



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis:

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE LA CONVENCION DEL DEPARTAMENTO DEL
CUSCO PERÍODO – 2017**

Presentado por:

**Br. MERY ERMINIA MOSQUEIRA
QUINTANILLA**

**Para optar al Título Profesional de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Asesora:

Dra. MARIA ROSA GAMIO VEGA CENTENO

CUSCO - PERÚ

2017



Título : GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO PERÍODO-2017.

Autor : - Mery Erminia Mosqueira Quintanilla

Fecha : 2017

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de la Convención del Departamento del Cusco, que tuvo como muestra a 106 colaboradores contratados por la modalidad de contrato administrativo de servicios (cas) y 39 colaboradores nombrados en sus tres categorías de (profesional, técnico y auxiliar), el objetivo fue conocer la Gestión por Competencias, para lo cual se planteó una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y de diseño no experimental; la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, que fue procesada mediante la hoja de cálculo Excel y el sistema estadístico IBMSPSS versión 23 para su interpretación respectiva. De la realización de la presente investigación evidencia que la Gestión por Competencias se encuentra en un nivel regular de acuerdo a los resultados obtenidos que figuran en los índices promedio, en las respectivas categorías: De profesional con el (2.2-nombrados y 2.1- contratados), de técnico (2.1-nombrados y contratados) y de auxiliar (2.1-nombrados y 2 - contratados). Resultado que evidencia que no se evalúan las especificaciones del puesto que requiere cada área y la persona que lo ejecuta, no hay una evaluación continua de las capacidades de forma generalizada, agregándole a esto la falta de compromiso personal para alcanzar un alto grado de excelencia en las competencias de cada puesto, ya que el éxito de una institución se basa en la calidad y la disposición de su equipo humano. Asimismo las Especificaciones del Puesto en la Municipalidad provincial de la Convención, se encuentra en un nivel regular de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación y que figuran en los índices promedio, en las respectivas categorías: De profesional con el (2.3-nombrados y 1.9-contratados), de técnico (2.3-nombrados y 2.1-contratados) y de auxiliar(2.3-nombrados y contratados); reflejando así que las especificaciones del puesto no se consideran los requisitos mínimos del puesto en cuanto a formación y experiencia. Asimismo las Capacidades se encuentra en un nivel regular con un índice promedio en las respectivas categorías: De profesional (2.2-nombrados y contratados), de técnico (2.2-nombrados y contratados) y de auxiliar (2.1-nombrados y 2-contratados); resultado que evidencia que no se consideraron el conjunto de recursos y aptitudes que debe tener un individuo para desempeñar una determinada tarea y la falta de incorporar nuevos conocimientos para enfrentar los desafíos, esto debido a que no cuentan con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes óptimas. Por otro lado el Compromiso se encuentra en un nivel regular con un índice promedio en las respectivas categorías: De profesional con el (2.1-nombrados y contratados), de técnico (1.7-nombrados y 1.8-contratados) y de auxiliar (1.9-



nombrados y contratados) reflejando que no adquieren ciertas obligaciones y responsabilidades faltándoles a sí el compromiso intelectual, emocional y el arduo trabajo físico con el fin de entre todos lograr el éxito de la Municipalidad.

Palabras claves: Gestión por Competencias



ABSTRACT

The present investigation was carried out in the Provincial Municipality of the Convention of the Department of Cusco, which had as sample 106 collaborators hired by the modality of administrative contract of services (CAS) and 39 appointed collaborators; the objective was to know the Management by Competencies, for which a research of basic type, descriptive level and non-experimental design was proposed; The data collection technique used was the survey and the questionnaire instrument, which was processed using the Excel spreadsheet and the statistical system IBMSPPSS version 23 for their respective interpretation.

From the realization of this research evidence that the Management by Competencies is at a regular level according to the results obtained that appear in the average indices, in the respective categories: Professional with the (2.2 - appointed and 2.1- contracted) , technician (2.1-appointed and hired) and assistant (2.1-appointed and 2-hired). Result that evidences that the specifications of the position that each area requires and the person who executes it are not evaluated, there is no continuous evaluation of the capacities in a generalized way, adding to this the lack of personal commitment to reach a high degree of excellence in the competences of each position, since the success of an institution is based on the quality and the disposition of its human team. Likewise, the specifications of the post in the provincial Municipality of the Convention, are at a regular level according to the results obtained in the present investigation and that appear in the average indexes, in the respective categories: Professional with the (2.3-named and 1.9-hired), technician (2.3-appointed and 2.1-hired) and auxiliary (2.3-appointed and hired); Reflecting that the job specifications do not consider the minimum requirements of the position in terms of training and experience. Likewise, the Capacities are on a regular level with an average index in the respective categories: Professional (2.2-appointed and hired), technical (2.2-appointed and hired) and Auxiliary (2.1-appointed and 2-hired); result that shows that the set of resources and aptitudes that an individual must have to perform a certain task and the lack of incorporating new knowledge to face the challenges were not considered, this because they do not have the knowledge, skills, attitudes optimal. On the other hand, the Commitment is on a regular level with an average index in the respective categories: Professionals with (2.1-appointed and hired), technical (1.7-appointed and 1.8-hired) and auxiliary (1.9-appointed and contracted) reflecting that they do not acquire certain obligations and responsibilities lacking intellectual, emotional commitment and hard physical work in order to achieve the success of the Municipality.

Keywords: Management by Competencies