayo del 2023.



 Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Introducción

La gestión del recurso intelectual, en las organizaciones de hoy en día, han cambiado absolutamente, y con este cambio, apareció la gestión por competencias como una herramienta que se sostiene en competencias laborales (habilidades duras), y competencias conductuales (habilidades blandas) que la personas deben tener, para posicionarse en el mercado laboral; simultáneamente aparecieron también, las generaciones humanas, agrupaciones homogéneas y singulares en criterios únicos.

Frente a todo ello, las motivaciones que impulsaron la ejecución de la tesis fueron: el uso inadecuado de las tecnologías de información y comunicaciones, el cual genera unos gastos indebidos; la formación profesional que no concuerda con la función que desempeña; la falta de compromiso personal; el deficiente profesionalismo en su accionar; falta de capacidad para adaptarse a los trabajos por resultados.

Acorde con ello, se propuso como problema: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019?; conforme a ella se propuso como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019. En consonancia se realizó una tesis básica, correlacional, donde se hizo uso del cuestionario y la guía de entrevista para recolectar los datos, en una muestra de 47 colaboradores. Y finalmente, se desarrolló por medio de la siguiente estructura:

El Capítulo I, denominado “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA”, traerá la descripción de la realidad del problema, la delimitación y la formulación del problema; la justificación de la investigación (social, teórica, y metodológica); y la determinación de los objetivos de la investigación.

El Capítulo II, denominado “MARCO TEÓRICO”, traerá consigo, los antecedentes de la investigación; las bases teóricas científicas; y el marco conceptual.

El Capítulo III, denominado “HIPÓTESIS”, llevará las hipótesis; y la definición conceptual - operacional de las variables.

El Capítulo IV, denominado “METODOLOGÍA”, contendrá el método de investigación; el tipo, nivel y diseño de investigación; la población y la muestra de estudio; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; las técnicas de procesamiento y análisis de datos; y los aspectos éticos de la investigación.

El Capítulo V, denominado “RESULTADOS”, traerá consigo, la presentación de resultados en tablas, gráficos, y figuras; así como la prueba de hipótesis.

Finalmente, al presente contexto se complementa, con las discusiones de los resultados, las conclusiones, las respectivas recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

Los autores

Contenido

Caratula	
Hoja de aprobación de jurados.....	2
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Introducción	viii
Contenido.....	x
Contenido de tablas.....	xiv
Contenido de figuras	xvi
Resumen.....	xviii
Abstract.....	xix
CÁPITULO I	20
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1. Descripción de la realidad problemática	20
1.2. Delimitación del problema	27
1.2.1. Delimitación Espacial.....	27
1.2.2. Delimitación Temporal.....	27
1.2.3. Delimitación Conceptual	27
1.3. Formulación del problema.....	27
1.3.1. Problema General	27
1.3.2. Problemas Específicos	27
1.4. Justificación.....	28
1.4.1. Social	28
1.4.2. Teórica	28
1.4.3. Metodológica	29

1.5.	Objetivos	29
1.5.1.	Objetivo General.....	29
1.5.2.	Objetivos Específicos	29
CAPÍTULO II.....		31
MARCO TEORICO.....		31
2.1.	Antecedentes	31
2.1.1.	Antecedentes nacionales.....	31
2.1.2.	Antecedentes internacionales	33
2.2.	Bases Teóricas	35
2.2.1.	Gestión por competencias.....	35
2.2.2.	Generaciones Humanas	40
2.3.	Marco Conceptual	46
CAPÍTULO III.....		49
HIPOTESIS.....		49
3.1.	Hipótesis General	49
3.2.	Hipótesis Específicas.....	49
3.3.	Variables.....	50
3.3.1.	Gestión por competencias.....	50
3.3.2.	Generaciones humanas	50
3.3.3.	Cuadro de operacionalización de las variables.....	51
CAPÍTULO IV.....		53
METODOLOGÍA		53
4.1.	Método de Investigación	53
4.1.1.	Método general	53
4.1.2.	Métodos específicos	53

4.2.	Tipo de Investigación	54
4.3.	Nivel de Investigación.....	54
4.4.	Diseño de la Investigación	55
4.5.	Población y muestra	55
4.5.1.	Población	55
4.5.2.	Muestra censal	56
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	56
4.6.1.	Técnica de Recolección de Datos	56
4.6.2.	Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
4.6.3.	Confiabilidad y validez del instrumento.....	57
4.7.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	60
4.8.	Aspectos Éticos de la Investigación	60
CAPÍTULO V.....		61
RESULTADOS.....		61
5.1.	Descripción de resultados.....	61
5.1.1.	Resultados descriptivos sobre la Gestión por Competencias	61
5.1.2.	Resultados descriptivos sobre las generaciones humanas.	67
5.2.	Contrastación de las hipótesis	74
5.2.1.	Contrastación de la hipótesis general	75
5.2.2.	Contrastación de la hipótesis específica 1	77
5.2.3.	Contrastación de la hipótesis específica 2	79
5.2.4.	Contrastación de la hipótesis específica 3	81
5.2.5.	Contrastación de la hipótesis específica 4	83
5.2.6.	Contrastación de la hipótesis específica 5	85
5.2.7.	Contrastación de la hipótesis específica 6	87

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	96

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Anexo 6: Base de datos

Anexo 7: Consentimiento Informado

Anexo 8: Fotografías

Contenido de tablas

Tabla 1 Características de las Generaciones Humanas en la UGEL de Chupaca.....	26
Tabla 2 Operacionalización de la primera variable.	51
Tabla 3 Operacionalización de la segunda variable.....	52
Tabla 4 Población de la UGEL - Chupaca.....	56
Tabla 5 Análisis de las varianzas para el cuestionario 1.....	57
Tabla 6 Análisis de las varianzas para el cuestionario 2.....	58
Tabla 7 Validación de los expertos.....	59
Tabla 8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	60
Tabla 9 Frecuencia de las competencias laborales.....	61
Tabla 10 Frecuencia de las competencias laborales.....	63
Tabla 11 Frecuencia de la Gestión por Competencias.....	64
Tabla 12 Frecuencia de la Gestión por Competencias (resultados agrupados).....	66
Tabla 13 Frecuencia de la generación Baby Boomers.....	67
Tabla 14 Frecuencia de la generación X.....	69
Tabla 15 Frecuencia de la generación Y.....	70
Tabla 16 Frecuencia de las Generaciones Humanas.....	72
Tabla 17 Frecuencia de las Generaciones Humanas (resultados agrupados).....	73
Tabla 18 Coeficiente de correlación.....	74
Tabla 19 Correlación entre la Gestión por Competencias y las Generaciones Humanas.....	75
Tabla 20 Correlación entre las Competencias laborales y la Generación baby boomers.....	77
Tabla 21 Correlación entre las Competencias conductuales y la Generación baby boomers.....	79
Tabla 22 Correlación entre las Competencias laborales y la Generación X.....	81
Tabla 23 Correlación entre las Competencias conductuales y la Generación X.....	83
Tabla 24 Correlación entre las Competencias laborales y la Generación Y.....	85

Tabla 25 Correlación entre las Competencias conductuales y la Generación Y.87

Contenido de figuras

Figura 1 Diagnóstico del personal en relación al uso de la TICS.....	21
Figura 2 Diagnóstico del personal en relación a la formación profesional.	22
Figura 3 Diagnóstico del personal en relación al compromiso personal.	23
Figura 4 Diagnóstico del personal en relación al profesionalismo y responsabilidad.....	24
Figura 5 Diagnóstico del personal en relación a la capacidad de interrelación.	25
Figura 6 Gestión por Competencias.....	37
Figura 7 Competencia laborales.	38
Figura 8 Competencia conductuales.	39
Figura 9 Características de las generaciones humanas.	41
Figura 10 Fortalezas de los Baby Boomers.	42
Figura 11 Debilidades de los Baby Boomers.....	42
Figura 12 Fortalezas de la Generación X.....	43
Figura 13 Debilidades de la Generación X.....	43
Figura 14 Fortalezas de la Generación Millennials.	44
Figura 15 Debilidades de la Generación Millennials.....	44
Figura 16 Fortalezas de la Generación Z.	45
Figura 17 Debilidades de la Generación Z.	45
Figura 18 Esquema del diseño de a investigación.	55
Figura 19 Estadística descriptiva de las competencias laborales.....	62
Figura 20 Estadística descriptiva de las competencias conductuales	63
Figura 21 Estadística descriptiva de la Gestión por Competencias.	65
Figura 22 Estadística de la Gestión por Competencias (resultados agrupados).	66
Figura 23 Estadística descriptiva de la generación Baby Boomers.....	68
Figura 24 Estadística descriptiva de la generación X.....	69

Figura 25 Estadística descriptiva de la generación Y	71
Figura 26 Estadística descriptiva de las Generaciones Humanas.	72
Figura 27 Estadística de las Generaciones Humanas (resultados agrupados).	73
Figura 28 Dispersión lineal de la hipótesis general.	76
Figura 29 Dispersión lineal de la hipótesis específica 1.	78
Figura 30 Dispersión lineal de la hipótesis específica 2.	80
Figura 31 Dispersión lineal de la hipótesis específica 3.	82
Figura 32 Dispersión lineal de la hipótesis específica 4.	84
Figura 33 Dispersión lineal de la hipótesis específica 5.	86
Figura 34 Dispersión lineal de la hipótesis específica 6.	88

Resumen

La génesis de la tesis responde a la pregunta ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019?, en relación directa el objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019. En consonancia se realizó una tesis básica, correlacional, donde se hizo uso del cuestionario y la guía de entrevista para recolectar los datos, en una muestra de 47 colaboradores. Como resultado final: Se confirma la relación significativa entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.582, y un p-valor de 0.000. Y a partir de ello, se recomienda capacitar a todos los colaboradores, con el único fin de mejorar las competencias laborales y conductuales en favor de los propósitos institucionales.

Palabras clave: *Gestión por competencias; Generaciones Humanas.*

Abstract

The genesis of the thesis answers the question: What is the relationship between competency-based management and human generations of the Chupaca Local Educational Management Unit, in 2019? In a direct relationship, the objective was: Determine the relationship that exists between the management by competences and the human generations of the Local Educational Management Unit of Chupaca, in the year 2019. In line with this, a basic, correlational thesis was carried out, where the questionnaire and the interview guide were used to collect the data, in a sample of 47 collaborators. As a final result: The significant relationship between management by competencies and human generations of the Chupaca Local Educational Management Unit is confirmed, in 2019; this is protected with a coefficient of 0.582, and a p-value of 0.000. And from this, it is recommended to train all employees, with the sole purpose of improving labor and behavioral skills in favor of institutional purposes.

Keywords: *Management by competencies; Human Generations.*

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto de la gestión de recursos humanos, la gestión por competencias sirve como una dirección que coloca a las personas como factor principal y enfatiza habilidades, habilidades y destrezas específicas en el campo del trabajo y el comportamiento, de la esfera cognoscitiva (saber), la esfera emotiva (saber ser), y a esfera aplicativa (saber hacer).

Por otro lado, las generaciones humanas se presentan como grupos delimitados por compartir particularidades, cualidades y agrados equivalentes. Por ello, las empresas deben entender que, hoy en día, desarrollar una gestión de la diversidad, es desarrollar un mecanismo trascendental que influya en el crecimiento creativo y la capacidad de dar solución a los problemas.

Partiendo del escenario mostrado en el párrafo anterior, en el ámbito internacional según (Lattus, 2018), desde principios de 1900 hasta la actualidad se han creado varias generaciones según el año de nacimiento y habilidades que los representa. Hasta el momento

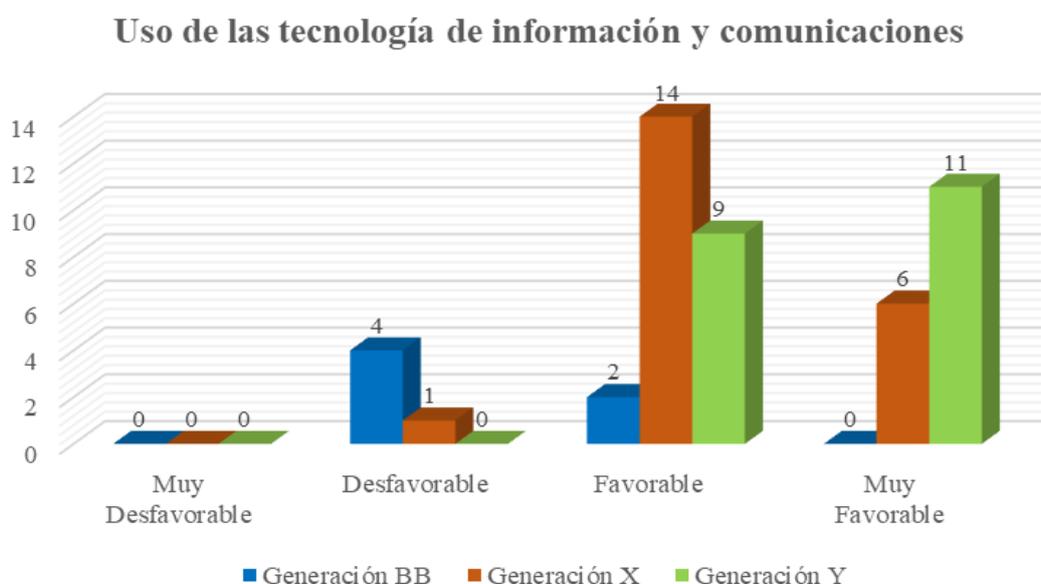
se han identificado 7 generaciones, las 3 primeras fueron testigo de los acontecimientos del siglo XX. Pero al final, cada una de ellas fueron caracterizadas y definidas en relación al dominio de la tecnología.

Por otro lado, en el contexto peruano se rescata la conversación con el administrador de “Manpower Perú” (Lizárraga, 2016), quien menciona: Según el estudio HUMAN AGE 2.0, los desafíos que enfrentarán las instituciones actuales, son las singularidades de la demanda laboral y la falta de talento en el mercado peruano. Por tanto, las empresas necesitan profesionales con ciertas mañas y destrezas que van más allá de sus experiencias. Según el trabajo desarrollado, esta es una etapa en que las habilidades blandas, han tomado gran relevancia, porque hoy, los profesionales tienen más opciones y deciden hacia dónde quieren dirigirse.

En el ámbito local, específicamente en la UGEL de Chupaca, el problema en referencia a la gestión por competencias y las generaciones humanas se resumen en el siguiente diagnóstico desarrollado por el área de Recursos Humanos:

Figura 1

Diagnóstico del personal en relación al uso de la TICS.



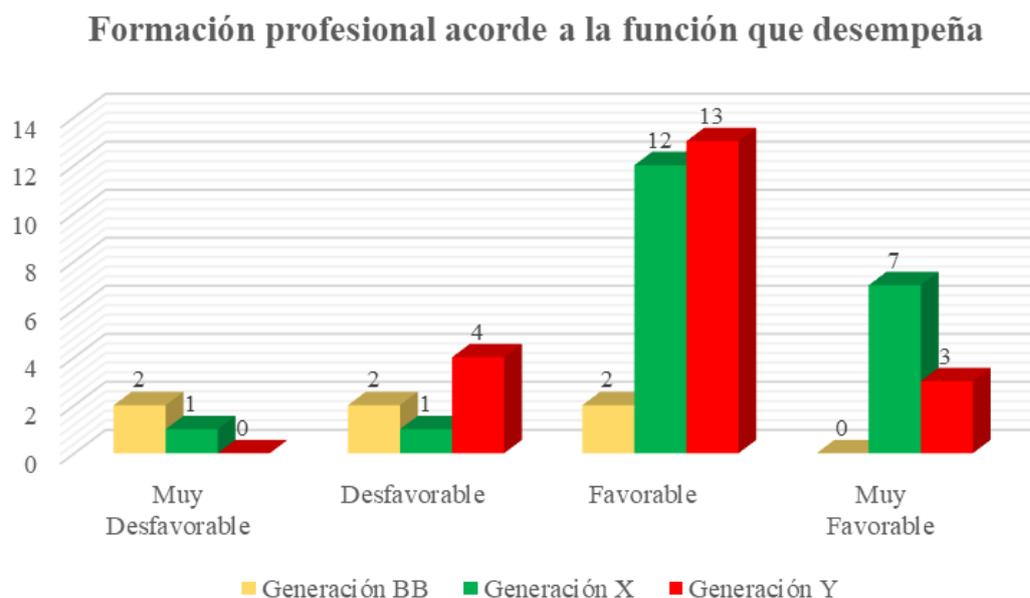
Nota. La Figura presenta la evaluación del personal de la UGEL de Chupaca en función al criterio de estudio. Fuente: Información del Área de Recursos Humanos.

En función al diagnóstico realizado por el Área de Recursos Humanos de la UGEL de Chupaca, cabe destacar que la Generación Y, utilizan las TICS de manera muy favorable y favorable, respectivamente; mientras que la Generación X, lo hacen de manera favorable en su mayoría, finalmente, queda claro que la Generación Baby Boomers, en su mayoría no tienen los conocimientos necesarios para hacer uso de la TICS.

Como sumario, es claro que la generación Baby Boomers tiene problemas en el uso de las tecnologías de información y comunicaciones, a diferencia de las otras dos generaciones que sí tienen dominio de las tecnologías.

Figura 2

Diagnóstico del personal en relación a la formación profesional.



