



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Las competencias laborales y el desempeño laboral del personal
logístico de una Zona Registral del Perú, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Herrera Guevara, Leidi Exdit (ORCID: 0000-0001-7241-362X)

ASESOR:

Mg. Lizandro Crispin, Rommel (ORCID: 0000-003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo es el resultado de mi esfuerzo por salir adelante y lo dedico con mucho amor a mi madre, Saira Guevara Castro, por apoyarme siempre de manera incondicional, por su paciencia, comprensión y por ser el pilar fundamental para el logro de esta meta.

Leidi Exdit Herrera Guevara

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento al Mgtr. Rommel Lizandro Crispin por su apoyo, orientación, supervisión continua y motivación constante que me ayudo a no desmayar en este noble trabajo.

Al Mgtr. Juan Farro Patazca, especialista logístico de la Zona Registral IX – SUNARP, por su apoyo con sus valiosos aportes y tips que contribuyeron al desarrollo del presente trabajo de investigación.

Leidi Herrera Guevara

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable “V1” Competencias Laborales	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable “V2” Desempeño laboral.	48
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable uno	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias de identificación de competencias	22
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la dimensión normalización de las competencias	23
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la formación de competencias	24
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión de certificación de competencias	25
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la variable 2	26
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión rendimiento	27
Tabla 10. Distribución de frecuencia dimensión resultados	28
Tabla 11. Tabla cruzada Competencias laborales y Desempeño laboral	29
Tabla 12. Distribución de informacion para la variable Competencias Laborales	30
Tabla 13. Distribución de datos para la variable Desempeño Laboral	31
Tabla 14. Correlación hallada entre variable1 y desempeño laboral	32
Tabla 15. Correlación hallada entre dimensión identificación de competencias y variable 2	33
Tabla 16. Correlación hallada entre la normalización de las competencias	34
Tabla 17. Correlación hallada entre formación de competencias y variable2	35
Tabla 18. Correlación hallada entre certificación de competencias y variable 2	36

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable uno	21
Figura 2. Distribución de frecuencias de identificación de competencias	22
Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión normalización de las competencias	23
Figura 4. Distribución de frecuencias de la formación de competencias	24
Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión de certificación de competencias	25
Figura 6. Distribución de frecuencias de la variable 2	26
Figura 7. Distribución de frecuencia de la dimensión rendimiento	27
Figura 8. Distribución de frecuencia dimensión resultados	28
Figura 9. Comparación de variables Competencias laborales y Desempeño laboral	29

RESUMEN

En esta investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018. Las competencias laborales fueron evaluadas a través de sus componentes; identificación de competencias, normalización de competencias, formación de competencias, certificación de competencias; según la Directiva N° 001-2011-OSCE/CD donde se establece el procedimiento para la certificación de los funcionarios y servidores que laboran en el órgano encargado de las contrataciones del estado; asimismo el desempeño laboral fue evaluado a través de los criterios Rendimiento y Resultados de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-OSCE/CD.

La presente investigación es no experimental transversal correlacional, tuvo como objetivo la determinación del grado de relación entre las variables Competencias Laborales y Desempeño Laboral. Se aplicó un cuestionario de opciones múltiples a una población de 100 personas conformado por especialistas, analistas, asistentes administrativos, los mismos que desarrollan funciones logísticas en la coordinación de logística y servicios en una Zona Registral del Perú, siendo la muestra el total de la población, para el procesamiento y análisis de datos de cada una de las variables se utilizó el paquete estadístico SPSS 25.

Como conclusión se identificó, relación entre Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal.

Palabras Clave: Competencias Laborales, Desempeño, Certificación, Resultados.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between job skills and job performance of logistics personnel in a Registry Zone of Peru, 2018. Job skills were evaluated through their components; competency identification, competency standardization, competency training, competency certification; according to Directive No. 001-2011-OSCE/CD, which establishes the procedure for the certification of officials and servants who work in the body in charge of state contracting; Likewise, job performance was evaluated through the Performance and Results criteria in accordance with Directive No. 001-2011-OSCE/CD.

This research is non-experimental cross-sectional correlational, with the objective of determining the degree of relationship between the variables Labor Competences and Labor Performance. A multiple-choice questionnaire was applied to a population of 100 people made up of specialists, analysts, administrative assistants, the same ones who carry out logistical functions in the coordination of logistics and services in a Registry Zone of Peru, the sample being the total population. , for data processing and analysis of each of the variables, the SPSS 25 statistical package was used.

As a conclusion, a relationship between Labor Competences and the Labor Performance of the personnel was identified.

Keywords: Labour Skills, performance, Certification, Results.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país las instituciones públicas del gobierno central, regional o local, se ven en la necesidad de adquirir bienes, servicios u obras con la finalidad de atender la demanda de la población, que cada día se vuelve más exigente; estas contrataciones están reguladas ya que se atienden con recursos públicos.

En este contexto el gobierno dictó medidas, con la finalidad de mejorar y ser más eficiente en el uso de dichos recursos públicos, para ello se aprobó la Ley de contrataciones del estado N° 30225, buscando implementar y promover la gestión por resultados.

Es en este escenario que las entidades contrataron personal que supuestamente conocía, que estaba especializado, contaba con la experiencia necesaria y los conocimientos de la Ley y el reglamento de Contrataciones del Estado. Por ello el especialista que realizaba funciones logísticas, que participaba desde la primera etapa, o en cualesquiera de las etapas de un proceso de contratación, tenía que demostrar que contaba con competencias y el conocimiento técnico que le facilite a desempeñarse sin cometer errores y así prevenir nulidad en los prosos de selección convocados o ampliaciones de plazo, asimismo evitar incurrir en vicios e irregularidades por desconocimiento.

Para la presente investigación se consideró los diferentes puestos administrativos que existe en la Zona Registral objeto de estudio, estos fueron personal de apoyo, asistentes logísticos, analistas, especialistas en procesos de selección y asistentes administrativos, los cuales realizaban labores en las diferentes fases de los procesos de contratación, desde la programación y actos preparatorios, pasando por la fase de selección y finalmente la ejecución contractual en la Coordinación de Abastecimiento y Servicios. Muchos colaboradores no contaban con la certificación necesaria, asimismo no tenían la experiencia requerida ya que varios de ellos fueron practicantes y luego de un tiempo fueron contratados para realizar labores de logística sin tener el Know how necesario para realizar esta función. Asimismo el plan de capacitaciones que tenía la entidad solo permitía que el

personal de planta o nombrado participe en ellas, los profesionales con otra modalidad de contratación no están permitidos de acceder a estas capacitaciones facilitadas por la entidad.

Asimismo la Directiva N° 013-2017-OSCE/CD establece las condiciones, requisitos y lineamientos que deben cumplir los profesionales que laboren en el área de contrataciones, para acceder a la certificación respectiva, lo cual es requisito indispensable para realizar las funciones antes mencionadas, independientemente de la modalidad contratada, nombrados, CAS o servicio por terceros.

En concordancia con lo anteriormente expuesto en la realidad problemática se planteó como problema principal ¿Cuál es la asociación entre las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral, de los colaboradores del área de logística de una Zona Registral del Perú, 2018?.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos el aporte de Púm (2018) en una publicación acerca de las Competencias Laborales relacionadas con la Evaluación del Desempeño, este estudio fue materializado con los colaboradores de una empresa en Guatemala. Tiene por objeto precisar la repercusión de las competencias laborales en el desempeño de las personas que trabajan en la mencionada empresa. Este estudio fue de tipo descriptivo, correlacional. Asimismo se menciona que como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta, a un total de 22 trabajadores en edades de 18 a 50 años.

La escala de likert fue utilizado para el instrumento aplicado. Asimismo la recomendación que se planteó fue la implementación de un plan de capacitaciones con la finalidad que el personal refuerce sus competencias.

Lagos (2015), en su estudio de motivación laboral y su impacto en el desempeño organizacional en la cooperativa COPELEC, la investigación busca diagnosticar los factores de motivación de los colaboradores, haciendo uso de la teoría bifactorial de Herzberg, la cual indica que el rendimiento de los trabajadores depende de la satisfacción en el ambiente de trabajo, asimismo que el interés de los colaboradores debe coincidir con los objetivos que la empresa se plantee. Para esta investigación se aplicó un cuestionario de manera estructurada a un total de 75 trabajadores.

A nivel nacional tenemos a Chávez (2014), en su investigación analiza el problema que se presenta en el Gobierno de la Región Ayacuchana para organizar a los trabajadores con la finalidad de lograr resultados, asimismo hace mención del ineficiente desempeño de la fuerza laboral debido a la falta de una gestión adecuada por parte del área de Recursos Humanos. Asimismo este estudio tuvo como objeto diagnosticar cual sería el grado de influencia si el área de personal se replantea el plan de capacitaciones por un sistema educativo que busque desarrollar las capacidades de cada trabajador, buscando siempre mejorar de manera continua y permanente para conformar equipos multidisciplinarios que les

permita cumplir con los objetivos institucionales. Del mismo modo es preciso mencionar que la población objeto de estudio fueron 2135 colaboradores de los cuales se tomó a 220 como muestra.

Granados (2013) Analizó la relación del Desarrollo de competencias laborales con la variable formación en profesiones de la facultad de Educación-UNMSM, dicho estudio propone la mejora en el desarrollo de la carrera de los futuros profesionales que estudien la carrera de turismo en la mencionada universidad, buscando siempre ser un referente universitario. Para esta investigación se tuvo como población a 96 alumnos, siendo la muestra la misma cantidad de alumnado, se aplicó un cuestionario tipo Escala de Lickert.

Latorre (2012), En su estudio analizó la dirección de Recursos Humanos y como estos están estrechamente relacionados con el desempeño laboral, teniendo en cuenta las características de cada trabajador; asimismo se analiza al capital humano desde las diferentes perspectivas y como esto repercute en el clima laboral, satisfacción en su trabajo lo que da por resultado el desempeño en las labores que realiza. Esta investigación pretende evidenciar que las empresas que gestionan de manera adecuada a su personal basado en sus expectativas e intereses, prácticas que orienten a buscar el compromiso pueden obtener mejores resultados. Para la presente investigación participaron 835 colaboradores como muestra, asimismo se aplicó un cuestionario modelo inglés para obtener los datos con el fin de recabar la información y del mismo modo se realizaron sesiones de focus group.

Torres y Torres (2010) Realizaron un estudio sobre la capacitación por competencias laborales, como objeto busca poner en práctica un plan de formación para los colaboradores de la dependencia de ventas, en la obtención de información se efectuaron entrevistas a 98 vendedores de la empresa, un laboratorio colombiano. En esta investigación se propone un tipo de formación por competencias, un modelo básico de capacitación donde los trabajadores desarrollan y fortalecen habilidades ya que el primordial activo de la firma son los empleados.

Jaén (2010) En su estudio nos habla de predecir el rendimiento laboral tomando en cuenta ciertos indicadores como la motivación y apreciación de elementos psicosociales. Esta investigación se realizó a una empresa mexicana; tiene por objeto identificar cual es el rendimiento en el trabajo del equipo que colabora en el rubro de seguridad a partir de sus intereses, forma de ser, motivación y sus impresiones que estos tienen de la autonomía para realizar sus labores, su tiempo y ritmo al realizar su trabajo. Los colaboradores que participaron fueron 368 personas que constituyen la población, todas estas personas laboran como vigilantes de seguridad. El estudio es de tipo descriptivo correlacional. En la obtención de información se empleó un cuestionario con preguntas cerradas, para analizar los datos recaudados se utilizó SPSS en la versión 15.0

Mayurí (2008) Analizó las variables capacitación empresarial y desempeño laboral, para así identificar el grado de incidencia con el desempeño laboral, este trabajo fue para el personal del Banco de la Nación ubicado en Lima en el año 2006, el presente estudio tiene por objeto diagnosticar y valorar en que forma la capacitación que brinda la empresa repercute en el buen desenvolvimiento en las labores de los colaboradores de la entidad antes mencionada. Asimismo nos indica que introducir un plan de capacitación va a permitir identificar vacíos para a partir de ello identificar y diagnosticar un proceso de transformación. La población que participo de la investigación son los 100 trabajadores contratados a plazo indeterminado, para la obtención de datos se utilizo una encuesta de escala likert. De la investigación realizada se desprende y se ha demostrado que si el área de Recursos Humanos mejora el Plan de Desarrollo de Personas y promueve un plan de preparación el desenvolvimiento de los trabajadores mejoraría considerablemente.

Las competencias laborales es lo que cada trabajador posee, el Know how necesario, es la destreza y aptitudes que aplicadas en el entorno laboral, al realizar las actividades en el trabajo, se obtienen resultados positivos que aportan en el cumplimiento de objetivos que se plantea la entidad.

Bunk,G. en su artículo para la revista europea de formación profesional, nos indica que competencias laborales son todas las capacidades del profesional, las cuales comprenden un conjunto de destrezas y aptitudes que tienen como finalidad realizar actividades de una profesión determinada, así como también se toma en cuenta la flexibilidad y la autonomía hasta llegar a la especialización, lo cual le permite a una persona contribuir con la organización donde se desenvuelve. Asimismo nos habla que los colaboradores están obligados a capacitarse para afrontar de la mejor manera los cambios de la organización así como para tomar o compartir decisiones fundadas. Asimismo nos indica que las competencias se agrupan en cuatro grupos: Competencia Técnica: El profesional posee conocimientos, aptitudes así como destrezas, está relacionado con su profesión, implica ampliar sus conocimientos, es aquel experto en su ámbito laboral.

Competencia Metodológica: Se relaciona con la capacidad que tiene para adaptarse, con el talento para solucionar problemas, procedimiento para trabajar, planificación y control, ante cualquier problema encuentra una vía de solución.

Competencia Social: Se hace referencia a las formas de comportamiento de manera individual e interpersonal; estas pueden ser disposición para el trabajo, para adaptarse y la forma de intervenir, en esta competencia se hace referencia a la cooperación, honradez, espíritu de equipo, rectitud y altruismo. Esta competencia la tiene el trabajador que colabora con sus compañeros y aporta de manera constructiva.

Competencia Participativa: Está conformada por la capacidad de organización, de convicción, capacidad de dirigir, decidir, esta competencia la tiene el trabajador que está dispuesto a aceptar responsabilidades.

Agudelo,S. (2012). Nos indica que Competencia Laboral es una capacidad para poner en práctica de manera satisfactoria una actividad laboral. Asimismo nos habla que no es una probabilidad sino una capacidad eficazmente demostrada.

Chiavenato, I. (2011). El desempeño laboral es el que realiza un trabajador en el puesto que ocupa, es variable porque depende de ciertos criterios que condicionan e influyen, el desempeño depende del esfuerzo de cada persona; asimismo depende de las habilidades y capacidades que posee.

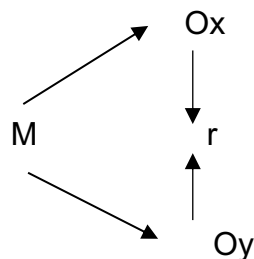
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Vara (2012). La presente investigación es de tipo básico puesto que responde a generar nuevas ideas que permiten encontrar la interacción de las variables de estudio. En la presente investigación usamos el diseño no experimental transversal dado que no se manipula de los objetos estudiados; es de nivel correlacional, teniendo en cuenta que el objetivo es determinar el grado de asociación de las variables Competencias Laborales y Desempeño Laboral.

Este estudio es de diseño descriptivo-correlacional debido a que explica cómo actúa una variable en función de la otra.



De lo cual:

M: Tomamos como muestra a todos los trabajadores del área de logística y servicios de una Zona Registral del Perú 2018.

Ox: Variable 1: Competencia Laboral.