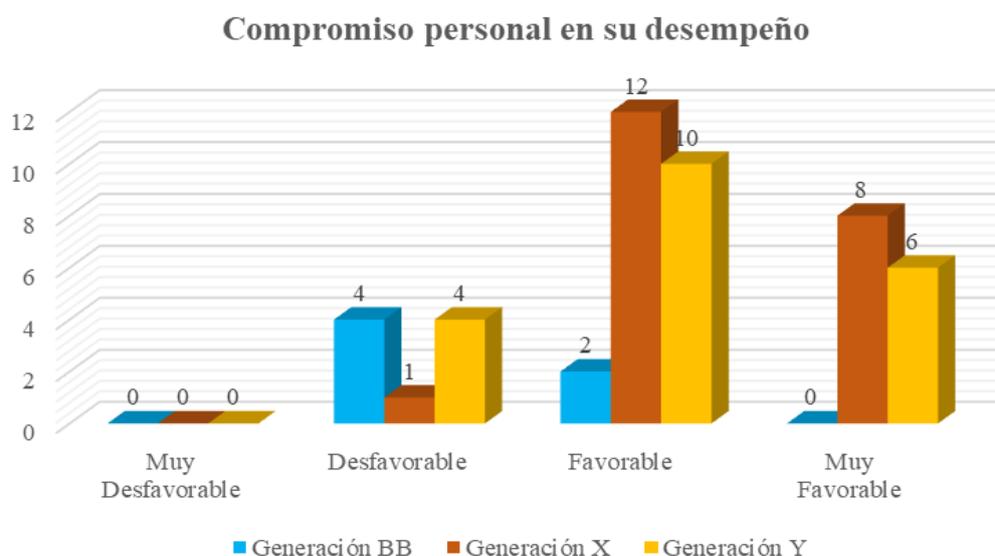
Nota. La Figura presenta la evaluación del personal de la UGEL de Chupaca en función al criterio de estudio. Fuente: Información del Área de Recursos Humanos.

Como se afirmó por el Área de Recursos Humanos de la UGEL de Chupaca, tanto la Generación X, como la Generación Y, en su mayoría cuentan con una formación profesional favorable en concordancia con la labor que realizan en la institución, así mismo un porcentaje rescatable cuentan con una formación muy favorable; mientras que la Generación Baby Boomers, en su mayoría no cuentan con la formación adecuada, que se exigen.

Como sumario, es claro que la Generación Baby Boomers no cuentan con la formación profesional adecuada, pero la mayoría son nombrados y la institución tiene que mediar con este escenario, a diferencia de las otras dos generaciones que sí tienen dominio de las actividades que realizan.

Figura 3

Diagnóstico del personal en relación al compromiso personal.



Nota. La Figura presenta la evaluación del personal de la UGEL de Chupaca en función al criterio de estudio. Fuente: Información del Área de Recursos Humanos.

De acuerdo al informe de evaluación de personal realizado por el Área de Recursos Humanos de la UGEL de Chupaca, de manera similar la Generación X, y la Generación Y, en su mayoría demuestran compromiso personal de manera favorable y muy favorable, la actividad que realizan en la institución, pero también hay un porcentaje rescatable que tienen un comportamiento desfavorable; mientras que la Generación Baby Boomers, en su mayoría no demuestran compromiso en sus acciones.

Como sumario, es claro que la Generación Baby Boomers no muestran el compromiso personal que se requiere, para alcanzar con los objetivos y metas institucionales, a diferencia de las otras dos generaciones que sí demuestran el compromiso necesario.

Figura 4

Diagnóstico del personal en relación al profesionalismo y responsabilidad.



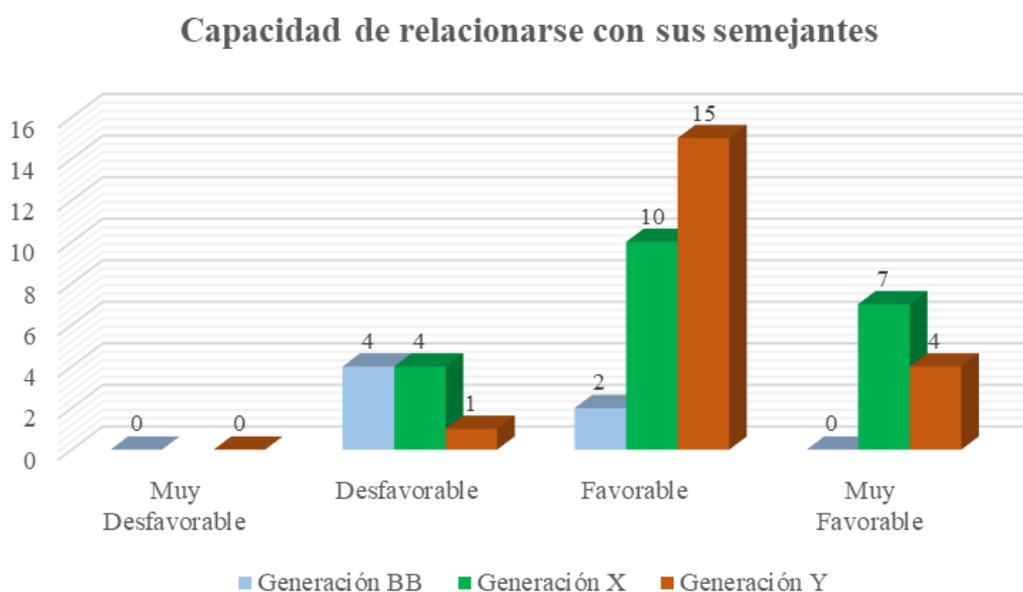
Nota. La Figura presenta la evaluación del personal de la UGEL de Chupaca en función al criterio de estudio. Fuente: Información del Área de Recursos Humanos.

Tal como reporta el informe de evaluación de personal realizado por el Área de Recursos Humanos de la UGEL de Chupaca, la mayor parte de la Generación X, actúan con profesionalismo y responsabilidad ante sus deberes en la UGEL, favorablemente, seguido por casi la mitad de la Generación Y, que también tienen un comportamiento profesional y responsable; también se debe rescatar que en este criterio evaluado, que aproximadamente la mitad de la Generación Baby Boomers, tienen un comportamiento favorable y muy favorable, respectivamente.

Como sumario, es claro que en todas las generaciones existe profesionalismo y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, pero es necesario que se preste mayor atención a los colaboradores que demuestra un comportamiento desfavorable, en sus acciones cotidianas.

Figura 5

Diagnóstico del personal en relación a la capacidad de interrelación.



Nota. La Figura presenta la evaluación del personal de la UGEL de Chupaca en función al criterio de estudio. Fuente: Información del Área de Recursos Humanos.

Según el estudio realizado por el Área de Recursos Humanos de la Ugel de Chupaca, tanto la Generación X, como la Generación Y, demuestran la capacidad para relacionarse con sus semejantes de manera favorable y muy favorable, respectivamente, pero también dentro de estas generaciones existen personas que carecen de esta capacidad; mientras que la Generación Baby Boomers, en su mayoría demuestran una capacidad desfavorable.

Como sumario, es claro que la Generación Baby Boomers no cuentan con la capacidad para relacionarse efectivamente en el trabajo con las demás generaciones, por el temor de que puedan sacarle de los puestos que ocupan.

Tal como se afirmó en las figuras que anteceden, es claro que en la UGEL de Chupaca existe deficiencias como el uso inadecuado de las tecnologías de información y comunicaciones, el cual genera unos gastos indebidos; la formación profesional que no concuerda con la función que desempeña; falta de compromiso personal; el deficiente profesionalismo en su accionar; falta de capacidad para adaptarse a los trabajos por resultados;

todos ellos causados por un inadecuado proceso en la contrata de docentes y administrativos, ya que en su mayoría son favores políticos y nepotismo; pero lo más indignante es que por incapacidad profesional no se cumplen con las metas programadas al 100%, y al final del año devuelven parte del presupuesto asignado a la región; así mismo se pudo ver desorden en las áreas de trabajo.

Como complemento a todo lo mencionado, en el cuadro siguiente se presenta las características que se resaltan en el personal, según a la generación que pertenecen:

Tabla 1

Características de las Generaciones Humanas en la UGEL de Chupaca.

Criterio	Generación Baby Boomers	Generación X	Generación Y
Habilidades	Establecer reglamentos, rigidez.	Flexibilidad, estrategia y planificación.	Flexibilidad, adaptabilidad y cambio sistemático.
Rasgos personales	Paciencia, precisión y firmeza.	Visión, competencia, y valores.	Intuición, interés por la formación.
Estilo de trabajo	Sentido de responsabilidad, laboriosidad y fidelidad a la empresa.	Utilización de ideas de la lógica, recabar información	Trabajo en equipo, rentabilización de conocimiento.
Estilo de liderazgo	Tradicionalista (autoritario)	Visionario, tendencia a la reingeniería de procesos.	Inmerso en la ingeniería de procesos, persuasivo, potenciador de autocontrol, informador, facilitador.
Contribución a la empresa	Cumplimiento de sus funciones, atender la calidad del producto o servicio.	Dar ideas, recabar opinión, inmersión en la calidad total.	Dar soluciones ad hoc y calidad total, comprender al cliente, máxima flexibilidad.
Nº de colaboradores	6	21	20

Nota. La tabla sintetiza, a descripción de las tres generaciones que conforman la población de estudio en la tesis, bajo los criterios de habilidad, rasgos personales, estilo de trabajo, estilo de liderazgo y contribución a la empresa. Fuente. Información de la UGEL de Chupaca.

Es este el escenario que nos permite desarrollar nuestra investigación, con el fin de determinar la relación que existe entre la Gestión por competencias y las Generaciones Humanas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El escenario que se tomará para desarrollo de nuestro trabajo será la Unidad de Gestión educativa Local de Chupaca, ubicada en Jr. Félix Aldao N° 207, Chupaca, Chupaca, Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal

La ejecución de La tesis fue durante el año 2020, y como año de observación fue el año fiscal 2019, pero estuvo sujeto al cronograma de ejecución presentado en el contexto del plan, y al parámetro que estipula la universidad por resolución.

1.2.3. Delimitación Conceptual

Las bases teóricas que sustentan la tesis por (Cuestas, 2015), quien nos dice que la gestión por competencias “Es un concepto relacionado en la gestión de recursos humanos, lo que implica una mayor fusión estratégica, los sistemas laborales y la cultura organizacional, así como una mayor comprensión del potencial de los recursos humanos y su crecimiento” (p. 255).

Y por (Albéniz, 2019), quien nos dice que la generación humana es una agrupación de las personas que nacieron en unos 20 años, a lo largo de la vida humana, como la niñez, la pubertad, la adultez y la vejez.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019?

2. ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019?
3. ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019?
4. ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019?
5. ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019?
6. ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

En el contexto social, se justifica porque se usó como apoyo a la administración del talento humano en la UGEL de Chupaca, por otro lado, también sirve de piloto para todas instancias públicas que pretendan mejorar la gestión del talento humano en sus arcas y por ende mejorar el desempeño de los mismos. También se aprovechará como de apoyo para los estudiantes y la sociedad en general, ya que la tesis estará al alcance de cualquiera que vea en la gestión por competencias un medio de cambio en el desempeño organizacional.

1.4.2. Teórica

Teóricamente hablando, esta tesis tiene sustento, porque el lugar de trabajo actual tiene una variedad de desafíos, muchos de los cuales se basan en los intereses de la organización en lugar de la gestión de competencias. Por ello, las instituciones se convierten en entidades formadas por personas cuyo objeto es realizar actividades para comercializar bienes o prestar servicios, y la definición de la gestión por competencias, como piloto, se refleja en un papel

muy interesante que las personas utilizan todos los días. De igual manera, la tesis servirá como base teórica para futuras investigaciones relacionadas.

1.4.3. Metodológica

Metodológicamente se sustenta, porque para su desarrollo se ha utilizado el método científico, complementado con el método analítico (para presentar y relatar el problema de la investigación), el método de descripción (para relatar los antecedentes, el marco teórico, y los conceptos) y el método estadístico (para realizar el procesamiento de la información recopilada, a través del SPSS 26).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
2. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
3. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
4. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

5. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
6. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

(Guarniz & Pretell, 2018), quien realizó una tesis para ostentar el título profesional de licenciadas en administración en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo; en la ciudad de Trujillo, una tesis no experimental - transversal y descriptiva; cuyo objeto de estudio fue: indicar aquellos elementos que benefician el emprendimiento sostenible de la generación “Y” y “X”, de la ciudad de Simbal en La Libertad, en el año 2018; donde se consideró a 27 emprendedores de la ciudad de Simbal como muestra; finalmente, concluyó, determinando que los elementos que benefician el emprendimiento son: el grado de instrucción, las ganas de mejorar, la experiencia previa, el sector económico, el conocimiento del negocio, y la situación económica en la que se encuentra el emprendedor.

(Córdova & Maldonado, 2017), quien realizó una tesis para ostentar el título profesional de licenciado en administración en la Facultad de Negocios de la Universidad Peruana de

Ciencias Aplicadas; en la ciudad de Lima, una tesis no experimental; cuyo objeto de estudio fue: Estudiar si existe Millennials con las capacidades solicitadas para un líder disruptivo en las compañías de seguros de Lima Metropolitana; donde se consideró a 383 personas de la ciudad de Lima como muestra; finalmente, concluyó, determinando que como consecuencia de la transformación digital, las empresas tienen que adaptarse a nuevos modelos de negocio, nuevas formas de trabajar y, lo más importante, nuevos perfiles de empleados, ya que se crean campos, se crean nuevos puestos de trabajo y todo se enfoca a dar mejores servicios. clientes externos.

(Carrasco, 2017), quien realizó una tesis para ostentar el título profesional de licenciada en administración en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo; en la ciudad de Lambayeque, una tesis pre experimental; cuyo objeto de estudio fue: indicar de qué manera la selección por competencias fortalecen el desempeño de los colaboradores de la empresa Delicias King Kong– 2017; donde se consideró a 30 trabajadores de la empresa como muestra; finalmente, concluyó, determinando que la calidad del trabajo, la responsabilidad, el compromiso, la productividad, la satisfacción en el trabajo, y el nivel de conocimiento como parámetros de selección por competencias fortalecen el desempeño d ellos colaboradores de la empresa Delicias King Kong.

(Mitta & Dávila, 2015), quien realizó una tesis para ostentar el título profesional de licenciado en gestión en la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la Pontificia Universidad Católica del Perú; en la ciudad de Lima, una tesis mixta; cuyo objeto de estudio fue: identificar las políticas y prácticas de retención de personal para fidelizar a los jóvenes Millennials; donde se consideró a millennials del noveno y décimo ciclo de las carreras de Gestión y Alta Dirección, Economía e Ingeniería Industrial que hayan tenido experiencia laboral, como muestra; finalmente, concluyó, “No es nada fácil adecuarse a los cambios de la generación por lo tanto se entiende que se debe estar en constante aprendizaje de cambios en esta nueva

generación, no estar siempre conformados solo con lo que sabemos, estar aprendiendo, cuestionando adquiriendo más conocimiento y resolviendo las dudas, también se observa que ya no se debe trabajar individualmente pensando en el beneficio de uno mismo y dejar de pensar en un yo y empezar a trabajar en equipo”.

(Casa, 2015), quien realizó una tesis para ostentar el título profesional de licenciada en administración de empresas en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas; en la ciudad de Andahuaylas, una tesis descriptiva no experimental; cuyo objeto de estudio fue: “Determinar la relación que existe entre Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015”; donde se consideró a 42 trabajadores de la empresa como muestra; finalmente, concluyó, determinando que existe entre una relación significativa entre la Gestión por Competencias y Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, respaldado con un p-valor de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05; y un Pearson de 0.555.

2.1.2. Antecedentes internacionales

(Méndez, 2017), quien realizó una tesis para ostentar el título profesional de licenciado en administración en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rafael Landívar; en el país de Guatemala, una tesis descriptiva; cuyo objeto de estudio fue: “Determinar la aplicación de la gestión de recursos humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción, R.L. ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”; donde se consideró a 61 trabajadores de la cooperativa, como muestra; finalmente, concluyó, determinando que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción, R.L., no se evidencia la aplicación de competencias laborales en los diferentes procesos de la gestión de recursos humanos.

(Padilla, 2017), quien realizó una tesis para ostentar el título Especialista de Alta Gerencia en la Universidad Militar Nueva Granada; ciudad de Bogotá, en el país de Colombia., una tesis de revisión literaria; cuyo objeto de estudio fue: “Entender que por primera vez en la historia del ámbito laboral están presentes cuatro generaciones”; donde se consideró diversos artículos científicos, como muestra; finalmente, concluyó, determinando que las organizaciones deben de convertirse en atractivos para la generación Millennials y así poder seleccionar los mejores talentos de esta generación debido a que la mejor manera de retener al talento es atraerlos continuamente.

(González, 2016), quien realizó una tesis para ostentar el título en Marketing e Investigación de Mercados en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León; ciudad de León, en el país de España, una tesis de enfoque teórico; cuyo objeto de estudio fue: “analizar la evolución en el comportamiento de las personas a la hora de consumir contenidos audiovisuales y el efecto que esto ha provocado en la industria televisiva”; donde a la serie “El Príncipe”, como muestra; finalmente, concluyó, determinando que “la innovación publicitaria para difundir la marca de la empresa; logrando un planteamiento más dilatado así obtener un crecimiento significativo; por lo tanto, la empresa busca como socializar más con el cliente ganando su confianza y lealtad, por otro lado, la empresa busca estrategias de como adecuarse, aclimatarse a las nuevas generaciones Z e Y, lo cual son generaciones con peso en esta era”.

(Mena, 2014), quien realizó una tesis para ostentar el título Magister en Gestión Empresarial en la Universidad Católica de Loja, en el país de Ecuador, una tesis explicativa; cuyo objeto de estudio fue: “diseñar un plan de mejora continua, basado en el Modelo de Gestión por Competencias, para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca, para el año 2014”; donde se tomó al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, de Cuenca, como muestra; finalmente, concluyó,

determinando que “el Modelo de Gestión por Competencias es aplicable al personal administrativo de cualquier entidad educativa, porque permite a las instituciones dar respuestas al entorno cambiante en el que se desenvuelven, puesto que puede ser evaluado constantemente y es actualizable”.

(Bonilla, Góchez, & Machado, 2013), quien realizó una tesis para ostentar la licenciatura de Finanzas Empresariales en Facultad de Economía, Empresa y Negocios de la Universidad Dr. José Matías Delgado, en el país de El Salvador, una tesis explicativa; cuyo objeto de estudio fue: “Identificar cuál es el impacto de las generaciones baby boomers, x, y, z en los procesos de selección y productividad de las empresas”; donde se tomó a la empresa Marllory Oliva, y la empresa Headhunter, como muestra; finalmente, concluyó, determinando que; “Se entiende sobre esta pluralidad de generaciones que enfrentas las empresas por lo tanto el investigador menciona varias referencia y recomendaciones como la productividad para que se incremente se debe tener más en cuenta y valorar al trabajador, difundir una cultura y comunicación más objetiva donde los trabajadores sientan poder expresarse con toda confianza, como también desarrollar el talento y capacidad de los trabajadores lo cual son de importancia para las empresas”.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Gestión por competencias*

En la estructura de la tesis, esta variable es vista como la práctica de identificación de las habilidades más importantes que los empleados o colaboradores requieren para lograr la productividad prevista en una función determinada. Estas habilidades del cual se habla sirven para dar alineamiento a los comportamientos a la estrategia corporativa de toda empresa. A opinión personal, es un concepto prominente e importante en términos de desempeño oficial o capital intelectual y, más importante aún, en términos de desarrollo de ideas y sistemas de

fuerza laboral y capacidades del personal para que se desarrollen mejor en la organización, y en el entorno en general.

En concordancia a ello, (Cuesta, 2015), menciona que la Gestión por Competencias, es una forma de concebir a la Gestión del Talento Humano como un medio que involucra una mejor integración entre la estrategia corporativa, el sistema laboral y la cultura corporativa. Fundamentalmente, tiene una orientación encaminada a mejorar intelectualmente (capacidades) de las personas, y prepararlas para un futuro, bajo un conjunto de competencias claramente definidas, a fin de hacer más fuerte la cultura organizacional y diferenciarla del cúmulo de competidores existentes. Desde otra perspectiva, nos dice que en estos escenarios tan fluctuantes es sustancial tener conocimiento de esta herramienta, para gestionar el recurso intelectual de la empresa con una homeóstasis entre la maniobra, los métodos de compromiso y los valores organizacionales, apegado a la comprensión de las prácticas y el progreso de los colaboradores. Esto afirman que toda empresa debe ocuparse en el desarrollo de las personas, en sus competencias, en sus métodos de aprendizaje y desarrollo, y utilizarla como estrategia en la mejora continua de la productividad.

Por su parte, (Alles, 2015) hace mención que es una guía en la Gestión del Talento Humano, que alinea a los gerentes y demás colaboradores que forman parte de la empresa, al logro de los objetivos y las metas institucionales, estratégicamente hablando. También representa los procesos de selección, valuación, y perfeccionamiento de todos los colaboradores que cumplan con los requerimientos y exigencias que tiene la empresa; así mismo menciona que esta herramienta, representa un alineamiento del factor intelectual como centro estratégico, hacia el desarrollo de los estándares competitivos (habilidades, destrezas, y conocimientos), que toda empresa busca para diferenciarse ante la competencia. Complementando todo lo mencionado en el párrafo anterior, Martha Alles, hace referencia que este enfoque es usado

generalmente para perfeccionar las actividades que ejecutan los colaboradores en congruencia con la estrategia comercial de la empresa.

Figura 6

Gestión por Competencias.



Nota. La figura, presenta el gráfico del proceso de la gestión por competencias. Fuente: (Alles, 2015), Dirección Estratégica de RRHH, Volumen 1.

Tal como se muestra en la figura, el propósito de este modelo de gestión del talento humano busca lograr el direccionamiento estratégico de la empresa (visión, misión, objetivos, y metas estratégicas), por ello es indispensable examinar estos factores y desde esta base determinar el perfil del trabajo necesario, de acuerdo con el desarrollo de las competencias.

Haciendo un poco de retroalimentación en la revisión bibliográfica hacia el año 2010, se rescata el aporte de (Rábago, 2010), quién este sistema está indisolublemente ligado a la estrategia y objetivos de la organización. Por tanto, estas capacidades son aspectos de la organización que necesitan saber, para actuar colectivamente y hacer realidad la estrategia; estos elementos se dividen en: la estructura de la empresa; el proceso de desarrollo de las actividades; los activos necesarios; y la disciplina de los colaboradores. Esto quiere decir, que es una estrategia que ayuda a alcanzar las metas organizacionales.

De la misma manera allá por el año 2008, la compañía (Ernst & Young Consultores), dijo que la gestión por competencias va en aumento, porque su aplicación brinda un estilo de

gestión diferente, que adopta a las personas como corazón del sistema laboral, y partir de ello, le brindan a la empresa una verdadera jerarquía.

Dimensiones de la gestión por competencias

Tomando como base el aporte que brindó Martha Alles, en el contexto de la Gestión por competencias, las dimensiones en la tesis son:

A. Competencias laborales

En este tema, la OIT, citado por en el año 2015 por Martha Alles, asevera que “Es la capacidad para realizar con éxito una actividad laboral definida; no es la probabilidad de éxito en la realización de un trabajo, es una verdadera habilidad demostrada en la praxis laboral” (p. 80). En congruencia a lo mencionado, según el Consejo Mexicano para la Normalización y Certificación de Competencias Laborales, mencionado por Martha Alles en el año 2015, nos dice que es la capacidad productiva de un individuo que nacen del conocimiento, de las habilidades, de los atributos o los talentos que se movilizan para lograr un desempeño efectivo en una organización determinada.

Figura 7

Competencia laborales.



Nota. La figura, presenta el gráfico que resume las competencias laborales. Fuente: basado en el aporte de (Alles, 2015), Dirección Estratégica de RRHH, Volumen 1.

Dicho, en otros términos, es el conocimiento y la actitud necesarios para desarrollarse de manera óptima y exitosa en la actividad específica; la competencia de la mano de obra es muy importante para alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

B. Competencias conductuales

Es una habilidad individual o una característica conductual de un individuo, que puede definirse como una característica de su comportamiento. Desde la perspectiva de (Alles, 2015) son aquellas habilidades que se comparten con los demás, y que se refieren a la conducta personal para cada área funcional, inclusive las cualidades gerenciales. Esto quiere decir, que la experiencia y el comportamiento son los que explican un gran trabajo, y suele basarse en características personales como el deseo de alcanzar metas, dinamismo, seriedad, resiliencia, creatividad, etc.

Figura 8

Competencia conductuales.



Nota. La figura, presenta el gráfico que resume las competencias conductuales. Fuente: basado en el aporte de (Alles, 2015), Dirección Estratégica de RRHH, Volumen 1.

2.2.2. Generaciones Humanas

Esta variable es considerada como un grupo de personas que comparten gustos, comportamientos e intereses comunes porque nacieron en el mismo período histórico y fueron estimulados por culturas y sociedades similares.

En el año 2014, la (Corporación Colombia Digital), afirma que: “una generación se define no solo por la fecha de nacimiento, sino también por el contexto de desarrollo y las experiencias compartidas por los sujetos que la componen”. Esto quiere decir que no es un grupo específico, sino un grupo definido por las mismas condiciones de vida.

En concordancia directa, en el año 2018, según el estudio realizado por (50Plus-Observatorio Generación y Talento) menciona que: “Coexisten muchos caracteres que forjan la agrupación de las personas, entre la más resaltantes se tiene: la comprensión de la realidad, el trabajo en equipo y la cooperación con sus semejantes” (p. 83).

Por otro lado, (Albéniz, 2019), afirma que es la agrupación de las personas que guardan homogeneidad en la fecha de nacimiento, la niñez, la pubertad, la juventud, la adultez, y la vejez; y de acuerdo a estas características generales se agrupan en los Baby Boomers, la Generación X, la Generación Millennials, y la Generación Z; cuyas diferencias prevalecen en las cualidades, las prácticas, los valores, las destrezas, las inquietudes y las estimulaciones que marca una vida única.

Características de las generaciones humanas

Partiendo del trabajo de (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018), las empresas cuentan con una fuerza laboral cada vez más diversa en términos de edad; ya no es raro tener entre tres a cinco generaciones en la misma fuerza laboral: veteranos, baby boomers, generaciones X, Y y Z. No tienen el mismo trabajo, actitud, conocimiento, entorno de trabajo y de vida. Pero somos conscientes que estas generaciones se diferencian por las experiencias, valores, habilidades, inquietudes y motivaciones.

Figura 9

Características de las generaciones humanas.

NOMBRE DE LA GENERACIÓN	MARCO TEMPORAL EN ESPAÑA	POBLACIÓN DE LAS GENERACIONES *	CIRCUNSTANCIA HISTÓRICA	RASGO CARACTERÍSTICO
Generación Z	1994 - 2010	7.800.000	Expansión masiva de internet	 Irreverencia
Generación Y <i>millennials</i>	1981 - 1993	7.200.000	Inicio de la digitalización	 Frustración
Generación X	1969 - 1980	9.300.000	Crisis del 73 y transición española	 Obsesión por el éxito
<i>Baby Boom</i>	1949 - 1968	12.200.000	Paz y explosión demográfica	 Ambición

Nota. La figura, presenta el gráfico que resume las generaciones humanas. Fuente: basado en el aporte de (50Plus-Observatorio Generación y Talento), Diagnóstico de la diversidad generacional. Análisis del talento intergeneracional.

Dimensiones de las generaciones humanas

En el contexto de la tesis, las dimensiones consideradas para el estudio de esta variable son las siguientes:

A. *Generación baby boomers*

Cabe destacar en este acápite el aporte de, (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018), quien menciona que “Es la generación natural de la era de la posguerra, cuyo evento es el fin de la dictadura de la Guerra Fría. Obtuvo su nombre de la explosión de nacimientos y el aumento de la esperanza de vida” (p. 30).

Esta generación, están más apegados a la tradición y al pasado, donde la lealtad y la confianza en las organizaciones es a largo plazo y mutua; se conciben amenazados por las nuevas generaciones por el poco dominio de tecnologías y por los conocimientos

que estos trae consigo; de igual manera, son conscientes de que, por la experiencia que los caracteriza, en muchos casos permanecerán en la empresa.

Por su parte, (Cascante & Alcázar, 2018, pág. 32), refiere que esta generación resalta porque a pesar del quiebre personal y familiar, están orgullosos de su trayectoria profesional; tienen miedo al cambio; tienen miedo de que la organización los ignore y pierda su trabajo; y saben brindar soluciones por su arraigo social.

Figura 10

Fortalezas de los Baby Boomers.

RESPONSABLES	EXPERIENCIA	SACRIFICIO Y ESFUERZO	OTROS
<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Responsabilidad • Compromiso • Embajadores de la Marca 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Aportación de Capital Social • Honestos • Reflexivos • Analíticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sacrificio • Trabajo • Esfuerzo • Dedicación • Humildad 	<ul style="list-style-type: none"> • Les gusta formar parte del Equipo • Perspectiva, sentido común • Buena preparación • Paciencia • Persistencia • Empatía • Les gusta compartir información • Persistencia • Analíticos • Incorporación de la mujer al trabajo

Nota. La Figura sintetiza las fortalezas que poseen los Baby Boomers. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 37)

Figura 11

Debilidades de los Baby Boomers.

PRESENTISMO	ESTANCAMIENTO	AMENAZA	MIEDO	OTROS
<ul style="list-style-type: none"> • Presentismo, cultura social "calentamiento de la silla" para ser aceptado • Tapón generacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Sienten incertidumbre • No se saben gestionar la incertidumbre • Apalancamiento laboral • Inmovilismo estancamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de amenaza • Conflicto con la generación Y 	<ul style="list-style-type: none"> • Miedo al cambio, a lo desconocido • Resignados, pasivos • Falta de valoración • Controladores 	<ul style="list-style-type: none"> • No han hablado de sus logros como generación • Han trasladado su falta de reconocimiento y expectativas de carrera

Nota. La Figura sintetiza las debilidades que poseen los Baby Boomers. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 39)

B. Generación X

Cabe destacar en este acápite el aporte de, (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018) “Es la primera generación más preparada de la historia, en ella existen muchos profesionales con estudios en idiomas extranjeros, y donde el género femenino empieza a fortalecerse en el campo laboral” (p. 43).

Por su parte, (Cascante & Alcázar, 2018, pág. 32), refiere que esta generación resalta porque son considerados como flojos sobreducados. En síntesis, podemos decir que esta generación: en lugar de hablar de logros y éxitos individuales, habla mucho de ser justo con los demás y construir buenos equipos; y aprecia a los líderes en el trabajo.

Figura 12

Fortalezas de la Generación X.

EXIGENTES	ADAPTABLES RESILENCIA	SACRIFICIO Y ESFUERZO	OTROS
<ul style="list-style-type: none"> • Responsables • Compromiso • Responsabilidad • Sentido Común 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptables al cambio • Aprendedores • Versatilidad • Creativos • Colectivos • Resiliencia • Aprendedores • Rápidos • Globales 	<ul style="list-style-type: none"> • Sacrificio • Esfuerzo • Exigencia consigo mismo • Búsqueda de la excelencia • Cumplimientos de Objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Generación Puente • Generación atrapada entre la conciliación de la vida familiar y profesional. • Calidad de tiempo • Familia • Formación de los hijos

Nota. La Figura sintetiza las fortalezas que posee la Generación X. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 50)

Figura 13

Debilidades de la Generación X.

ANSIEDAD Y FRUSTACIÓN	PRESIONADOS	AUTOEXIGENTES	OTROS	MIEDOSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Agobiados • Frustrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Presionados • Presionados con las nuevas tecnologías y la Globalización • Estrés con las nuevas tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoexigentes • Esfuerzo extra para ponerse al día 	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura social “calentamiento de la silla” para ser aceptados en el entorno laboral • Consumo compulsivo • Brecha Salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Las generaciones Y & Z están bien formados, son ambiciosos y tienen exceso de confianza • Miedo al cambio • Incertidumbre

Nota. La Figura sintetiza las debilidades que posee la Generación X. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 51)

C. *Generación millennials*

Cabe destacar en este acápite el aporte de, (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018) “Es aquella generación del ciberespacio y el escenario de la redes y ventanas virtuales para interrelacionarse entre sus semejantes, esta es la generación han progresado paralelamente con el arraigo de la tecnología” (p. 56).

Por su parte Cascante, E. & Alcázar, A. (2018), nos dicen que esta generación es entusiasta por el trabajo; necesitan o quieren un trabajo que les guste y que les haga felices; reconocen lo difícil que es encontrar trabajo; quieren que las cosas vayan más rápido; quieren un buen ambiente de trabajo; quieren más autonomía; les gusta cambiar, adaptarse, reformularse; están acostumbrados a obtener resultados, no a esperarlos.

Figura 14

Fortalezas de la Generación Millennials.

GANAS DE MOTIVARSE	ADAPTABILIDAD	PREPARADOS + COMPETENCIA DIGITAL	ORIENTADOS A RETOS	OTROS
<ul style="list-style-type: none"> • Valientes • Apasionados • Autoconfianza • Autonomía e Individualistas • Inconformistas • Ganas de disfrutar • Aportan frescura 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad, adaptación al cambio • No les da miedo el cambio • Agilidad dinamismo • Aceleradores del cambio • Tiempo • Aprendizaje continuo 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • La Innovación está en su ADN • Buenos buscadores de información • Buenos gestores de conocimiento • Ganas de aprender • Digitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mueven por retos (vocacional) • Generación con conocimientos sólidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo de pertenencia a su generación • Buenos gestores y buscadores de la información vs conocimiento • Espíritu emprendedor e innovador • Generación Bisagra • Creativos

Nota. La Figura sintetiza las fortalezas que posee la Generación Millennials. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 65)

Figura 15

Debilidades de la Generación Millennials.

IMPACIENTES	BAJA TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	INTERACCIONES DIFÍCILES	NO RESPETO AL JEFE SÍ AL LIDER	FALTA DE FOCO DISPERSIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre de futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • Soledad a pesar de las redes sociales • Carencia en habilidades sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> • Superficiales • Dispersos • Mensaje utópico

Nota. La Figura sintetiza las debilidades que posee la Generación Millennials. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 66)

D. Generación Z

Cabe destacar en este acápite el aporte de, (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018) “Es la generación que sobrevive y prospera en medio de la globalización y el cambio de milenio” (p. 71).

Por su parte Cascante, E. & Alcázar, A. (2018) mencionan que esta generación está compuesta por jóvenes que quieren una oportunidad para demostrar sus habilidades; no tienen miedo de experimentar, el ensayo y error es la mejor manera de aprender; se sienten disminuidos en el rol de becarios; buscan en una organización es aprender y ganar reconocimiento; no buscan estabilidad, sino capacidad de experimentación; y ven a los equipos multigeneracionales como una oportunidad de aprendizaje.

Figura 16

Fortalezas de la Generación Z.

INICIATIVA	ADAPTABILIDAD	REALISMO	ELEVADA FORMACIÓN	OTROS
<ul style="list-style-type: none"> Hambre Iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptabilidad al cambio Flexibilidad Movilidad, no es una preocupación 	<ul style="list-style-type: none"> Tienen los pies en la tierra Reflexivos Críticos 	<ul style="list-style-type: none"> Ganas de aprender Ganas de trabajar Formación académica Valores 	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y emprendimiento Globalización Esfuerzo Conciencia con trabajo en equipo Seriedad en sus planteamientos y Feedback
CONCIENCIA SOCIAL				

Nota. La Figura sintetiza las fortalezas que posee la Generación Z. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 78)

Figura 17

Debilidades de la Generación Z.

IMPACIENTES	FRUSTRACIÓN	EGOS ELEVADOS	INSEGURIDAD	SER MUY TENIDOS EN CUENTA
<ul style="list-style-type: none"> Ansiedad 	<ul style="list-style-type: none"> Baja tolerancia a la frustración 			

Nota. La Figura sintetiza las fortalezas que posee la Generación Z. Fuente: (Cascante & Alcázar, 2018), Diagnóstico de la diversidad generacional. (p. 79)

2.3. Marco Conceptual

Aprender

Estos son los procesos que básicamente se dan en las disciplinas, y es él quien le da al estudiante la responsabilidad básica del aprendizaje, a partir de lo cual hay que ver cómo se promueve este proceso de aprendizaje.

Competencia

“Se refiere a los rasgos de personalidad que se manifiestan en el comportamiento que permiten un desempeño exitoso en el lugar de trabajo” (Rábago, 2010).

Competencias cardinales

“Se refieren a lo más importante o fundamental en la organización; suelen reflejar los valores y ciertas características que distinguen a la organización de otras y reflejan los valores y ciertas características necesarias para lograr la estrategia” (Rábago, 2010).

Competencias específicas gerenciales

“Se refieren a ciertos grupos o grupos de personas. En cuanto a los detalles administrativos, se aplican a todos aquellos que son responsables de otras personas, es decir, que son responsables de otras personas” (Rábago, 2010).