Oy: Variable 2: Desempeño Laboral.

r : Es la relación

3.1.2 Diseño de investigación

Vara (2012) Para la presente investigación se utilizará el que se adecue a nuestro estudio, para así poder obtener las respuestas a los problemas que se plantea y para ello se realizan actividades de manera continua y estructuradas para recolectar datos y luego analizarlos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias Laborales

Preciado (2006). Es el cambio que debe haber en la cultura de la organización con el propósito convertir la formación de los recursos humanos como prioridad para elevar la productividad y competitividad. Asimismo estos programas de

capacitación deben ser flexibles, que se adapte a las necesidades del personal, para que así estos tengan la alternativa de estudiar y trabajar. Del mismo modo es muy importante tomar en cuenta las competencias del personal facilita la ubicación del mismo en el puesto correcto que contribuya en el engranaje laboral.

- Definición conceptual: Bunk (1994) Las competencias proceden del ámbito de la organización y considera que es la capacidad que tiene un profesional para resolver problemas en el entorno laboral, de manera autónoma.
- Preciado (2006) Considera que las competencias laborales son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras y estos comportamientos se pueden observar y medir en el trabajo puesto que es una capacidad real y demostrada.
- Definición operacional: Bunk (1994) Son todas aquellas capacidades, habilidades, competencia y talento que debe tener una persona para ejercer una determinada profesión.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

- Definición conceptual: Nos indica que es un proceso el mismo que debe ser planificado, dirigido y controlado con la finalidad que responda al cumplimiento de objetivos y metas planteadas por la institución. Asimismo considera que la evaluación del desempeño es una herramienta al cual se debe incorporar elementos con la finalidad que impulsen la calidad de trabajo de cada trabajador o servidor público.
- Definición operacional: Chiavenato, I. (2011). Menciona que es la eficacia que evidencia el trabajador cuando realiza sus labores, lo cual le da una ventaja competitiva en comparación con sus pares.
- Indicadores: Conocimiento, capacidad, motivación, evaluación, conductas, productividad, excelencia
- Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

El presente estudio está conformado por 100 servidores administrativos que laboran desarrollando funciones logísticas que tienen Contrato 276, 728, Contrato Administrativo de Servicio y locadores; segmentados en Analistas, Especialistas, Operadores y Asistentes Administrativos, los mismos que se encuentran trabajando en la Coordinación de Logística y servicios de una Zona Registral del Perú. El muestreo utilizado es no probabilístico. La muestra es igual a la población.

Vara (2012) La población es la fuente de información primaria y está conformada por todos las personas objeto de estudio.

Para, Hernández, Fernández y Baptista (2010) Estos autores indican que son los elementos que tienen características similares.

3.3.2 Muestra:

Vara (2012) Considera que es un grupo de casos separados del total de casos estudiados, estos están seleccionados por algún criterio racional, es una parte de la población. (p.221)

3.3.3 Muestreo:

Vara (2012) En no probabilístico, la población no tiene una probabilidad determinada, tampoco conocida de conformar la muestra, se basa en criterios de selección del investigador (p.223)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Tenemos a Vara (2012). Indicó que la investigación nos permite conocer el estado, la situación o el problema específico, asimismo requiere que la persona tenga habilidades para observar, analizar para luego procesar la información que se obtenga, en virtud a ello se requieren técnicas e instrumentos, para el presente estudio se utilizó una encuesta y como instrumento un cuestionario, el cual contenía varios ítems en escala de Likert.

3.5 Procedimientos:

En esta etapa es preciso señalar que se realizaron un conjunto de pasos pertinentes y relevantes a la investigación, se inició identificando el problema objeto de estudio, asimismo se plantearon preguntas de investigación, en el enfoque teórico que se utilizó, los instrumentos de investigación y metodología de trabajo; del mismo modo el recojo y procesamiento de la información fue muy importante para comparar las hipótesis propuestas. Se realizó la revisión de material científico tales como artículos de investigación teórica, libros, tesis de investigación, Directivas y manuales que permitieron ser fuente de información. Del mismo modo se remitió una carta de presentación a la institución donde se aplicó las encuestas a todo el personal de la coordinación de logística y servicios en una Zona Registral del Perú.

3.6 Método de análisis de datos:

Es importante en el proceso de la investigación, porque permite determinar la particularidad y el comportamiento del objeto de estudio; en esta etapa se hizo uso del software estadístico SPSS v.25 para evaluar la correspondencia de las variables en base al coeficiente de correlación y la prueba de la independencia. Asimismo se utilizó la hoja de cálculo Excel, lo cual sirvió para vaciar la información obtenida.

3.7 Aspectos éticos:

La ética en los trabajos de investigación es primordial, porque demuestra cuán riguroso y auténtico es el estudio realizado, para el presente proyecto se respetó y guardó el anonimato de los participantes, asimismo se solicitó la validación de los instrumentos con los cuales se realizó el recojo de información, del mismo modo se hizo uso de las normas APA para el citado y redacción.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

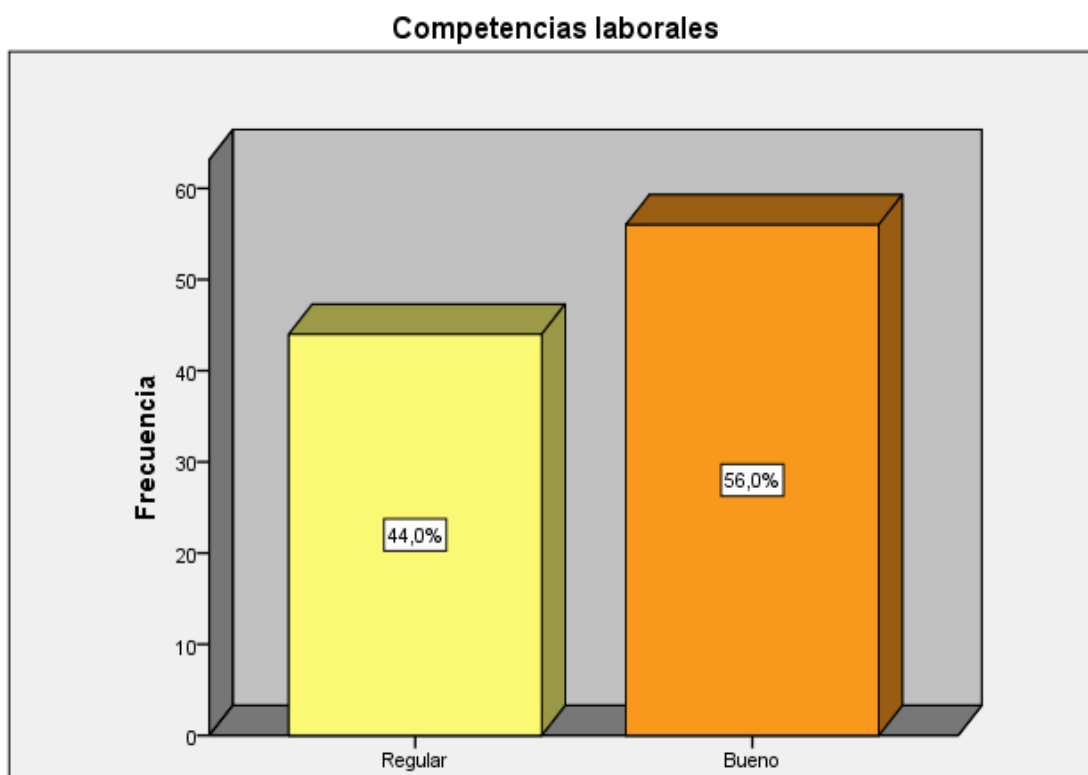
Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable uno

Variable 1

	Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	44	44,0	44,0	44,0
Bueno	56	56,0	56,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Figura 1



Nota. Distribución en porcentaje de la variable 1

Conforme a tabla 3 y nota 1 podemos apreciar el sentir de los trabajadores el 56,0% declaró que la primera variable es buena y 44,0% indicó que la mencionada variable es regular.