Competencias específicas por área

“Se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En este caso se trata de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular” (Rábago, 2010).

Competencias laborales

En este tema, la OIT, citado por en el año 2015 por Martha Alles, asevera que “Es la capacidad para realizar con éxito una actividad laboral definida; no es la probabilidad de éxito en la realización de un trabajo, es una verdadera habilidad demostrada en la praxis laboral”.

Competencias conductuales

Desde la perspectiva de (Alles, 2015) son aquellas habilidades que se comparten con los demás, y que se refieren a la conducta personal para cada área funcional, inclusive las cualidades gerenciales.

Conocimiento

“Conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina. Los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión” (Rábago, 2010).

Generación baby boomers

“Es la generación natural de la era de la posguerra, cuyo evento es el fin de la dictadura de la Guerra Fría. Obtuvo su nombre de la explosión de nacimientos y el aumento de la esperanza de vida” (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018)

Generación X

“Es la primera generación más preparada de la historia, en ella existen muchos profesionales con estudios en idiomas extranjeros, y donde el género femenino empieza a fortalecerse en el campo laboral” (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018).

Generación millennials

“Es aquella generación del ciberespacio y el escenario de la redes y ventanas virtuales para interrelacionarse entre sus semejantes, esta es la generación han progresado paralelamente con el arraigo de la tecnología” (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018).

Generación Z

“Es la generación que sobrevive y prospera en medio de la globalización y el cambio de milenio” (50Plus-Observatorio Generación y Talento, 2018).

Gestión por competencias

Según (Cuesta, 2015), la Gestión por Competencias, es una forma de concebir a la Gestión del Talento Humano como un medio que involucra una mejor integración entre la estrategia corporativa, el sistema laboral y la cultura corporativa.

Modelo de competencia

“Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran una organización con el fin de alinearlas en el logro de los objetivos organizacionales o de negocio” (Rábago, 2010).

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

En este apartado se presenta las diferentes conjeturas que se instituyeron como unas proposiciones afirmativas, a fin de contrastarla, de forma clara y lógica:

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
2. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

3. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
4. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
5. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.
6. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

3.3. Variables

3.3.1. *Gestión por competencias*

La Gestión por Competencias, es una forma de concebir a la Gestión del Talento Humano como un medio que involucra una mejor integración entre la estrategia corporativa, el sistema laboral y la cultura corporativa. (Cuesta, 2015). En el contexto de la tesis, es estudio de esta variable fue a través de 2 dimensiones: Competencias laborales y competencias conductuales.

3.3.2. *Generaciones humanas*

Es la agrupación de las personas que guardan cierta homogeneidad en la fecha de nacimiento, la niñez, la pubertad, la juventud, la adultez, y la vejez. (Albéniz, 2019). En el contexto de la tesis, es estudio de esta variable fue a través de 3 dimensiones: Generación Baby Boomers, la Generación X, y la Generación Y.

3.3.3. Cuadro de operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la primera variable.

Variable I	Concepto	Concepto operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión por Competencias	La Gestión por Competencias, es una forma de concebir a la Gestión del Talento Humano como un medio que involucra una mejor integración entre la estrategia corporativa, el sistema laboral y la cultura corporativa. (Cuesta, 2015).	En el contexto de esta tesis, el estudio de esta variable fue a través de dos dimensiones: competencias laborales y las competencias conductuales, y para ello se hizo uso de un cuestionario compuesto por 15 ítems.	(D1) Gestión de las Competencias Laborales	1.1. Acciona favorablemente en la institución orientado a los objetivos. 1.2. Muestra su identificación con el trabajo en todo momento. 1.3. Cuenta con la capacidad y el conocimiento adecuado para la Ugel Chupaca. 1.4. Cuenta con las competencias para adaptarse a los cambios en la empresa. 1.5. Muestra liderazgo en el desarrollo de sus actividades cotidianas. 1.6. Muestra la capacidad para la solución de problemas dentro de su entorno. 1.7. Cuenta con la competencia de autogestión y dirección personal en sus responsabilidades.	1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8.	Cuestionario de encuesta	Escala Ordinal
			(D2) Gestión de las Competencias Conductuales	2.1. Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución. 2.2. Desarrolla una gestión adecuada de los recursos de la empresa. 2.3. Toma decisiones favorables para la Ugel de Chupaca. 2.4. Se adapta fácilmente a las exigencias del mercado. 2.5. Tiene la capacidad para relacionarse con sus semejantes en cualquier escenario. 2.6. Muestra la disposición para trabajar en equipo en todo momento. 2.7. Muestra iniciativa para mejorar el clima organizacional. 2.8. Cuenta con la habilidad para tolerar el estrés laboral.	1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8.		

Nota. La tabla, presenta la operacionalización de la variable I (Gestión por Competencias), en el contexto de la tesis. Fuente: Elaboración propia, basada en el contexto de la investigación.

Tabla 3

Operacionalización de la segunda variable.

Variable II	Concepto	Concepto operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Generaciones Humanas	Es la agrupación de las personas que guardan cierta homogeneidad en la fecha de nacimiento, la niñez, la pubertad, la juventud, la adultez, y la vejez. (Albéniz, 2019).	En el contexto de esta tesis, el estudio de esta variable fue a través de dos dimensiones: Generación baby boomers, la generación X, y la generación Y, para ello se hizo uso de un cuestionario compuesto por 15 ítems.	(D1) Generación baby boomers	1.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones. 1.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña. 1.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones. 1.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento. 1.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes.	1., 2., 3., 4., 5.	Cuestionario de encuesta	Escala Ordinal
			(D2) Generación "X"	2.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones. 2.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña. 2.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones. 2.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento. 2.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes.	1., 2., 3., 4., 5.		
			(D3) Generación "Y"	3.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones. 3.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña. 3.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones. 3.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento. 3.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes.	1., 2., 3., 4., 5.		

Nota. La tabla, presenta la operacionalización de la variable II (Generaciones Humanas), en el contexto de la tesis. Fuente: Elaboración propia, basada en el contexto de la investigación.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método general

Respetando los los parámetros que existe en el escenario de la investigación, el método general fue el método científico. Esta decisión se sustenta con (Palomino, Peña, Zevallos, & Orizano, 2015), quienes dicen que este método es un conjunto de pasos ordenados, orientado a dar solución a problemas específicos.

4.1.2. Métodos específicos

Método hipotético deductivo

Con respecto a esta herramienta, se rescata el trabajo de (Benites & Villanueva, 2015), quienes afirman que este método consiste en cuatro pasos: observar el fenómeno a estudiar; elaborar una conjetura como respuesta adelantada; deducir las consecuencias; experimentarlas y finalmente aceptarlas o refutarlas según los resultados. Con el respaldo teórico, mencionado este método coadyuvó en la contrastación de las conjeturas planteadas.

Método Descriptivo

En el contexto de la tesis, el método en mención permitió describir en detalle el comportamiento de ambas variables en la UGEL de Chupaca, sustentando la existencia de la relación entre ellas. Esta decisión es sustentada por (Valderrama, S., 2015, p.81), quien afirma lo siguiente: “Implica la descripción de hechos o fenómenos, sus características, propiedades o relaciones precisas entre cada uno de sus elementos”.

Método Estadístico

Durante el desarrollo de la tesis, este método nos permitió concluir con la compilación de datos, el ordenamiento, análisis e interpretación estadística, con el propósito de dar sustento estadístico a la investigación. Esta decisión es sostenida por (Valderrama, S., 2015, p.98), quien hace referencia que este método es uno de los procedimientos, que a partir de datos numéricos explica los resultados de manera descriptiva e inferencial.

4.2. Tipo de Investigación

El trabajo desarrollado se considera dentro de las investigaciones básicas, porque no se manipula las variables, y esto se sostiene con el aporte de (Rengel & Giler, 2018), quienes mencionan que “Consiste en un trabajo experimental o teórico, cuyo objetivo principal es obtener nuevos conocimientos sobre los fenómenos observables y la base de los hechos, sin considerar su aplicación o aplicación” (p. 20).

4.3. Nivel de Investigación

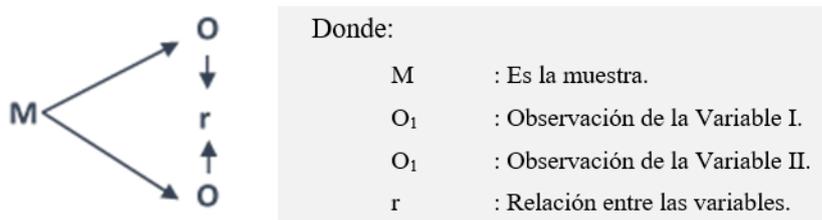
En directa analogía al propósito de la tesis, es considerada dentro del nivel correlacional. Esta decisión se sostiene en el trabajo de (Villegas, Marroquín, Del Castillo, & Sánchez, 2014), quienes definen que este nivel: “Instaura la analogía de correlación y causalidad en forma vinculada y entendible entre las variables más distinguidas y determinar la relación colateral” (p. 97). Motivo por el cual se el objeto de estudio en la tesis es determinar la relación existente entre las variables.

4.4. Diseño de la Investigación

Teniendo en cuenta el corte periódico (transversal) de la tesis, es considerado como un diseño correlacional – transeccional; este apartado se fundamenta por dos autores rescatables en el escenario de la investigación, entre ellas se tiene a Hernández, R. & Mendoza, Ch. (2018), quien dentro su obra titulada “Metodología de la Investigación”, mencionan que el diseño transeccional o trasversal, es un trabajo donde la información (datos), es recolectada en un solo momento. Por otro lado, se rescata a Vara, A. (2015), quien, en base al nivel del trabajo, menciona que los estudios correlacionales, son aquellas que buscan establecer una relación entre dos o más elementos o categorías de forma empírica, descriptiva o fundamentado por una base teórica.

Figura 18

Esquema del diseño de a investigación.



Nota. La Figura, presenta el gráfico que sustenta el diseño del trabajo desarrollado. *Fuente.* Elaboración de la tesista, fundamentada en la información del contexto.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

En este acápite se resalta el trabajo de Hernández, R. & Mendoza, Ch. (2018), quienes argumentan que es una agrupación de recursos, materias, personajes, o establecimientos quienes tienen en común características homogéneas. Iniciando con este sustento teórico, se tuvo como población de estudio al total de colaboradores de la UGEL de Chupaca, que viene representado por 47 personas.

Tabla 4

Población de la UGEL - Chupaca.

Generaciones Humanas	Género		Cantidad
	M	F	
Generación BB.	5	1	6
Generación X	9	12	21
Generación Y	13	7	20
Población de la UGEL	27	20	47

Nota. La Tabla presenta la población de estudio en el trabajo desarrollado. *Fuente:* Producción adecuada a la información de la UGEL Chupaca.

4.5.2. Muestra censal

De acuerdo a, Ramírez, T. (2010), citado por (Arias, 2012), en proporción a la cantidad de la población de la UGEL de Chupaca, no fue necesario obtener la muestra, motivo por el cual, es apreciada como una muestra censal.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnica de Recolección de Datos

La encuesta

Teniendo en cuenta a (Palomino, Peña, Zevallos, & Orizano, 2015), esta técnica facilita la recopilación de datos específicos sobre un tema a través de cuestionarios que apuntan a respuestas específicas para su posterior análisis e interpretación estadística. Por lo tanto, para la tesis, lo usamos en el recojo de la información necesaria.

Entrevista a profundidad

Tomado como fundamento teórico a (Ccanto, 2010), es una técnica personal no estructurada en la que se busca individualmente que cada entrevistado exprese libremente su opinión y puntos de vista sobre el tema de análisis. Por ello, en el contexto de la tesis, esta técnica coadyuvó en el enriquecimiento de la información lograda con la técnica anterior.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

En concordancia a las técnicas mencionadas en el acápite anterior, los instrumentos son los siguientes: el cuestionario y la guía de entrevista.

4.6.3. Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento

“La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que su uso repetido en la misma persona, ocasión o muestra produce los mismos resultados” (Hernández & Mendoza, 2018). Para este propósito se hizo uso del Índice del Alfa de Cronbach, concretamente, el método de análisis de las varianzas.

Tabla 5

Análisis de las varianzas para el cuestionario 1.

Items	N	Varianza
Item1	47	0.831
Item2	47	0.606
Item3	47	0.666
Item4	47	0.661
Item5	47	0.607
Item6	47	0.384
Item7	47	0.366
Item8	47	0.123
Item9	47	0.366
Item10	47	0.340
Item11	47	0.456
Item12	47	0.726
Item13	47	0.607
Item14	47	0.477
Item15	47	0.835
		8.053
Suma	47	36.922
N válido (por lista)	47	

Nota. La Tabla, presenta las varianzas de cada ítem, así como la varianza total, elementos necesarios para conocer la consistencia interna del cuestionario de la primera variable a través del Alfa de Cronbach. Fuente. SPSS 26.

Fórmula para hallar el Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach.
- k = Número de preguntas.
- Vi = Varianza de cada ítem.
- Vt = Varianza del total.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{8.053}{36.922} \right]$$

$$\alpha = 0.84$$

Se puede observar que el índice Alfa de Cronbach arroja un resultado de 0,84, lo que indica la alta confiabilidad de nuestro instrumento en concordancia a la consistencia interna.

Tabla 6

Análisis de las varianzas para el cuestionario 2.

Ítems	N	Varianza
Item1	47	0.427
Item2	47	0.383
Item3	47	0.666
Item4	47	0.997
Item5	47	0.362
Item6	47	0.513
Item7	47	0.148
Item8	47	0.250
Item9	47	0.639
Item10	47	0.686
Item11	47	0.874
Item12	47	0.753
Item13	47	0.932
Item14	47	0.340
Item15	47	0.577
		8.948
Suma	47	47.824
N válido (por lista)	47	

Nota. La Tabla, presenta las varianzas de cada ítem, así como la varianza total, elementos necesarios para conocer la consistencia interna del cuestionario de la segunda variable a través del Alfa de Cronbach. Fuente. SPSS 26.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{15}{15 - 1} \left[1 - \frac{8.948}{47.824} \right]$$

$$\alpha = 0.87$$

Se puede observar que el índice Alfa de Cronbach arroja un resultado de 0,87, lo que indica la alta confiabilidad de nuestro instrumento en concordancia a la consistencia interna.

Validez del instrumento

Para tal fin se valió de la opinión de tres expertos, tal como se muestra a continuación:

Tabla 7

Validación de los expertos.

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1 Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.	Bueno	Muy bueno	Bueno
2 Objetividad	Esta expresado en capacidades observables.	Bueno	Muy bueno	Bueno
3 Actualidad	Es tema de estos tiempos.	Bueno	Muy bueno	Bueno
4 Organización	Existe un orden lógico.	Bueno	Muy bueno	Bueno
5 Suficiencia	Existe un orden lógico.	Bueno	Muy bueno	Bueno
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar el tema	Bueno	Muy bueno	Bueno
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos	Bueno	Muy bueno	Bueno
8 Coherencia	Relaciona variables, dimensiones e indicadores.	Bueno	Muy bueno	Bueno
9 Metodología	La estrategia responde al propósito de la inv.	Bueno	Muy bueno	Bueno
Nombres y apellidos		Maricruz Rojas Valero	Brian Torres Rojas	Anibal Martínez Inga
Grado académico		Licenciado	Licenciado	Licenciado
Valoración		Bueno	Muy bueno	Bueno

Nota. La Tabla, presenta la valoración del cuestionario por los diferentes expertos, que aportaron su opinión en el uso de esta herramienta. Fuente: Elaboración propia, basada en las fichas de validación.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Tabla 8

Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Técnicas de procesamiento	Técnicas de análisis de datos
- Clasificación de datos.	- Estadística descriptiva (tablas de frecuencias; y gráficos estadísticos).
- Ordenamiento de datos.	- Estadística Inferencial (estadígrafos de la prueba de hipótesis).
- Registro de datos.	- SPSS 26.
- Excel 2019.	
- SPSS 26.	

Nota. La Tabla presenta las técnicas, que se aplicaron en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

La presente tesis, que lleva por título “Gestión por competencias y Generaciones humanas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca – 2019” será desarrollada y planificada, tomando como en cuenta los parámetros que exige el proceso de investigación en cuanto a los trabajos de grado se refiere, por ello, se avalará con los principios de la ética profesional, considerando que, desde inicio hasta la culminación de la misma, respetando el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana los Andes, así como las exigencias que las Normas Apa Sexta Edición nos brinda. Por lo tanto, el contenido del presente trabajo se somete a la evaluación respectiva, a fin de no cometer faltas a nuestra ética profesional, (plagio, falsificación, no citar fuentes bibliográficas, entre otras) de tal manera que se sustente la información fidedigna con que se trabajará.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados descriptivos sobre la Gestión por Competencias

Dimensión 1: Competencias Laborales

Para Martha Alles, es la capacidad para realizar con éxito una actividad laboral definida, es una verdadera habilidad demostrada en la praxis laboral.

Tabla 9

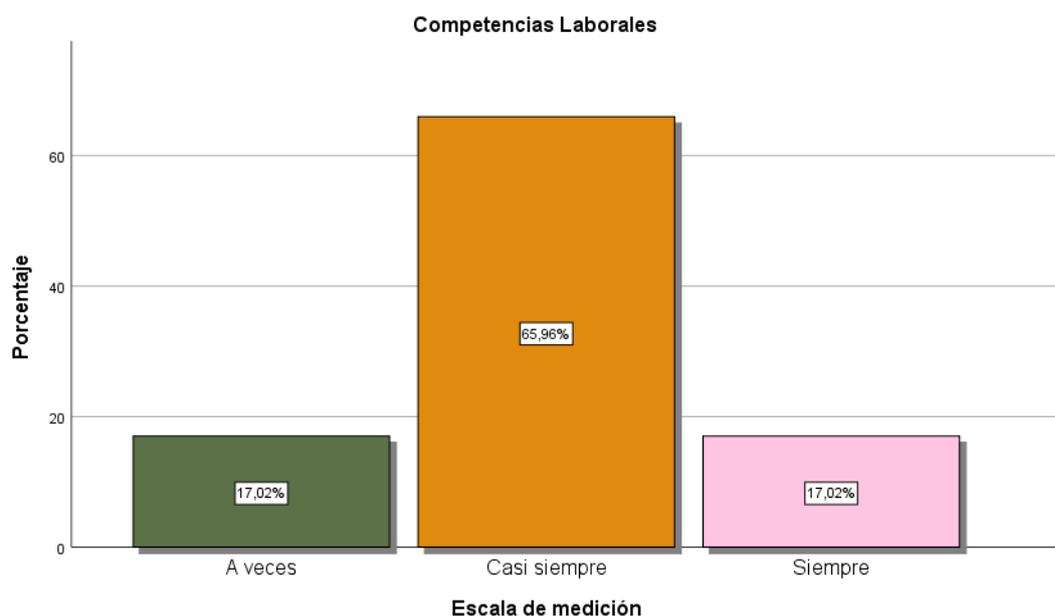
Frecuencia de las competencias laborales.