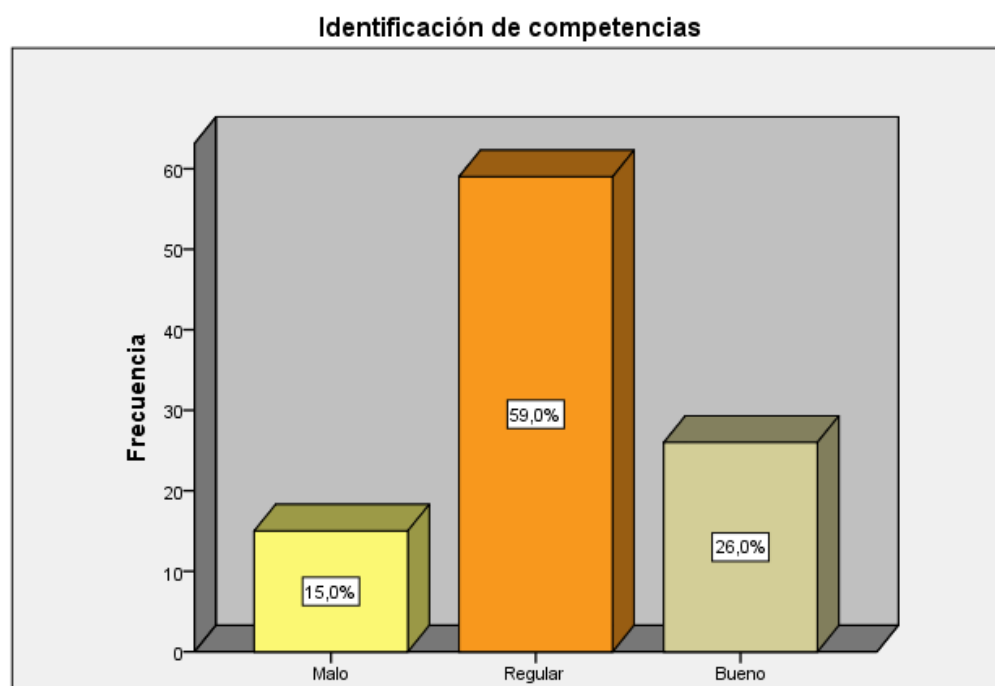
Tabla 4

Distribución de frecuencias de identificación de competencias

Identificación de competencias

		Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	15,0	15,0	15,0
	Regular	59	59,0	59,0	74,0
	Bueno	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 2



Nota . Distribución porcentual de la identificación de competencias

Interpretación

La tabla 4 y nota 2 muestra el resultado de los encuestados el 59,0% indicó a la variable 1 en la dimensión identificación de competencia es regular, el 26,0%

manifiestó que la identificación de competencia es buena y el 15,0 % hizo referencia que es mala.

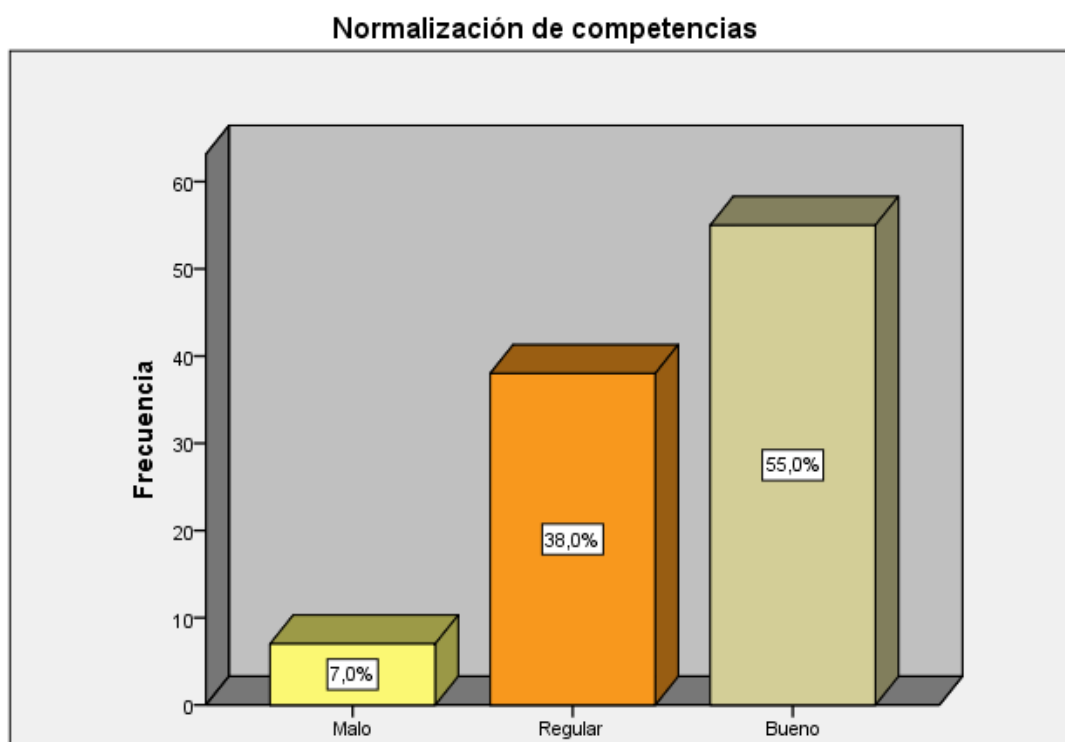
Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión normalización de las competencias

Normalización de competencias

		Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	7,0	7,0	7,0
	Regular	38	38,0	38,0	45,0
	Bueno	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 3



Nota . Distribución en % de la normalización de competencias

En tabla 5 y nota 3 se puede analizar la opinión de los participantes el 55,0 % refiere a normalización de la competencia laboral es bueno, asimismo 38,0% manifiesta a

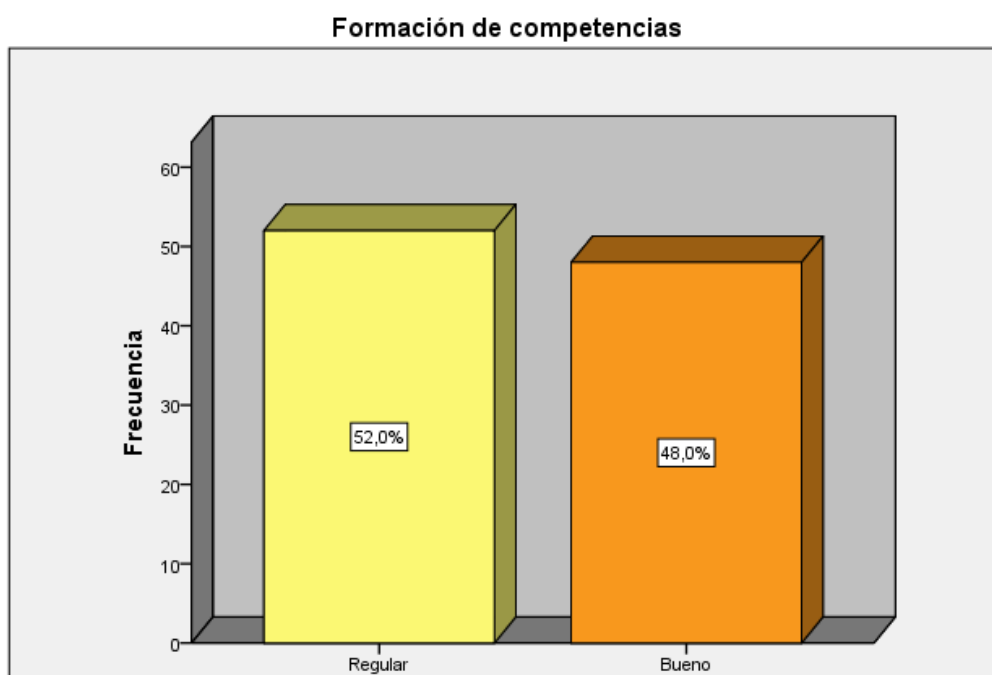
normalización de competencia en la dimensión gerencial es regular y 7,0% manifiesta es malo.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la formación de competencias

Formación de competencias				Porcentaje %	
		Frecuencia	%	válido	acumulado
Válido	Regular	52	52,0	52,0	52,0
	Bueno	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 4



Nota. Distribución en porcentaje de la formación de competencias

Interpretación

Según tabla 6 y nota 4 se aprecia los resultados obtenidos de los participantes el 52,0% manifiesta que la formación de competencia laborales es regular y el 48,0% manifiesta que es bueno la formación de la competencia.