Esca la de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	17,0	17,0	17,0
Casi siempre	31	66,0	66,0	83,0
Siempre	8	17,0	17,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de las competencias laborales en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 19

Estadística descriptiva de las competencias laborales.



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de las competencias laborales en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

En cuanto a la Tabla 9 y la Figura 19, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 31 de ellos, que simbolizan el 66%, casi siempre accionan favorablemente, se identifican con la institución, cuentan con la capacidad y el conocimiento necesario, muestran liderazgo en sus labores, tienen capacidad de solución, y muestran la capacidad de autogestión; mientras que 8 colaboradores, que simbolizan el 17%, lo hacen siempre y a veces, respectivamente.

En pocas palabras, y recapitulando lo mencionado letras arriba, se subraya que, en la UGEL de Chupaca, aproximadamente el 66% o sea 31 colaboradores casi siempre demuestran competencias laborales, en su accionar cotidiano.

El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Mena, 2014); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de las competencias laborales en los diferentes escenarios.

Dimensión 2: Competencias Conductuales

Para Martha Alles, son aquellas habilidades que se comparten con los demás, y que se refieren a la conducta personal para cada área funcional, inclusive las cualidades gerenciales.

Tabla 10

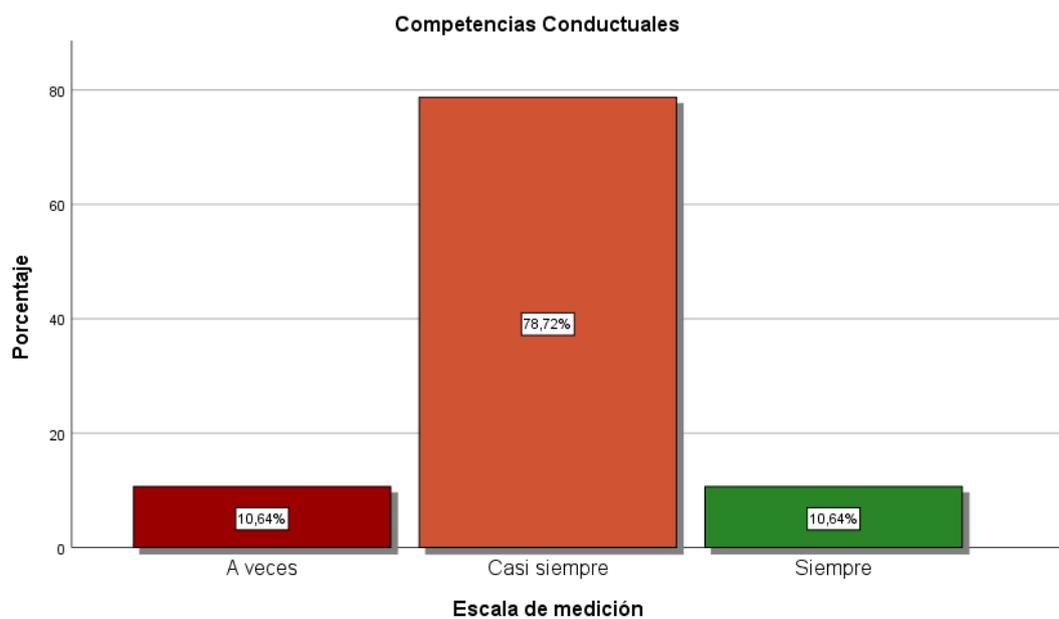
Frecuencia de las competencias laborales.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	10,6	10,6	10,6
Casi siempre	37	78,7	78,7	89,4
Siempre	5	10,6	10,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de las competencias conductuales en la UGEL de Chupaca.
Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 20

Estadística descriptiva de las competencias conductuales



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de las competencias conductuales en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

En referencia a la Tabla 10 y la Figura 20, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 37 de ellos, que simbolizan el 78.7%, casi siempre demuestran responsabilidad en sus acciones, gestionan adecuadamente sus labores, toman decisiones favorables, se adaptan fácilmente a las competencias, demuestran la capacidad de relación con sus colegas, trabajan en equipo, toman iniciativas propias, y demuestran habilidades para tolerar el estrés; mientras que 5 colaboradores, que simbolizan el 10.6%, lo hacen siempre y a veces, respectivamente.

En pocas palabras, y recapitulando lo mencionado letras arriba, se subraya que, en la UGEL de Chupaca, aproximadamente el 78.7% o sea 37 colaboradores casi siempre demuestran competencias conductuales, en su accionar cotidiano.

El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de las competencias conductuales en los diferentes escenarios.

Percepción de los colaboradores sobre la Gestión por Competencias

Tabla 11

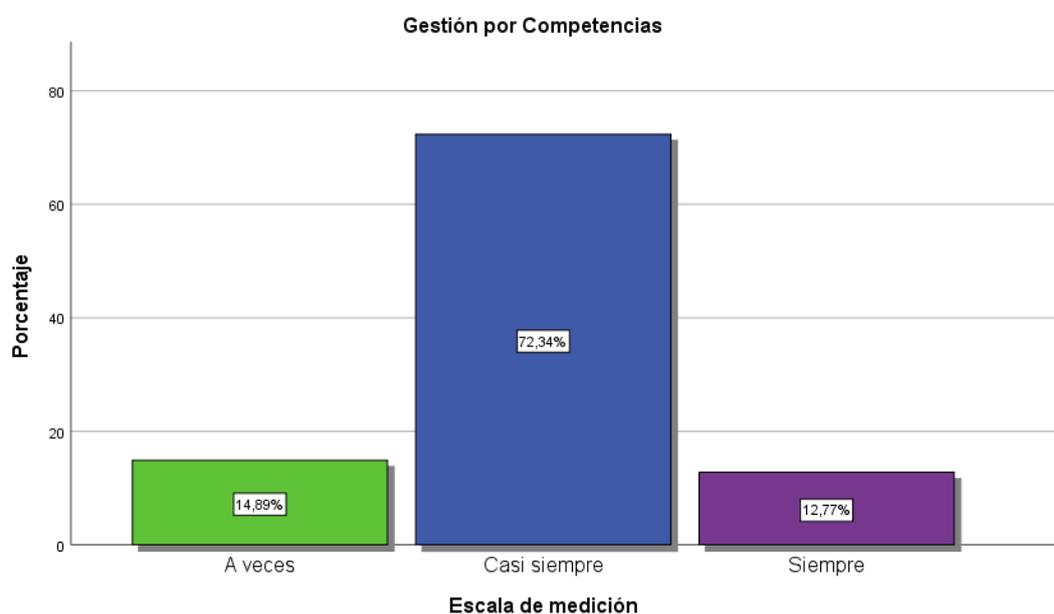
Frecuencia de la Gestión por Competencias.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	14,9	14,9	14,9
Casi siempre	34	72,3	72,3	87,2
Siempre	6	12,8	12,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de la Gestión por Competencias en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 21

Estadística descriptiva de la Gestión por Competencias.



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de Gestión por Competencias en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

La Tabla 11 y la Figura 21, manifiesta que de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 34 de ellos, que simbolizan el 72.3%, casi siempre exhiben competencias laborales, así como competencias conductuales, en el desarrollo de sus funciones que se le encomienda en la institución; mientras que 7 colaboradores, que simbolizan el 14.9%, lo hacen a veces; finalmente, 5 colaboradores que conforman el 12.8%, lo realiza siempre. A modo de conclusión de esta interpretación, se resalta que aproximadamente el 72.3% que lo conforman 34 colaboradores de la UGEL de Chupaca, casi siempre demuestran competencias laborales, así como competencias conductuales, en su accionar cotidiano.

El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de la Gestión por Competencias en los diferentes escenarios.

Resultados agrupados de la Gestión por Competencias

Tabla 12

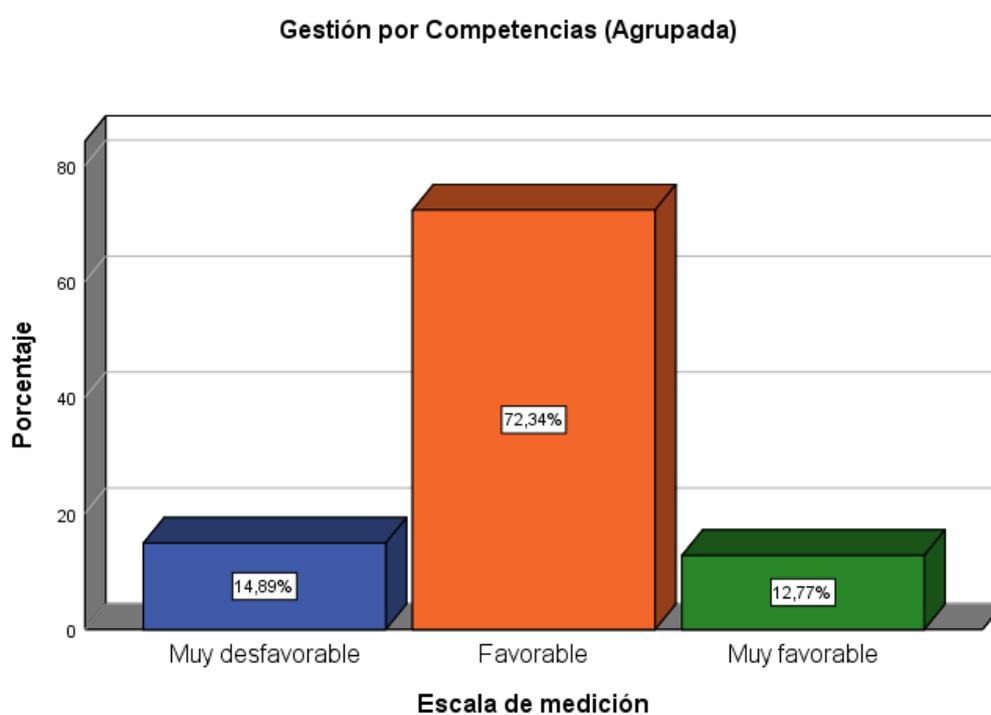
Frecuencia de la Gestión por Competencias (resultados agrupados).

Gestión por Competencias (Agrupada)				
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy desfavorable	7	14,9	14,9	14,9
Favorable	34	72,3	72,3	87,2
Muy favorable	6	12,8	12,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de la Gestión por Competencias (datos agrupados) en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 22

Estadística de la Gestión por Competencias (resultados agrupados).



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de Gestión por Competencias (datos agrupados) en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Sintetizando el estudio de esta variable, y en concordancia a la Tabla 12 y la Figura 22, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 34 de ellos, que simbolizan el 72.3%, en conformidad a la información lograda, tiene un comportamiento favorable en el desarrollo de sus funciones que se le encomienda en la institución; mientras que 7 colaboradores, que simbolizan el 14.9%, tienen un comportamiento desfavorable; finalmente, 5 colaboradores que conforman el 12.8%, tienen un comportamiento muy favorable. A modo de conclusión de esta interpretación, se resalta que aproximadamente el 72.3% que lo conforman 34 colaboradores de la UGEL de Chupaca, demuestran un comportamiento favorable, en su accionar cotidiano.

El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de la Gestión por Competencias en los diferentes escenarios.

5.1.2. Resultados descriptivos sobre las generaciones humanas.

Dimensión 1: Generación Baby Boomers

Es la generación natural de la era de la posguerra, cuyo evento es el fin de la dictadura de la Guerra Fría. Obtuvo su nombre de la explosión de nacimientos y el aumento de la esperanza de vida

Tabla 13

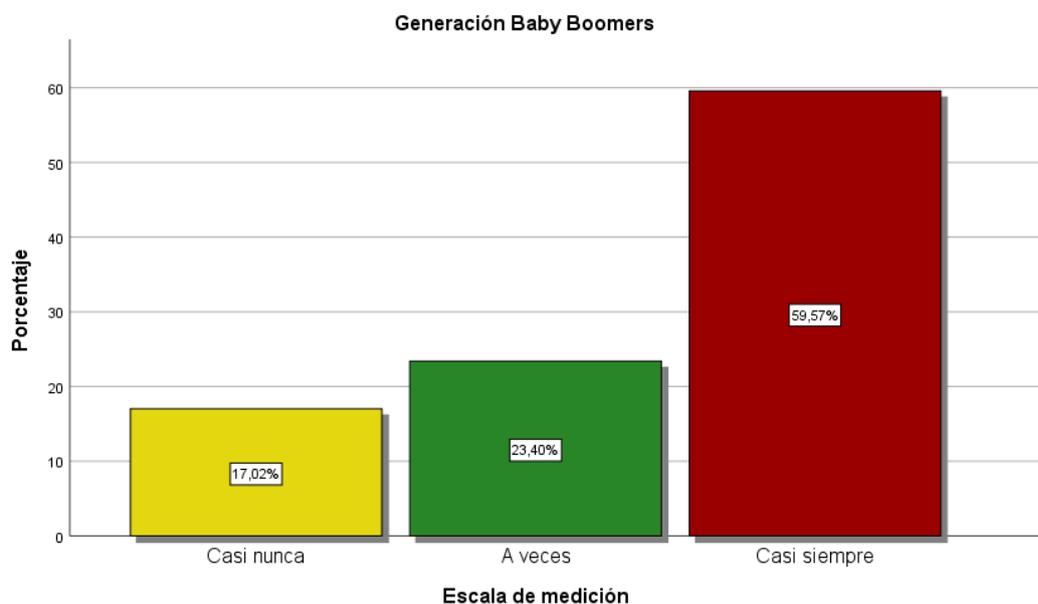
Frecuencia de la generación Baby Boomers.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6
	Casi siempre	38	80,9	91,5
	Siempre	4	8,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de la Generación Baby Boomers en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 23

Estadística descriptiva de la generación Baby Boomers.



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de la generación baby boomers en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Partiendo de la información que brinda la Tabla 13 y la Figura 23, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 28 de ellos, que simbolizan el 59.6%, casi siempre tienen dificultades en el uso de la tecnología, cuentan con una formación profesional, muestran compromiso personal, actúan con responsabilidad, y se adaptan a todo escenario de interacción constante; mientras que 11 colaboradores, que simbolizan el 23.4%, lo hacen a veces; por otro lado, 8 colaboradores que conforman el 17%, lo hacen casi nunca. En pocas palabras, y recapitulando lo mencionado letras arriba, se subraya que, en la UGEL de Chupaca, aproximadamente el 59.6% o sea 28 colaboradores consideran que los baby boomers, casi siempre demuestran un desempeño loable. El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de la generación baby boomers en los diferentes escenarios.

Dimensión 2: Generación X

Es la primera generación más preparada de la historia, en ella existen muchos profesionales con estudios en idiomas extranjeros, y donde el género femenino empieza a fortalecerse en el campo laboral.

Tabla 14

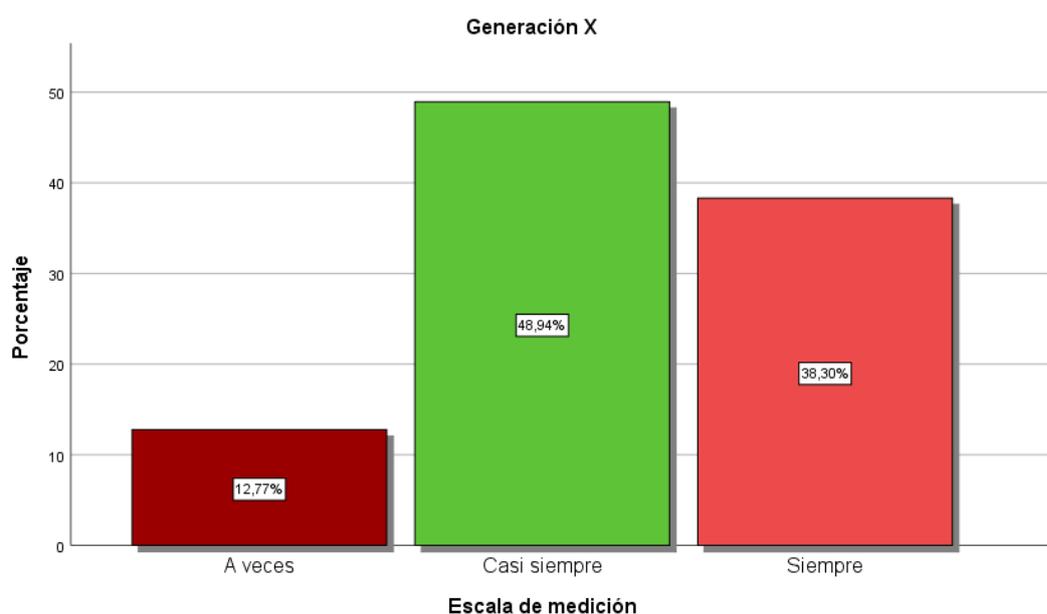
Frecuencia de la generación X.

Esca la de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	12,8	12,8	12,8
Casi siempre	23	48,9	48,9	61,7
Siempre	18	38,3	38,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de la Generación X en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 24

Estadística descriptiva de la generación X.



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de la generación X en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

A partir de los datos que ofrece la Tabla 14 y la Figura 24, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 23 de ellos, que simbolizan el 48.9%, casi siempre tienen dificultades en el uso de la tecnología, cuentan con una formación profesional, muestran compromiso personal, actúan con responsabilidad, y se adaptan a todo escenario de interacción constante; mientras que 18 colaboradores, que simbolizan el 38.3%, lo hacen siempre; por otro lado, 6 colaboradores que conforman el 12.8%, lo hacen a veces. En pocas palabras, y recapitulando lo mencionado letras arriba, se subraya que, en la UGEL de Chupaca, aproximadamente el 48.9% o sea 23 colaboradores consideran que la generación X, casi siempre demuestran un desempeño loable. El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de la generación X en los diferentes escenarios.