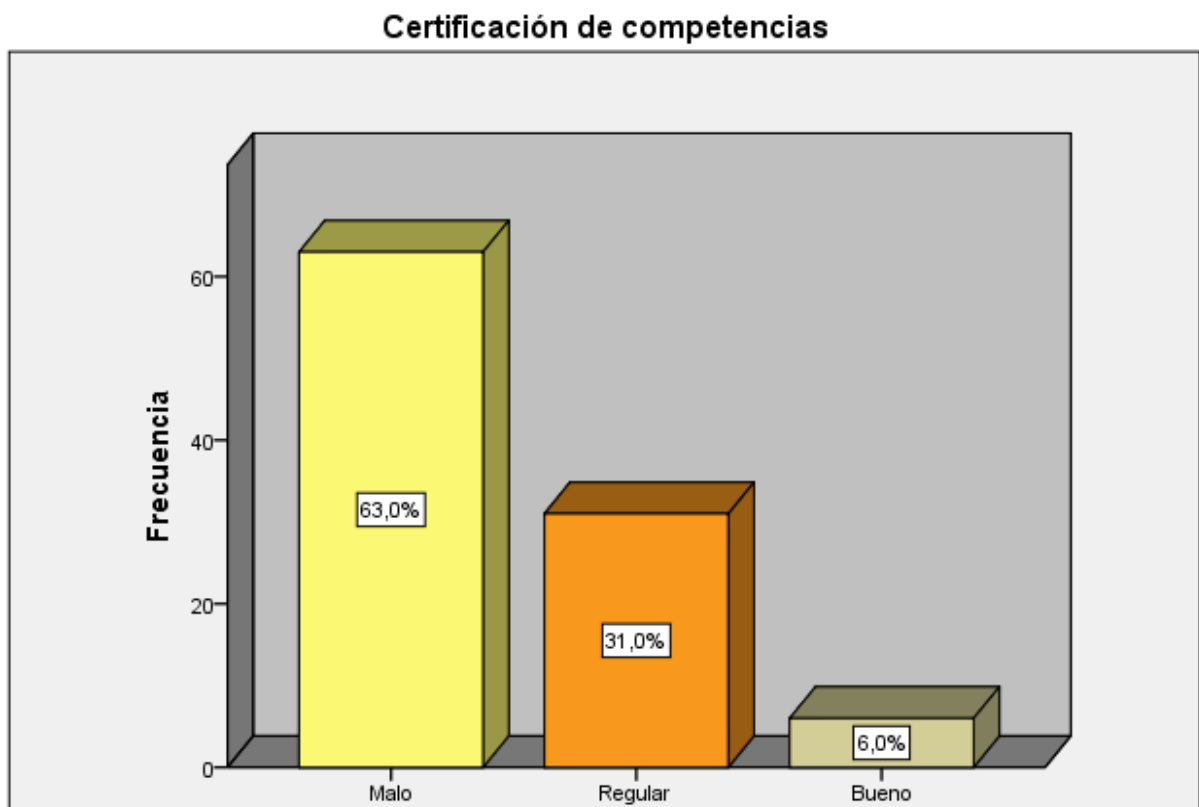
Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión de certificación de competencias

Certificación de competencias

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Malo	63	63,0	63,0	63,0
	Regular	31	31,0	31,0	94,0
	Bueno	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 5



Nota. Distribución de frecuencia de la dimensión de certificación de competencias

En tabla 7 y nota 5 muestran los resultados para conocer la opinión de las personas que participaron y el 63,0% expresa que la certificación de la competencia laboral

es malo, seguido del 31,0% manifiesta que certificación de competencia es regular, luego 6,0% manifiesta que la certificación de la competencia laboral es bueno.

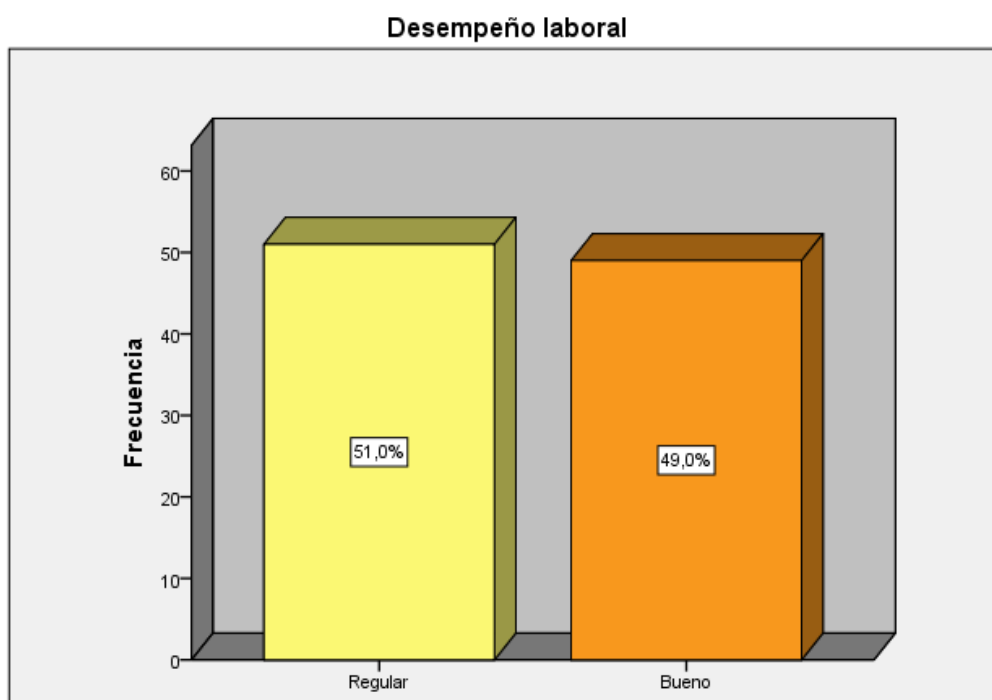
Tabla 8

Distribución de frecuencias de la variable 2

Desempeño laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Regular	51	51,0	51,0	51,0
	Bueno	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 6



Nota . Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño laboral

De la tabla 8 y nota 6 muestra los datos de las personas encuestadas el 51,0% manifiesta que la variable desempeño laboral es regular, seguido del 49,0% que expresa dicho desempeño es bueno.