Dimensión 3: Generación Y

Es aquella generación del ciberespacio y el escenario de la redes y ventanas virtuales para interrelacionarse entre sus semejantes, esta es la generación han progresado paralelamente con el arraigo de la tecnología

Tabla 15

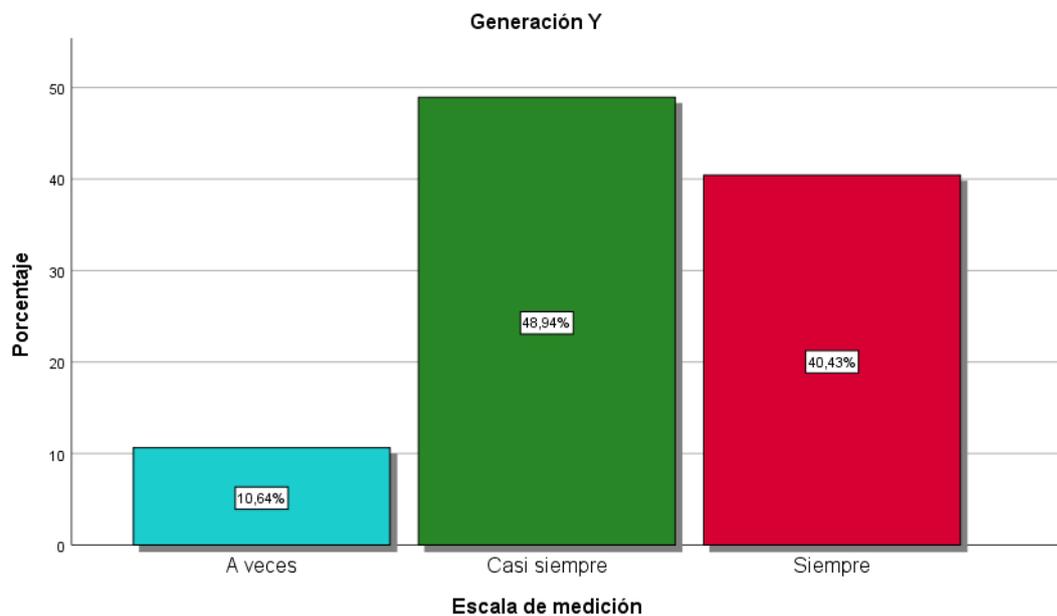
Frecuencia de la generación Y.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	10,6	10,6	10,6
Casi siempre	23	48,9	48,9	59,6
Siempre	19	40,4	40,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de la Generación Y en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 25

Estadística descriptiva de la generación Y.



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de la generación X en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

En concordancia a la información que brinda la Tabla 15 y la Figura 25, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 23 de ellos, que simbolizan el 48.9%, casi siempre tienen dificultades en el uso de la tecnología, cuentan con una formación profesional, muestran compromiso personal, actúan con responsabilidad, y se adaptan a todo escenario de interacción constante; mientras que 19 colaboradores, que simbolizan el 40.4%, lo hacen siempre; por otro lado, 5 colaboradores que conforman el 10.6%, lo hacen a veces. En pocas palabras, y recapitulando lo mencionado letras arriba, se subraya que, en la UGEL de Chupaca, aproximadamente el 48.9% o sea 23 colaboradores consideran que la generación Y, casi siempre demuestran un desempeño loable. El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de la generación Y en los diferentes escenarios.

Percepción de los colaboradores sobre las Generaciones Humanas

Tabla 16

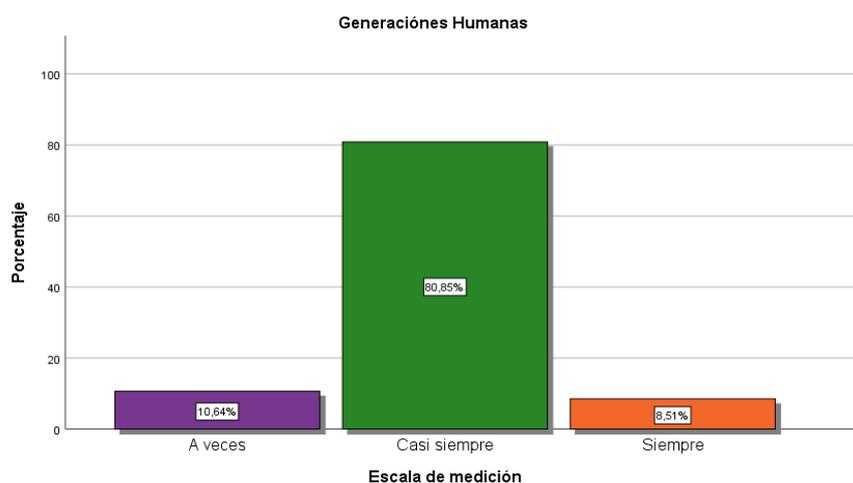
Frecuencia de las Generaciones Humanas.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6
	Casi siempre	38	80,9	91,5
	Siempre	4	8,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de las Generaciones Humanas en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 26

Estadística descriptiva de las Generaciones Humanas.



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de las Generaciones Humanas en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

La Tabla 16 y la Figura 26, manifiesta que de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 38 de ellos, que simbolizan el 80.9%, casi siempre se desempeñan correctamente indiferentemente a la generación humana a la que pertenecen; mientras que 5 colaboradores, que simbolizan el 10.6%, lo hacen a veces; finalmente, 4 colaboradores que conforman el 8.5%, lo hacen siempre. A modo de conclusión de esta interpretación, se resalta que aproximadamente el 80.9% que conforman 38 colaboradores de la UGEL de Chupaca, casi siempre responden las expectativas y requerimientos de la institución, en su accionar cotidiano. El resultado de

esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de las Generaciones Humanas en los diferentes escenarios.

Resultados agrupados de las Generaciones Humanas

Tabla 17

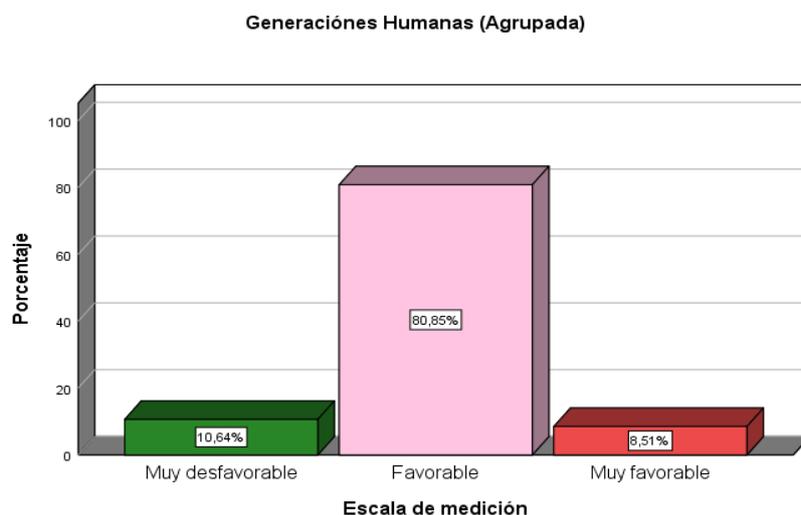
Frecuencia de las Generaciones Humanas (resultados agrupados).

Generaciones Humanas (Agrupada)				
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	5	10,6	10,6	10,6
Favorable	38	80,9	80,9	91,5
Muy favorable	4	8,5	8,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Nota. La tabla, sintetiza la frecuencia de las Generaciones Humanas (datos agrupados) en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Figura 27

Estadística de las Generaciones Humanas (resultados agrupados).



Nota. La figura, presenta el gráfico de la frecuencia de las Generaciones Humanas (datos agrupados) en la UGEL de Chupaca. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado.

Sintetizando el estudio de esta variable, y en concordancia a la Tabla 17 y la Figura 27, de los 47 colaboradores de la UGEL de Chupaca; 38 de ellos, que simbolizan el 80.9%, en

conformidad a la información lograda, tiene un comportamiento favorable en el desarrollo de sus funciones que se le encomienda en la institución; mientras que 5 colaboradores, que simbolizan el 10.6%, tienen un comportamiento muy desfavorable; finalmente, 4 colaboradores que conforman el 8.5%, tienen un comportamiento muy favorable. A modo de conclusión de esta interpretación, se resalta que aproximadamente el 80.9% que lo conforman 38 colaboradores de la UGEL de Chupaca, demuestran un comportamiento favorable, en su accionar cotidiano. El resultado de esta dimensión guarda relación con las referencias peruanas, como: (Guarniz & Pretell, 2018) y (Casa, 2015); así mismo con las referencias extranjeras, como: (Padilla, 2017); y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013); quienes, al culminar sus estudios investigativos, determinan una realidad similar de las Generaciones Humanas en los diferentes escenarios.

5.2. Contrastación de las hipótesis

Para contrastar las conjeturas planteadas, se utilizó el estadígrafo el Rho de Spearman, complementado con la tabla de correlación de Hernández, R. & Mendoza, C. (2018):

Tabla 18

Coefficiente de correlación.

Coefficiente	Significado	Nivel de significancia
-1	Correlación negativa perfecta.	
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.	
-0.75	Correlación negativa considerable.	
-0.50	Correlación negativa media.	Significativa
-0.25	Correlación negativa débil.	(valor $p < 0.0$)
-0.10	Correlación negativa muy débil.	
0.00	No existe correlación.	Altamente significativa
0.10	Correlación positiva muy débil.	(valor $p < 0.01$)
0.25	Correlación positiva débil.	No significativa
0.50	Correlación positiva media.	(valor $p > 0.05$)
0.75	Correlación positiva considerable.	
0.90	Correlación positiva muy fuerte.	
1	Correlación positiva perfecta.	

Nota. La Tabla, presenta los coeficientes de correlación que se usaron para la interpretación de los coeficientes. Fuente: (Hernández & Mendoza, 2018), p. 346.

5.2.1. *Contrastación de la hipótesis general*

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$
- $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 19

Correlación entre la Gestión por Competencias y las Generaciones Humanas.

			Gestión por Competencias	Generaciones Humanas
Rho de Spearman	Gestión por Competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Generaciones Humanas	Coefficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre la Gestión por Competencias y las Generaciones Humanas en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete estadístico SPSS 26.

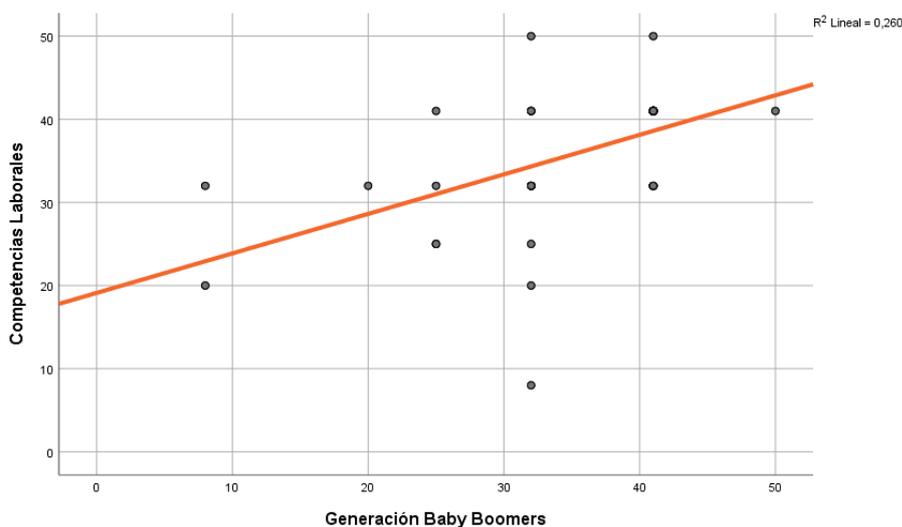
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre la Gestión por Competencias y las Generaciones Humanas de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.582 (correlación positiva media), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 28

Dispersión lineal de la hipótesis general.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis general. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

5.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$; $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 20

Correlación entre las Competencias laborales y la Generación baby boomers.

			Competencias laborales	Generación baby boomers
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Generación baby boomers	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre las competencias laborales y la generación baby boomers en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete estadístico SPSS 26.

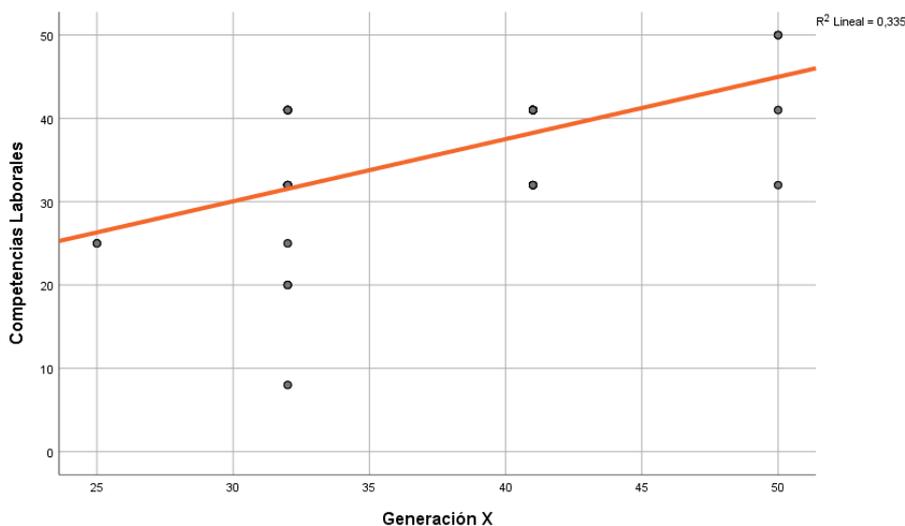
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre las Competencias Laborales y la Generación Baby Boomers de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.374 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1 planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 29

Dispersión lineal de la hipótesis específica 1.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis específica 1. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$; $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 21

Correlación entre las Competencias conductuales y la Generación baby boomers.

			Competencias conductuales	Generación baby boomers
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Generación baby boomers	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre las competencias conductuales y la generación baby boomers en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete SPSS 26.

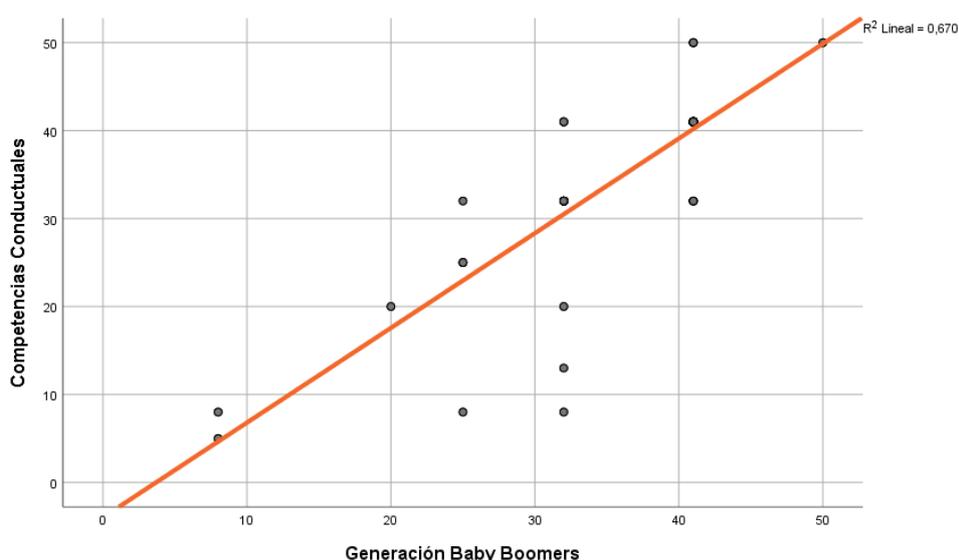
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre las Competencias Conductuales y la Generación Baby Boomers de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.412 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2 planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 30

Dispersión lineal de la hipótesis específica 2.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis específica 2. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$
- $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 22

Correlación entre las Competencias laborales y la Generación X.

			Competencias laborales	Generación X
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Generación X	Coefficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre las Competencias Laborales y la Generación X en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete estadístico SPSS 26.

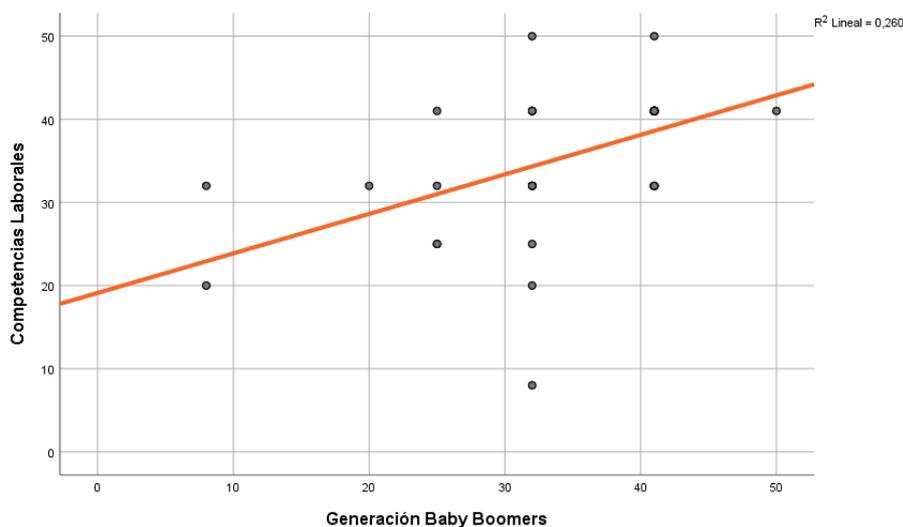
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre las Competencias Laborales y las Generación X de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.422 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3 planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 31

Dispersión lineal de la hipótesis específica 3.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis específica 3. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

5.2.5. *Contrastación de la hipótesis específica 4*

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$
- $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 23

Correlación entre las Competencias conductuales y la Generación X.