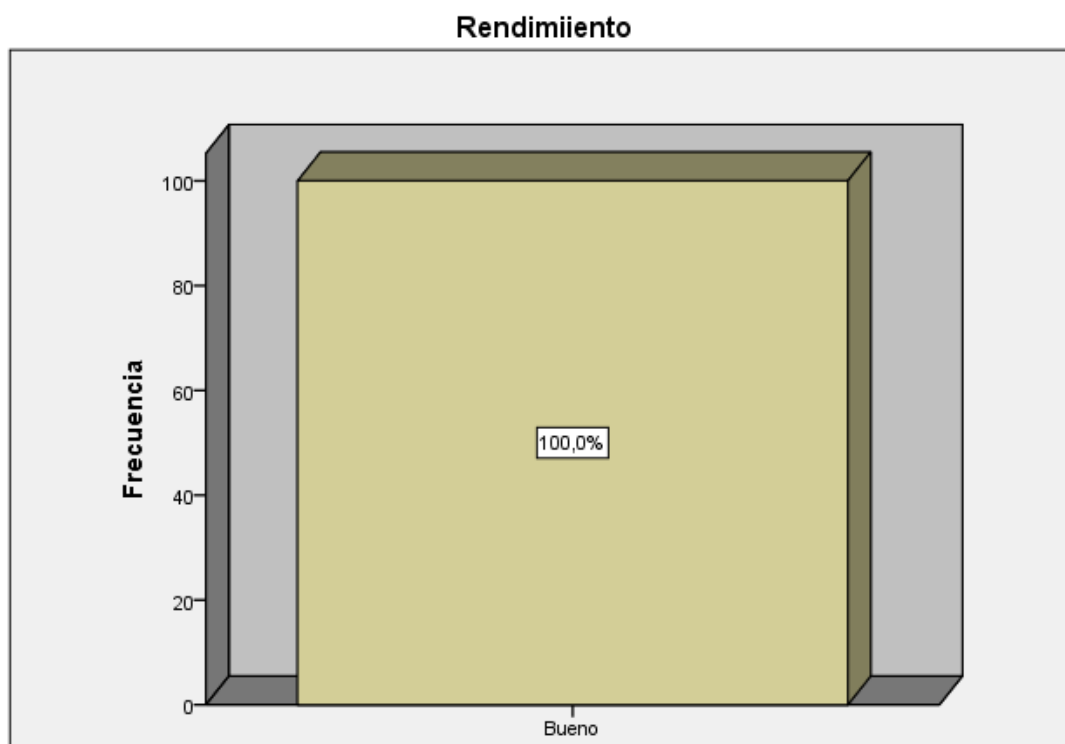
Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión rendimiento

Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	100	100,0	100,0	100,0

Figura 7



Nota . Distribución en porcentaje de rendimiento

Interpretación

Según tabla 9 y nota 7 podemos apreciar la respuesta de los participantes el 100 % expone que el rendimiento del desempeño laboral es bueno.

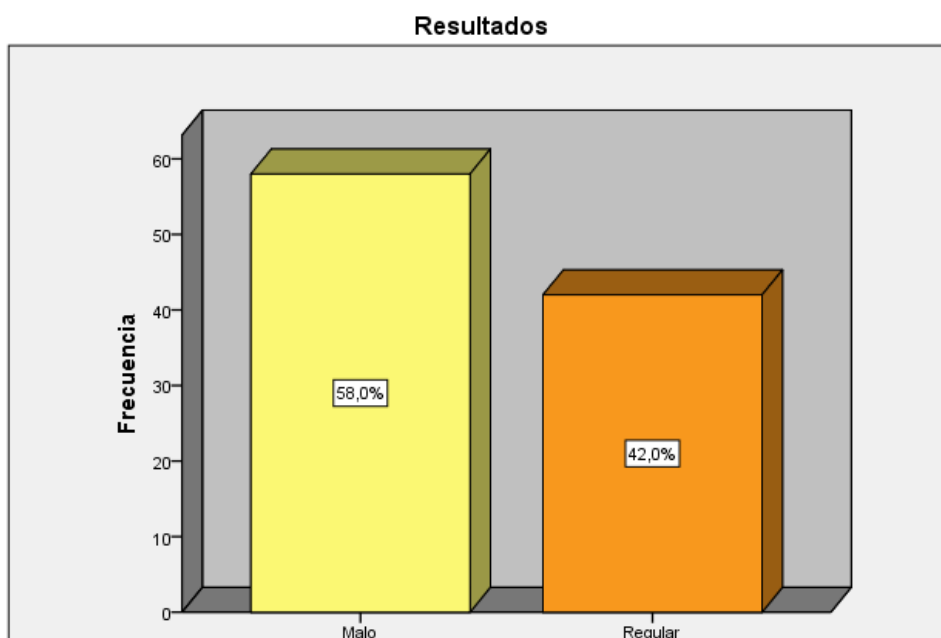
Tabla 10

Distribución de frecuencia dimensión resultados

Resultados

		Frecuencia	Porcentaje	%válido	% acumulado
Válido	Malo	58	58,0	58,0	58,0
	Regular	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 8



Nota. Distribución en porcentaje de la dimensión resultados

Interpretación

En la tabla 9 y nota 8 podemos apreciar que de acuerdo a la opinión de los encuestados el 58,0% expresa que la dimensión resultados es malo, seguido por 42,0 % indica que dicha dimensión de resultados es regular.

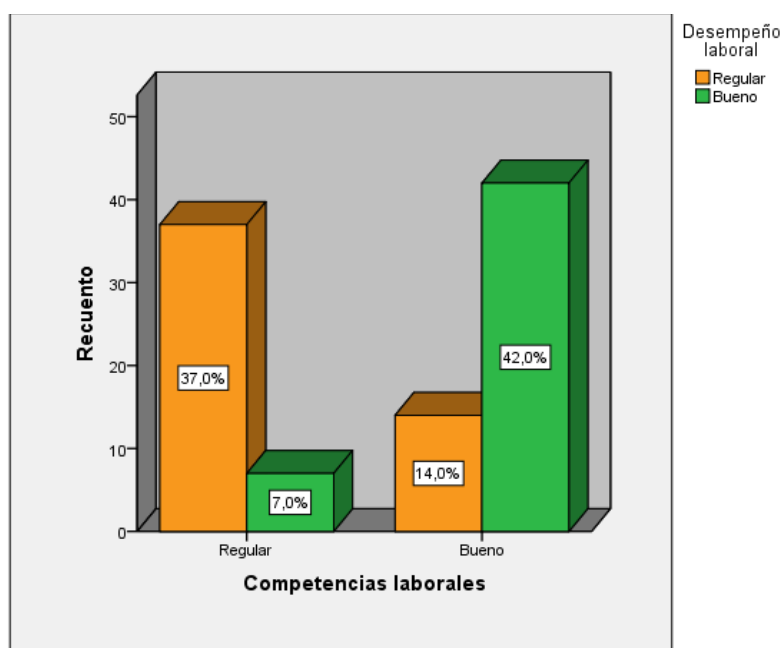
Tabla 11

Comparación de variables competencias laborales y variable dos

Tabla cruzada Competencias laborales*Desempeño laboral

		Desempeño laboral		
		Regular	Bueno	Total
Competencias laborales	Regular			
	Recuento	37	7	44
	% dentro de Competencias laborales	84,1%	15,9%	100,0%
	% del total	37,0%	7,0%	44,0%
	Bueno			
	Recuento	14	42	56
% dentro de Competencias laborales	25,0%	75,0%	100,0%	
% del total	14,0%	42,0%	56,0%	
Total	Recuento	51	49	100
	% dentro de Competencias laborales	51,0%	49,0%	100,0%
	% del total	51,0%	49,0%	100,0%

Figura 9



Nota. Distribución porcentual de la variable 1 y variable 2

Interpretación:

Apreciando la tabla 11 y nota 9 comparando la variable 1 con variable 2, podemos apreciar que la competencia laboral es bueno, el buen desempeño laboral también es bueno, si la variable 1 es regular el desempeño laboral es regular.

3.2 Prueba de Normalidad

Variable 1

H₀ Distribución de elementos de la variable competencias laborales tiene normalidad

H_a Para la variable competencias laborales su distribución de elementos no tiene normalidad

Tabla 12

Distribución de información para la variable Competencias Laborales

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico			Estadístico		
	o	gl	Sig.	o	Gl	Sig.
Variable 1	,371	100	,000	,631	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según información que muestra en la imagen anterior, se evidencia el valor de p es < a 0,05 por ello se infiere que la distribución de datos no es normal, según KS. Para la variable 1.

Variable 2

H₀ La distribución de los elementos de la variable desempeño laboral tiene normalidad

H_a La distribución de los elementos de la variable desempeño laboral no tiene normalidad

Tabla 13

Distribución de datos para la variable Desempeño Laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico		
				o	gl	Sig.
Desempeño laboral	,345	100	,000	,636	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la prueba de KS, se aprecia que p es $<$ que 0,05 podemos inferir que la distribución de los elementos no es normal para la variable 2 desempeño laboral

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los colaboradores que laboran en el área de logística en una Zona Registral del Perú, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018

Tabla 14

Correlación hallada entre variable1 y desempeño laboral

Correlaciones

			Competencias laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Competencias laborales	1,000	,587**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	100
	Desempeño laboral		,587**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
			N	100

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

Según tabla 14 la información se obtiene luego de procesar los datos, existe un valor de correlación = 0,587 donde p tiene como valor es = 0,000 menor a $\alpha = 0,05$. Por lo que se rechaza el H_0 y se acepta la H_a . Concluyendo existe una relación positiva y moderada alta respecto a las variables de competencias laborales y desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 No guarda relación la identificación de competencias y la variable 2 de los trabajadores en el área de adquisiciones de una Zona Registral del Perú, 2018

H_a Existe relación de identificación de competencias y el variable2 en los colaboradores que trabaja en el área de logística de una Zona Registral del Perú, 2018

Tabla 15

Correlación hallada entre dimensión identificación de competencias y variable2

Correlaciones

		Identificación de competencias			Desempeño laboral
Rho	de	Identificación de competencia	Coefficiente de correlación	de	1,000
	s		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	100	100
Spearman		Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	,433**
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	100	100

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

Interpretación

Según tabla 15 la información que se obtiene luego del tratamiento de datos , se aprecia que hay un valor de correlación = 0,433 y siendo que p valor es = 0,000 vaalor menor a $\alpha = 0,05$. Razón por la que se rechaza el H_0 y aceptamos la H_a . Podemos concluir que guarda una relación positiva baja en competencias laborales en la dimensión identificación de competencias y desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H_0 : Podemos inferir en relación a normalización de competencias laborales y variable2 del personal que trabaja en logística de una Zona Registral del Perú,2018

H_a : Hay relación de la normalización de variable1 y desempeño laboral de los trabajadores que presta servicios en el área de contrataciones de una Zona Registral del Perú,2018

Tabla 16

Correlación hallada entre la normalización de las competencias

Correlaciones

			Normalización de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normalización de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación

Podemos observar en tabla 16 luego del tratamiento de la información se evidencia que hay correlación = 0,610 y el valor p es = 0,000 menor al valor de $\alpha = 0,05$. Por tanto se rechaza el H_0 y se acepta la H_a . Finalizando, podemos determinar que guarda relación positiva, moderada alta respecto de normalización de competencias y desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Ho Ausencia de correlación entre la formación de las competencias laborales y variable 2 del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018

Ha: Existe correspondencia con las variables formación de las competencias laborales y la variable 2 de los colaboradores de contrataciones de una Zona Registral del Perú, 2018

Tabla 17

Correlación hallada entre formación de competencias y variable2

Correlaciones

		Formación de competencias		Variable 2
Rho de Spearman	Formación de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación

De acuerdo a tabla 17 la información que se obtiene luego de procesar la información, existe correlación = 0,740 donde p valor es = 0,000 menor al valor de $\alpha = 0,05$. Por lo cual rechazamos el Ho aceptando la Ha. Como conclusión encontramos relación positiva alta entre la dimensión de formación de competencias y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

Ho: Ausencia de relación entre la certificación de las competencias laborales y variable 2 de los trabajadores logísticos de una Zona Registral del Perú, 2018

Ha: Existe relación entre la certificación de las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018

Tabla 18

Correlación hallada entre certificación de competencias y variable 2

Correlaciones

			Certificación de competencias	de Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Certificación de competencias	de Coeficiente de relación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	de Coeficiente de relación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correspondencia es relevante en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Según tabla 18 la información que se obtiene luego de procesar la información se aprecia un valor de correspondencia = 0,450 donde p valor es = 0,000 menor al valor de $\alpha = 0,05$. Rechazando así la Ho y aceptamos la Ha. Finalmente, hallamos existencia de correlación positiva baja de la dimensión certificación de competencias laborales y variable desempeño laboral,

V. DISCUSIÓN

Según la información que se obtuvo en el presente estudio tiene semejanza con la investigación planteado por Granados (2013) quien indica que el 59.38% de las competencias laborales con buenas, seguido por el 48.96% quienes manifiestan que la formación de los profesionales es buena; estos resultados guardan similitud ya que los encuestados afirmaron que la competencias laborales son buenas 56% y regular el 44%, es así que la institución debería identificar a estos profesionales y colocarlos en puestos de trabajo de acuerdo a su perfil

Así también, analizando la variable desempeño laboral Latorre (2012) investigó la relación entre la administración Recursos Humanos y el Desempeño de labores, tuvo por objeto estudiar las impresiones, perspectivas, el grado de satisfacción de los colaboradores y de que manera están vinculados a la gestión de los recursos humanos y los indicadores de desempeño, en su conclusión indica que las buenas prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados. Este estudio se relaciona con la dimensión de rendimiento, a lo que los encuestados manifiestan al 100% que el rendimiento laboral es bueno cuando tiene conocimiento actualizado de la Ley de Contrataciones del Estado, cuando se encuentran capacitados en materia de contrataciones y si estas son promovidas por la institución

La presente investigación que tiene por objetivo diagnosticar la relación entre las variable Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú 2018, los resultados que se obtuvieron guardan relación con la investigación de Púm (2018) Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño, el cual tuvo por objeto identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en la empresa Auto centro Gutiérrez. En conclusión se identificó las competencias generales, clasificándolas en cuatro unidades, lo cual permitió conocer la importancia de cada una en el desarrollo de las funciones en la organización, este resultado se relaciona con los dimensión identificación de competencia del presente estudio, de los cuales el 59%

de los encuestados manifiesta que es regular lo cual va a permitir analizar si cada trabajador se encuentra realizando trabajos de acuerdo a su perfil y experiencia.

VI. CONCLUSIONES

- Primera Se identificó la relación entre las Competencias Laborales y la variable dos de los empleados que realizan labores en el área de logística de una Zona Registral del Perú. La presente investigación arroja hay relación entre las variables estudiadas, las respuestas de los encuestados indican que cuando las competencias laborales son buenas el desempeño también es bueno, si las competencias laborales es regular el desempeño laboral es regular. (Seguir tabla 11)
- Segunda Producto del estudio realizado podemos concluir el 15% de participantes manifiesta que la identificación de competencias es malo, 59 % regular y 26% bueno; estos resultados están relacionados con los indicadores puesto de trabajo y funciones, tomando en cuenta estos resultados podemos indicar que no todos los profesionales están ubicados en puestos de acuerdo a su perfil (Seguir tabla 4)
- Tercera De acuerdo a la informacion que se obtuvo podemos concluir en el 7% de los participantes manifiesta que normalización de competencias es malo, 38 % regular y 55% bueno; estos resultados están vinculados con los indicadores plasmados a través de directivas, la Ley de Contrataciones del Estado 30225, de dichos resultados podemos indicar que el trabajo que realizan los colaboradores de la Coordinación de Logística y Servicios se da en el marco de los documentos que regulan las contrataciones públicas. (Seguir Tabla 5)
- Cuarta De la información que se obtuvo podemos ver que en la dimensión formación de competencias el 52,0% manifiestan que la formación de competencia laborales es regular, mientras el 48,0% dice que bueno; estos resultados se relacionan con los indicadores, capacitación y especialización; se puede concluir que para acceder a las capacitaciones en la entidad el personal debe ser nombrado o de

personal de planta, los trabajadores que laboran en una modalidad de trabajo diferente CAS o por Locación de Servicios, no tienen acceso para ello deberán realizarlo haciendo uso de sus propios recursos. (Seguir Tabla 6)