			Competencias conductuales	Generación X
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
Rho de Spearman	Generación X	Coefficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre las Competencias Conductuales y la Generación X en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete estadístico SPSS 26.

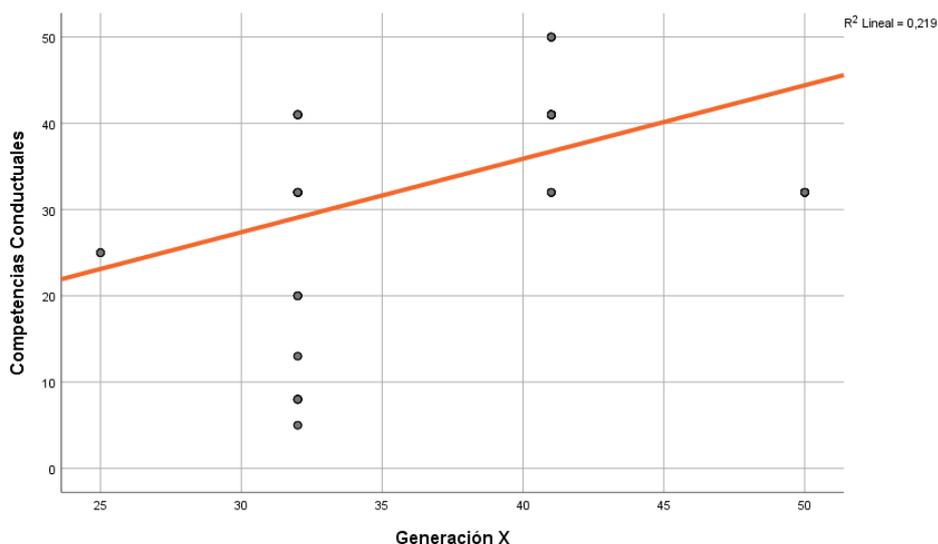
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre las Competencias Conductuales y la Generación X de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.418 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4 planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 32

Dispersión lineal de la hipótesis específica 4.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis específica 4. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

5.2.6. Contratación de la hipótesis específica 5

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$
- $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 24

Correlación entre las Competencias laborales y la Generación Y.

			Competencias laborales	Generación Y
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Generación Y	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre las Competencias Laborales y la Generación Y en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete estadístico SPSS 26.

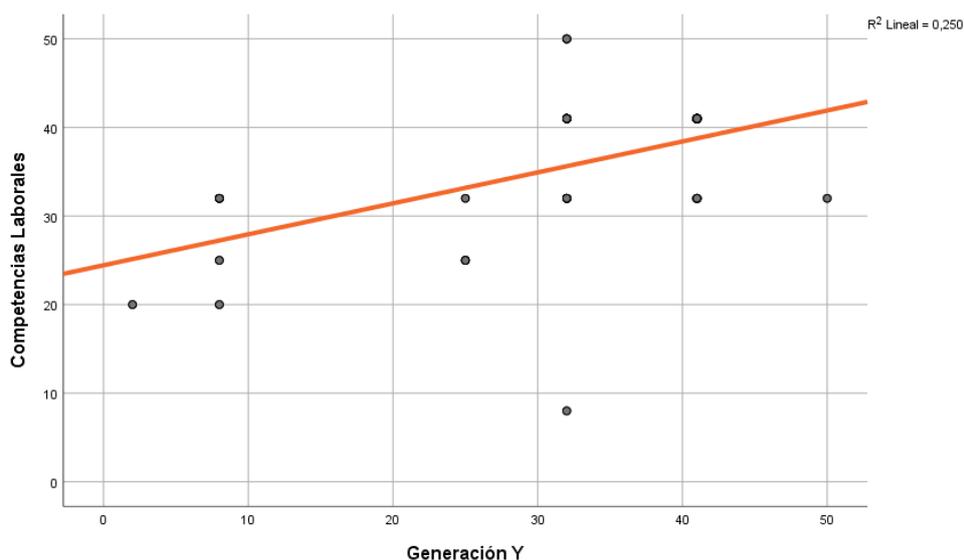
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre las Competencias Laborales y la Generación Y de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.486 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5 planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 33

Dispersión lineal de la hipótesis específica 5.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis específica 5. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

5.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6

1. Hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019.

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- $1 - \alpha = 95\%$
- $\alpha = 0.05$

3. Regla de decisión

- Si $p > \alpha$: Se acepta la hipótesis nula.
- Si $p < \alpha$: Se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 25

Correlación entre las Competencias conductuales y la Generación Y.

			Competencias conductuales	Generación Y
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Generación Y	Coefficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota. La Tabla presenta los resultados estadísticos de la relación entre las Competencias Conductuales y la Generación Y en la UGEL de Chupaca. Fuente: Paquete estadístico SPSS 26.

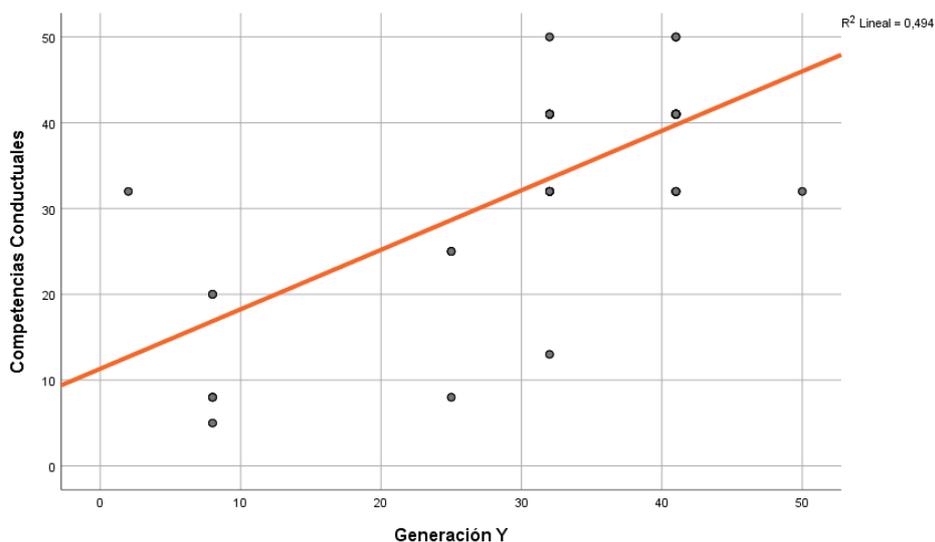
5. Decisión estadística

Según los datos que presenta la prueba Rho de Spearman, y en concordancia a la tabla de correlación de Roberto Hernández Sampieri en el año 2018, existe una relación significativa, entre las Competencias Conductuales y la Generación Y de la UGEL de Chupaca en el año 2019; esto se respalda con un coeficiente de 0.433 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 6 planteada en la tesis.

6. Diagrama de dispersión

Figura 34

Dispersión lineal de la hipótesis específica 6.



Nota. La figura presenta la tendencia de la dispersión lineal de la relación entre las variables de la hipótesis específica 6. *Fuente.* Paquete estadístico SPSS 26.

7. Conclusión final

El diagrama presentado respalda el coeficiente de correlación logrado en la prueba estadística, ya que, la línea revela una correlación lineal con comportamiento positivo; y los puntos concentrados cerca de la línea, indica la existencia de la relación entre las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Fundamentado en el objetivo general:

Se determinó de forma clara que, entre la Gestión por Competencias y las Generaciones Humanas de la UGEL de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.582 (correlación positiva media), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general planteada en la tesis.

Igualmente, fundamentado en el objetivo específico 1:

Se estableció de forma clara que, entre las Competencias Laborales y la Generación Baby Boomers de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.374 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1 planteada en la tesis.

De igual importancia, fundamentado en el objetivo específico 2:

Se estableció de forma clara que, entre las Competencias Conductuales y la Generación Baby Boomers de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.412 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2 planteada en la tesis.

Asimismo, fundamentado en el objetivo específico 3:

Se estableció de forma clara que, entre las Competencias Laborales y la Generación X de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.422 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3 planteada en la tesis.

Por otra parte, fundamentado en el objetivo específico 4:

Se estableció de forma clara que, entre las Competencias Conductuales y la Generación X de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.418 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4 planteada en la tesis.

De la misma manera, fundamentado en el objetivo específico 5:

Se estableció de forma clara que, entre las Competencias Laborales y la Generación Y de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.486 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5 planteada en la tesis.

Se debe agregar también, fundamentado en el objetivo específico 6:

Se estableció de forma clara que, entre las Competencias Conductuales y la Generación Y de Chupaca en el año 2019, existe una relación significativa; respaldada por un coeficiente de 0.433 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 6 planteada en la tesis.

En comparación con las referencias nacionales e internacionales, no se encontró una congruencia en las conclusiones, ya que, (Guarniz & Pretell, 2018), quienes, al concluir su trabajo, indicó que los elementos que benefician el emprendimiento de la generación “Y” y “X”, son las ganas de mejorar, la experiencia previa, el conocimiento previo, y la situación económica; mientras que, (Casa, 2015), al concluir su trabajo, determinó la existencia de una relación significativa entre la Gestión por Competencias y Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo; por otro lado, (Padilla, 2017), determinó que en el ámbito laboral, siempre están presentes la cuatro generaciones humanas. Y (Bonilla, Góchez, & Machado, 2013), quienes determinaron que las empresas enfrentan a una pluralidad de generaciones. Ninguna de estos resultados sostiene la conclusión a la que se llegó en la tesis, pero complementan la contrastación de las conjeturas.

En cuanto al sustento teórico, rescatamos a:

(Cuesta, 2015), quién afirma que la Gestión por Competencias, es una forma de concebir a la Gestión del Talento Humano como un medio que involucra una mejor integración entre la estrategia corporativa, el sistema laboral y la cultura corporativa. Esta definición respalda la primera variable en la tesis.

Por otro lado, (Albéniz, 2019), afirma que una generación humana, es la agrupación de las personas que guardan cierta homogeneidad en la fecha de nacimiento, la niñez, la pubertad, la juventud, la adultez, y la vejez. Esta definición respalda la segunda variable en la tesis.

En consecuencia,

Resumiendo todo lo relevante de los apartados anteriores, además de tener en cuenta los resultados estadísticos, se deben tener en consideración los resultados para tratar de mejorar el comportamiento de las tres generaciones, con las competencias laborales y conductuales necesarios para mejorar el desempeño de la UGEL de Chupaca.

CONCLUSIONES

1. Se confirma la relación significativa entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.582 (correlación positiva media), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias laborales, y conductuales de las diferentes generaciones humanas, se mejorará el desempeño de los mismos.
2. De la misma manera, se establece la relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.374 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1 planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias laborales de la generación baby boomers, se mejorará significativamente el desempeño, por ende, se disminuirán las deficiencias de los mismos.
3. Por otra parte, se establece la relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.412 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2 planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias conductuales de la generación baby boomers, se mejorará significativamente el desempeño, por ende, se disminuirán las deficiencias de los mismos.

4. Por otro de los rasgos, se establece la relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.422 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3 planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias laborales de la generación X, se mejorará significativamente el desempeño, por ende, se disminuirán las deficiencias de los mismos.
5. También, se establece la relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.418 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4 planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias conductuales de la generación X, se mejorará significativamente el desempeño, por ende, se disminuirán las deficiencias de los mismos.
6. A su vez, se establece la relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.486 (correlación positiva débil), y un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5 planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias laborales de la generación Y, se mejorará significativamente el desempeño, por ende, se disminuirán las deficiencias de los mismos.
7. Para culminar, se establece la relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019; esto se resguarda con un coeficiente de 0.433 (correlación positiva débil), y

un p-valor de 0.000 (relación altamente significativa); suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 6 planteada. Esto nos quiere decir que, si se mejora las competencias conductuales de la generación Y, se mejorará significativamente el desempeño, por ende, se disminuirán las deficiencias de los mismos.

RECOMENDACIONES

1. Compartir y dar a conocer los resultados a todos los miembros de la UGEL de Chupaca, con la finalidad de que éstos cambien de actitud y mejoren sus competencias laborales y conductuales en favor de los propósitos que la institución tenga.
2. Adiestrar a todos los colaboradores de la generación baby boomers con estrategias de mejora de la gestión de competencias laborales, con el único propósito de hacer que estos entiendan y desarrollen sus habilidades y destrezas en relación a las actividades que realizan.
3. Perfeccionar los métodos utilizados en el desarrollo de las tareas diarias, por parte de la generación baby boomers, de manera tal que sus competencias conductuales generen productividad y beneficio institucional.
4. Tener cuidado con las consecuencias de no tomar en cuenta los resultados, porque puede repercutir negativamente en la gestión de las competencias laborales de todas las generaciones humanas, sobre todo, en el accionar de la generación X.
5. A partir de los logros alcanzados en la tesis, realizar nuevas investigaciones, de manera tal que, se mejore las competencias conductuales de la generación X, ya que esta generación, es la más participativa y resaltante de la institución.
6. Llevar adelante los resultados, y generar talleres para mejorar las competencias laborales de todas las generaciones humanas, en especial la generación Y, con el compromiso de que estos, complementen los conocimientos y la experiencia de las otras generaciones.
7. Capacitar a los jóvenes de la generación Y, en el enriquecimiento de sus competencias conductuales, a fin de que estos, aporten y se complementen de manera beneficiosa con la generación X y la generación baby boomers, respectivamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albéniz. (19 de diciembre de 2019). ¿Qué y cuales son las Generaciones Humanas? *Living Magazine*. Obtenido de <https://livingmagazine.life/que-son-las-generaciones-humanas-x-y-z/#:~:text=%C2%BFQue%20son%20las%20generaciones%20Humanas,mediana%20edad%20y%20la%20vejez>.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Ariasgonzales.
- Baltazar, C. (2016). *Modelo de Gestión del Riesgo Crediticio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mirachina*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Departamento de Investigación y postgrados, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1673/1/76186.pdf>.
- Benites, S., & Villanueva, L. (2015). *Retroceder investigando ¡Nunca! Rendirse con la tesis ¡Jamás!* Lima, Perú.: Fondo Editorial Cultura Peruana.
- Bonilla, F., Góchez, D., & Machado, R. (2013). *Impacto de las generaciones baby boomers, X, Y, Z en los procesos de selección y productividad de las empresas*. Tesis de pregrado, Universidad Dr. José Matías Delgado, Facultad de Economía Empresas y Negocios, El Salvador. Obtenido de <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/CMN/0001809-ADTESBI.pdf>
- Carrasco, L. (2017). *Estrategias de selección por competencias para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa delicias King Kong Lambayeque – 2017*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32135/carrasco_chl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Andahuaylas. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Mari-bel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, E. (2016). *Teoría y Práctica de la investigación científica*. Huancayo: Perugraph SRL.
- Ccanto, G. (2010). *Metodología de la investigación científica en educación: Proyecto de investigación*. Huancayo, Perú: Visión Peruana.
- Condor, K., & Taipe, J. (2019). *Gestión del Riesgo Crediticio y el Índice de Morosidad en Mi Banco – Agencia Chupaca – 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/897/T037_77019731_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, E., & Maldonado, G. (2017). *Los Millennials con las competencias para futuros líderes disruptivos En La Transformación digital en las compañías de seguro de Lima Metropolitana*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624756/Cordova_%20AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Lima, Perú: Macro.
- EALDE BUSINESS SCHOOL. (20 de marzo de 2018). *Finanzas*. Obtenido de Los 4 tipos de Riesgo de Crédito: <https://www.ealde.es/gestion-de-riesgos-de-credito/>
- Gárate, J. (2017). *Relación entre Gestión del Riesgo Crediticio y Morosidad en clientes del segmento empresa del BBVA Continental, Moyobamba, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31207/garate_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- González, L. (2016). *Impacto de la Generación Z y Millennials en la Industria Televisiva Española*. Tesis de pregrado, Universidad de León, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España.
- Guarniz, S., & Pretell, S. (2018). *Factores determinantes del emprendimiento sostenible de los habitantes de la generación Y y X, Simbal, La Libertad – 2018*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias Empresariales, Trujillo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26856/Guarniz_ms.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Izarra, M. (2016). *Riesgo crediticio y la morosidad en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 - Huancavelica - año 2014*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Huancavelica, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1358/TP%20-%20UNH.%20CONT.%200088.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lattus, J. (30 de Noviembre de 2018). Las generaciones humanas de los siglos XX y XXI. (H. S. Oriente., Ed.) *Rev. Obstetricia y Ginecología.*, XIII(3), 174-186.
- Lizárraga, J. (12 de Mayo de 2016). ¿Qué competencias demandan las empresas por parte de sus profesionales? *Diario Gestión*. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/que-competencias-demandan-empresas-parte-sus-profesionales-2160625>
- Mena, W. (2014). *Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Área Administrativa, Cuenca, Ecuador. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11128/1/Mena_Juna_Wilma_Anita.pdf

- Méndez, C. N. (2017). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera Departamental de Huehuetenango*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Huehuetenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>
- Mitta, D., & Dávila, C. (2015). *Retención del talento humano: políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes "millennials" en un grupo de organizaciones*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú., Facultad de Gestión y Alta Dirección., Lima, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6948/MITTA_DANIEL_DAVILA_CARMEN_RETENCION.pdf?sequence=1
- Padilla, L. (2017). *Cómo liderar a los Millennials en las Organizaciones*. Trabajo de grado, ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Estudios a Distancia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17369/GUZMANVILLAMIZARJORGE2017.pdf;jsessionid=5479A8B22C68DBFAC8EC6B8A226E2481?sequence=1>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para la elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú.: San Marcos.
- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. España: Netbiblo.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Empresa Editora Macro EIRL.
- Vela, S., & Caro, A. (2015). *Herramientas Financieras en la Evaluación del Riesgo de Crédito*. Lima: Universidad INca Garcilaso de la Vega.
- Velásquez, M. (2013). *Impacto de la política monetaria y las estrategias microfinancieras sobre el riesgo crediticio en el Perú: 1995 - 2012*. Tesis de pregrado, Universidad San

Martin de Porras, Sección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/648/velasquez_mr.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2014). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Lima: San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Gestión por Competencias y Generaciones Humanas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca - 2019”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019? <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019? 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019. <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca, en el año 2019. <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación baby boomers de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación X de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias laborales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias conductuales y la generación Y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el año 2019. 	<p>VARIABLE I Gestión por Competencias</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>(D1) Gestión de las competencias laborales</p> <p>(D2) Gestión de las competencias laborales</p> <hr/> <p>VARIABLE II Generaciones Humanas</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>(D1) Generación baby boomers</p> <p>(D2) Generación X</p> <p>(D3) Generación Y</p>	<p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional -transversal</p> <p>POBLACIÓN 47 colaboradores</p> <p>MUESTRA CENSAL m = P</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta Entrevista a profundidad</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Cuestionario Guía de entrevista</p>

Nota. La tabla, sintetiza el contexto de la presente investigación. Fuente: Trabajo de los tesisistas en base a la información de la tesis.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables

Operacionalización de la primera variable.

Variable I	Concepto	Concepto operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión por Competencias	La Gestión por Competencias, es una forma de concebir a la Gestión del Talento Humano como un medio que involucra una mejor integración entre la estrategia corporativa, el sistema laboral y la cultura corporativa. (Cuesta, 2015).	En el contexto de esta tesis, el estudio de esta variable fue a través de dos dimensiones: competencias laborales y las competencias conductuales, y para ello se hizo uso de un cuestionario compuesto por 15 ítems.	(D1) Gestión de las Competencias Laborales	1.1. Acciona favorablemente en la institución orientado a los objetivos. 1.2. Muestra su identificación con el trabajo en todo momento. 1.3. Cuenta con la capacidad y el conocimiento adecuado para la Ugel Chupaca. 1.4. Cuenta con las competencias para adaptarse a los cambios en la empresa. 1.5. Muestra liderazgo en el desarrollo de sus actividades cotidianas. 1.6. Muestra la capacidad para la solución de problemas dentro de su entorno. 1.7. Cuenta con la competencia de autogestión y dirección personal en sus responsabilidades.	1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8.	Cuestionario de encuesta	Escala Ordinal
			(D2) Gestión de las Competencias Conductuales	2.1. Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución. 2.2. Desarrolla una gestión adecuada de los recursos de la empresa. 2.3. Toma decisiones favorables para la Ugel de Chupaca. 2.4. Se adapta fácilmente a las exigencias del mercado. 2.5. Tiene la capacidad para relacionarse con sus semejantes en cualquier escenario. 2.6. Muestra la disposición para trabajar en equipo en todo momento. 2.7. Muestra iniciativa para mejorar el clima organizacional. 2.8. Cuenta con la habilidad para tolerar el estrés laboral.	1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8.		

Nota. La tabla, presenta la forma de cómo se estudió la primera variable (Gestión por Competencias), en el contexto de la UGEL de Chupaca. Fuente: Trabajo de los tesisistas.

Operacionalización de la segunda variable.

Variable II	Concepto	Concepto operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Generaciones Humanas	Es la agrupación de las personas que guardan cierta homogeneidad en la fecha de nacimiento, la niñez, la pubertad, la juventud, la adultez, y la vejez. (Albéniz, 2019).	En el contexto de esta tesis, el estudio de esta variable fue a través de dos dimensiones: Generación baby boomers, la generación X, y la generación Y, para ello se hizo uso de un cuestionario compuesto por 15 ítems.	(D1) Generación baby boomers	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones. 1.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña. 1.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones. 1.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento. 1.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes. 	1., 2., 3., 4., 5.	Cuestionario de encuesta	Escala Ordinal
			(D2) Generación "X"	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones. 2.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña. 2.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones. 2.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento. 2.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes. 	1., 2., 3., 4., 5.		
			(D3) Generación "Y"	<ol style="list-style-type: none"> 3.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones. 3.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña. 3.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones. 3.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento. 3.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes. 	1., 2., 3., 4., 5.		

Nota. La tabla, presenta la forma de cómo se estudió la segunda variable (Generaciones Humanas), en el contexto de la UGEL de Chupaca. Fuente: Trabajo de los tesisistas.

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Operacionalización del instrumento.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 1 Gestión por Competencias	(D1) Gestión de las competencias laborales	1.1. Se desempeña favorablemente, orientado sus acciones a los objetivos de la institución.	1. ¿Se desempeña favorablemente, orientado sus acciones a los objetivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?	Cuestionario de encuesta	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		1.2. Muestra su identificación con el trabajo en todo momento.	2. ¿Muestra su identificación con el trabajo en todo momento dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		1.3. Cuenta con la capacidad y el conocimiento adecuado para la Ugel Chupaca.	3. ¿Cuenta con la capacidad y el conocimiento adecuado para tener un desempeño eficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		1.4. Cuenta con las competencias para adaptarse a los cambios en la empresa.	4. ¿Cuenta con las competencias para adaptarse a los cambios en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		1.5. Muestra liderazgo en el desarrollo de sus actividades cotidianas.	5. ¿Muestra liderazgo en el desarrollo de sus actividades cotidianas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		1.6. Muestra la capacidad para la solución de problemas dentro de su entorno.	6. ¿Muestra una capacidad para la solución de problemas dentro de su entorno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		1.7. Cuenta con la competencia de autogestión y dirección personal en sus responsabilidades.	7. ¿Cuenta con la competencia de autogestión y dirección personal en sus responsabilidades que se encomienda en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
	(D2) Gestión de las competencias conductuales	2.1. Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.	8. ¿Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus actividades dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.2. Desarrolla una gestión adecuada de los recursos de la empresa.	9. ¿Desarrolla una gestión adecuada de los recursos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.3. Toma decisiones favorables para la Ugel de Chupaca.	10. ¿Toma decisiones favorables para la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.4. Se adapta fácilmente a las exigencias del mercado.	11. ¿Se adapta fácilmente a las exigencias del mercado y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.5. Tiene la capacidad para relacionarse con sus semejantes en cualquier escenario.	12. ¿Tiene la capacidad para relacionarse con sus semejantes en cualquier escenario que se le presenta en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.6. Muestra la disposición para trabajar en equipo en todo momento.	13. ¿Muestra la disposición para trabajar en equipo en todo momento dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.7. Muestra iniciativa para mejorar el clima organizacional.	14. ¿Muestra iniciativa para mejorar el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		
		2.8. Cuenta con la habilidad para tolerar el estrés laboral.	15. ¿Cuenta con la habilidad para tolerar el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?		

Variable 2 Generaciones Humanas	(D1) Desempeño de la generación baby boomers	1.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones.	1. ¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?	Cuestionario de encuesta	ESCALA ORDINAL	
		1.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña.	2. ¿Usted tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		1.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones.	3. ¿Usted muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		1.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento.	4. ¿Usted actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		1.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes.	5. ¿Usted cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
	(D2) Desempeño de la generación X	2.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones.	6. ¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			(1) Nunca
		2.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña.	7. ¿Usted tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			(2) Casi nunca
		2.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones.	8. ¿Usted muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			(3) A veces
		2.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento.	9. ¿Usted actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			(4) Casi siempre
		2.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes.	10. ¿Usted cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			(5) Siempre
	(D3) Desempeño de la generación Y	3.1. Hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones.	11. ¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		3.2. Tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña.	12. ¿Usted tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		3.3. Muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones.	13. ¿Usted muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		3.4. Actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento.	14. ¿Usted actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			
		3.5. Cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes.	15. ¿Usted cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?			

Nota. La tabla, presenta la operacionalización del instrumento, en el trabajo de investigación. Fuente: Elaboración propia, basada en el contexto de la investigación.

Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO 1

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Gestión por Competencias y Generaciones Humanas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca - 2019, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Cristiam Canturin Rojas; y Cosmer Rojas Melendrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES						
1	¿Se desempeña favorablemente, orientado sus acciones a los objetivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
2	¿Muestra su identificación con el trabajo en todo momento dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
3	¿Cuenta con la capacidad y el conocimiento adecuado para tener un desempeño eficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
4	¿Cuenta con las competencias para adaptarse a los cambios en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
5	¿Muestra liderazgo en el desarrollo de sus actividades cotidianas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
6	¿Muestra una capacidad para la solución de problemas dentro de su entorno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					

7	¿Cuenta con la competencia de autogestión y dirección personal en sus responsabilidades que se encomienda en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
8	¿Muestra responsabilidad en el desarrollo de sus actividades dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
9	¿Desarrolla una gestión adecuada de los recursos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
10	¿Toma decisiones favorables para la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
11	¿Se adapta fácilmente a las exigencias del mercado y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
12	¿Tiene la capacidad para relacionarse con sus semejantes en cualquier escenario que se le presenta en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
13	¿Muestra la disposición para trabajar en equipo en todo momento dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
14	¿Muestra iniciativa para mejorar el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
15	¿Cuenta con la habilidad para tolerar el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					

Gracias por su atención.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO 2

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Gestión por Competencias y Generaciones Humanas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca - 2019, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Cristiam Canturin Rojas; y Cosmer Rojas Melendrez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

CUESTIONARIO SOBRE LAS GENERACIONES HUMANAS

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA GENERACIÓN BABY BOOMERS						
1	¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
2	¿Usted tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
3	¿Usted muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
4	¿Usted actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
DESEMPEÑO DE LA GENERACIÓN X						
5	¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
6	¿Usted tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					

7	¿Usted muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
8	¿Usted actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
9	¿Usted cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
DESEMPEÑO DE LA GENERACION Y						
10	¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
11	¿Usted tiene una formación profesional adecuada para la función que desempeña en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
12	¿Usted muestra compromiso personal en el desarrollo de sus acciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
13	¿Usted actúa con profesionalismo y responsabilidad en todo momento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
14	¿Usted cuenta con la capacidad de adaptarse y relacionarse con sus semejantes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					
15	¿Usted hace uso sin dificultades la tecnología de información y las telecomunicaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?					

Gracias por su atención.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS
GUÍA DE ENTREVISTA

Lugar:	Fecha: (...../...../.....)
Nombre del entrevistado:	
Institución:	
Objetivo: Determinar en qué medida la gestión por competencias se relaciona con las generaciones humanas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el periodo 2019.	
Preguntas:	
1. ¿Cómo se siente con el trabajo que viene desarrollando en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca en el periodo 2019?	
.....	
.....	
2. ¿Cómo considera el compromiso de los jefes inmediatos en el desarrollo de los trabajos y los proyectos que la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca es responsable?	
.....	
.....	
3. ¿Desde su punto de vista, cómo ve el compromiso de las diferentes generaciones es con los objetivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca?	
.....	
.....	
4. ¿Qué opinión tiene sobre la generación baby boomers?	
.....	
.....	
5. ¿Qué opinión tiene sobre la generación X?	
.....	
.....	
6. ¿Qué opinión tiene sobre la generación Y?	
.....	
.....	

Gracias por su colaboración

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Para este propósito se hizo uso del Índice del Alfa de Cronbach, concretamente, el método de análisis de las varianzas.

Análisis de las varianzas para el cuestionario 1.

Items	N	Varianza
Item1	47	0.831
Item2	47	0.606
Item3	47	0.666
Item4	47	0.661
Item5	47	0.607
Item6	47	0.384
Item7	47	0.366
Item8	47	0.123
Item9	47	0.366
Item10	47	0.340
Item11	47	0.456
Item12	47	0.726
Item13	47	0.607
Item14	47	0.477
Item15	47	0.835
		8.053
Suma	47	36.922
N válido (por lista)	47	

Nota. La Tabla, presenta las varianzas de cada ítem, así como la varianza total, elementos necesarios para conocer la consistencia interna del cuestionario de la primera variable a través del Alfa de Cronbach. Fuente. SPSS 26.

Fórmula para hallar el Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach.
- k = Número de preguntas.
- Vi = Varianza de cada ítem.
- Vt = Varianza del total.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{8.053}{36.922} \right]$$

$$\alpha = 0.84$$

Análisis de las varianzas para el cuestionario 2.

Ítems	N	Varianza
Item1	47	0.427
Item2	47	0.383
Item3	47	0.666
Item4	47	0.997
Item5	47	0.362
Item6	47	0.513
Item7	47	0.148
Item8	47	0.250
Item9	47	0.639
Item10	47	0.686
Item11	47	0.874
Item12	47	0.753
Item13	47	0.932
Item14	47	0.340
Item15	47	0.577
		8.948
Suma	47	47.824
N válido (por lista)	47	

Nota. La Tabla, presenta las varianzas de cada ítem, así como la varianza total, elementos necesarios para conocer la consistencia interna del cuestionario de la segunda variable a través del Alfa de Cronbach. Fuente. SPSS 26.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{15}{15 - 1} \left[1 - \frac{8.948}{47.824} \right]$$

$$\alpha = 0.87$$

Validación de los expertos.

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1 Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.	Bueno	Muy bueno	Bueno
2 Objetividad	Esta expresado en capacidades observables.	Bueno	Muy bueno	Bueno
3 Actualidad	Es tema de estos tiempos.	Bueno	Muy bueno	Bueno
4 Organización	Existe un orden lógico.	Bueno	Muy bueno	Bueno
5 Suficiencia	Existe un orden lógico.	Bueno	Muy bueno	Bueno
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar el tema	Bueno	Muy bueno	Bueno
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos	Bueno	Muy bueno	Bueno
8 Coherencia	Relaciona variables, dimensiones e indicadores.	Bueno	Muy bueno	Bueno
9 Metodología	La estrategia responde al propósito de la inv.	Bueno	Muy bueno	Bueno
Nombres y apellidos		Maricruz Rojas Valero	Brian Torres Rojas	Anibal Martínez Inga
Grado académico		Licenciado	Licenciado	Licenciado
Valoración		Bueno	Muy bueno	Bueno

Nota. La Tabla, presenta la valoración del cuestionario por los diferentes expertos, que aportaron su opinión en el uso de esta herramienta. Fuente: Elaboración propia, basada en las fichas de validación.

Anexo 05: Validez de contenido del instrumento de información.

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto validador	Cargo o institución donde labora	Grado o título del experto validador	Autores del instrumento
TORRES ROJAS BRIAN ISMAEL	IREN CENTRO	Lic. ADM	

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

GESTION POR COMPETENCIAS Y GENERACIONES HUMANAS EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CHUPACA - 2019.
--

III. ASPECTOS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1	CLARIDAD																				
2	OBJETIVIDAD																				
3	ACTUALIDAD																				
4	ORGANIZACIÓN																				
5	SUFICIENCIA																				
6	INTENCIONALIDAD																				
7	CONSISTENCIA																				
8	COHERENCIA																				
9	METODOLOGIA																				
TOTAL PARCIAL																					630
TOTAL																					

IV. PROMEDIO DE VALORACION (PV):

$$PV = \frac{630}{9} = 70$$

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha	DNI No.	Firma del experto validador	No. Teléfono
CHUPACA 15/11/22	7016 3338		972 557 406

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto validador	Cargo o institución donde labora	Grado o título del experto validador	Autores del instrumento
MARTINEZ INGA ANIBAL	UPLA - DECENTE	U.C. ADMINISTRACIÓN	

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión por Competencias y Generaciones Humanas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chupaca - 2019

III. ASPECTOS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %					Regular %					Bueno %					Muy bueno %					Excelente %				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100					
1	CLARIDAD																X									
2	OBJETIVIDAD																X									
3	ACTUALIDAD																X									
4	ORGANIZACIÓN																X									
5	SUFICIENCIA																X									
6	INTENCIONALIDAD																X									
7	CONSISTENCIA																X									
8	COHERENCIA																X									
9	METODOLOGIA																X									
TOTAL PARCIAL																	540									
TOTAL																										

IV. PROMEDIO DE VALORACION (PV):

$$PV = \frac{540}{9} = 60$$

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
NINGUNA

Lugar y fecha	DNI No.	Firma del experto validador	No. Teléfono
Huancayo 17 JUNIO DEL 2022	42954555	 Lic. Anibal Martínez Inga GERENTE GENERAL	985909082

Anexo 6: Base de datos

N°	GESTIÓN POR COMPETENCIAS															GENERACIONES HUMANAS															
	COMPETENCIAS LABORALES							COMPETENCIAS CONDUCTUALES								GENERACIÓN BABY BOOMERS					GENERACIÓN X					GENERACIÓN Y					
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4			
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5		
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4		
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5		
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5		
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5		
8	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
11	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
12	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
13	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
14	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
16	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
17	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
18	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
19	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
21	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
22	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
23	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4
24	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
25	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	2	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4
30	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5
31	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5
32	2	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	3	3
33	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
34	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4
35	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	4	4
36	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
37	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4
38	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
39	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
40	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	3	3
42	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	2	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
44	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5
45	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
47	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4

Anexo 7: Consentimiento Informado



PERÚ

Ministerio
de Educación

GOBIERNO REGIONAL
JUNÍN

DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN JUNÍN

UGEL
CHUPACA



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Chupaca, 02 de setiembre del 2019

CARTA N° 028-2019- GRJ/DREJ/UGEL-CH/DR

Sres:

CANTURIN ROJAS, CRISTIAM

ROJAS MELENDREZ, COSMER

TESISTAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – UPLA

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN Y PERMISO
PARA REALIZAR LA TESIS Y HACER USO DE
INFORMACIÓN DEL PERÍODO 2020 - 2022.
Referencia: Solicitud (Doc. Exp. N° 02170-2019-
UGEL-CH)

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlos afectuosamente a nombre de la UGEL Chupaca, y a la vez manifestarle lo siguiente:

En respuesta a la solicitud (Doc. Exp. N° 02170-2019-UGEL-CH), presentado por el Tesista CANTURIN ROJAS CRISTIAM, y el Tesista, ROJAS MELENDREZ, COSMER, quienes solicitan permiso para realizar tesis y hacer uso de información del periodo 2020 y el periodo 2022, con el propósito de optar el grado de Licenciado en Administración y Sistemas; mi despacho, bajo las facultades concedidas **autoriza** el uso de la información y el desarrollo de la tesis referido.

Sin otro en particular, reitero a usted las muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,



JACINTO FERNANDEZ COCA

Director del Programa Sectorial III

Unidad de Gestión Educativa Local Chupaca

Anexo 8: Fotografías