Quinta Finalmente del estudio realizado podemos concluir en el 63% de los colaboradores declara que certificación de la competencia laboral es malo, 31 % regular y 6% bueno; ya que para obtener la certificación y poder trabajar en la coordinación de logística se necesita realizar el examen por competencias que muchas veces tienen preguntas ambiguas, para acceder a este examen se debe realizar pagos, dar exámenes presenciales que muchas veces complica acceder a este documento. (Seguir Tabla 7)

VII. RECOMENDACIONES

- Primera De acuerdo a la información que se ha obtenido como resultado se sugiere evaluar algunos procesos para contribuir con el rendimiento de los profesionales del área de logística de una Zona Registral del Perú
- Segunda Al área de capital humano, establecer procedimientos internos que permita incluir al personal de Contrato Administrativo de Servicios y locadores en el Plan Anual de Capacitaciones, potenciando sus competencias laborales lo cual repercute en los resultados de la Entidad
- Tercera A la Coordinación de Logística y Servicios; identificar las competencias del personal para ubicarlo en el puesto que esté acorde a su formación y su experiencia ya que muchas veces no cuentan con lo requerido en la Directiva 001-2011-OSCE/CD y repercute en Desempeño Laboral, lo cual finalmente no contribuye al logro de resultados de la Entidad.
- Cuarta Si bien es cierto que los colaboradores que trabajan en el Órgano encargado de las Contrataciones deben estar certificados, la rendición de exámenes para acceder a esta certificación de competencias debería realizarse haciendo uso de los recursos como plataformas virtuales del OSCE, asimismo para acceder deberían ser gratuitos, brindando la oportunidad a cualquier servidor público interesado en especializarse en contrataciones pueda acceder a ella en cualquier momento y lugar.
- Quinta A la Coordinación de Logística y Servicios, programar un plan de preparación, instrucción y actualización en la Ley de Contrataciones del Estado 30225, que permita al personal acceder a las capacitaciones gratuitas Organizado el OSCE, lo cuál va a permitir formarse y especializarse en las Contrataciones Públicas, obtenido como resultado un buen desempeño laboral y contribuyendo así al logro de objetivos de la entidad.

REFERENCIAS

- Agudelo, S. (2012). Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía. *Cinterfor/OIT*. <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- Ander-Egg, E. (1983). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Formación Profesional*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Chavez, J. (2014). *Gestión de personas por competencias y desempeños laborales en el gobierno regional de Ayacucho*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional San Critobal de Huamanga, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/732/1/Tesis%20Ad144_Cha.pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- CINTERFOR. (2014). *Plataforma de gestión de conocimiento*. <http://www.oitcinterfor.org/>
- Decreto Legislativo N.º 1341. Decreto Legislativo que modifica La Ley de Contrataciones del Estado. (07 de enero del 2017) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251476/DECRETO_LEGISLATIVO_1341_Modifica_Ley_30225.pdf
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de Doctorado). Lima. Perú.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3509/Granados_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. & Fernández. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Mc Graw Hill – Interamericana.

Jaén, M. (2010). *Predicción del Rendimiento Laboral, a partir de indicadores de Motivación, Personalidad y percepción de factores Psicosociales*. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Lagos,V. (2015). *La Motivación Laboral y su Incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. (Tesis de Licenciatura). Universidad del Bío-Bío. Chile. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Latorre,M. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis Doctoral). Universidad de Valencia. España. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N.º 30225. Ley de Contrataciones del Estado. (11 de julio de 2014) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105211/Ley_30225_Ley_de_contrataciones-julio2014.pdf

Mayuri. J, (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Púm,K. (2018). *Competencia Laborales y Evaluación del Desempeño en Guatemala* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Resolución N.º 340-2014-OSCE/PRE. Modifican la Directiva N.º 021-2012-OSCE/CD sobre Procedimientos para la certificación de profesionales y técnicos que laboran en los órganos encargados de las contrataciones de las entidades (24 de octubre 2014)
https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSCE/Directivas/Certificacion/Directiva%2021-2012_4ta_modificacion_Certificaci%C3%B3n%20amplia%20vigencia.pdf

Preciado, A (2006). *Modelo de evaluación por Competencias Laborales*.
<https://books.google.com.pe/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA36&dq=competencias+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1ezWr8X4AhWmIrkGHaLABBEQ6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=competencias%20laborales&f=false>

Torres, M & Torres, C (2010). *Capacitación por Competencias Laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratorios de Colombia*. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis383.pdf>

Vara, A (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa*.
<http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Variable 1:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
<p>Problema General</p> <p>P.G. ¿Cuál es la relación entre las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral, del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre la identificación de Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018?</p> <p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre la Normalización de Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018?</p> <p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre la formación de las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018?</p> <p>P.E.4: ¿Qué relación existe entre la Certificación de las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>O.G: Determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O.E.1: Determinar qué relación existe entre la identificación de Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>O.E.2: Determinar qué relación existe entre la normalización de Competencias Laborales, en el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>O.E.3: Determinar qué relación existe entre la formación de las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral, del personal logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>O.E.4: Determinar qué relación existe entre la certificación de las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hg: Existe relación significativa entre las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>H.E.1: Existe relación entre la identificación de Competencias y el Desempeño Laboral del Personal Logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>H.E.2: Existe relación entre la Normalización de Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>H.E.3: Hay relación entre la formación de las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Logístico de una Zona Registral del Perú</p> <p>H.E.4: Existe relación entre La Certificación de las Competencias laborales y el Desempeño Laboral del Personal logístico del Personal Logístico de una Zona Registral del Perú</p>	<p>Identificación de competencias</p> <p>Normalización de competencias</p> <p>Formación de competencias</p> <p>Certificación de competencias</p>	<p>Puesto de Trabajo Funciones</p> <p>Directivas Manual de Organización y Funciones Ley de Contrataciones del Estado</p> <p>Especialización Capacitación</p> <p>Evaluación</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15,16,17</p> <p>18,19,20,21,22</p> <p>23,24,25</p>	<p>Siempre (3)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Malo (25-41)</p> <p>Regular (42-58)</p> <p>Bueno (59-75)</p>
			Variable 2:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables y Operacionalización

Tabla 01 Operacionalización de la variable “V1” Competencias Laborales

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición Ordinal	Nivel y Rango
Identificación de Competencias	Puesto de Trabajo Funciones		
Normalización de Competencias	Directivas Manual de Organización y Funciones	3 Siempre	
	Ley de Contrataciones del Estado	2. A Veces	Bueno [59-75]
Formación de Competencias	Especialización Capacitación	1. Nunca	Regular [42-58] Malo [25-41]
Certificación de Competencias	Evaluación		

Nota: Elaboración propia

Tabla 02

Operacionalización de la variable “V2” Desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición Ordinal	Nivel y Rango
Rendimiento.	Conocimiento		
	Capacidad		
	Motivación	3. Siempre	Bueno [37-47]
Resultados	Evaluación	2. A veces	Regular [26-36]
	Conductas	1. Nunca	Malo [15-25]
	Productividad		
	Excelencia		

Nota: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS							
1	Considera que el trabajo que realiza corresponde a la etapa de actos preparatorios	/		/		/		
2	Considera que su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección	/		/		/		
3	Considera que su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual	/		/		/		
4	Cree Ud. que las funciones que realiza contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa	/		/		/		
5	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado	/		/		/		
6	La organización toma en cuenta el perfil profesional para el puesto de trabajo PP	/		/		/		
7	Cree Ud. que las funciones que realiza están relacionadas a la adquisición de bienes o servicios	/		/		/		
8	Utiliza frecuentemente el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado -SEACE	/		/		/		
9	Hace uso del Sistema de Administración Financiera -SIAF	/		/		/		
10	Utiliza con frecuencia el Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS							
11	Considera ud. Que la entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección	/		/		/		
12	Considera que las directivas internas regulan las actividades de los trabajadores	/		/		/		
13	En las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la entidad	/		/		/		

14	Considera Ud. que los perfiles del MOF son los adecuados para profesionales y técnico	/	/	/		
15	Considera que cuenta con el perfil profesional o técnico para su puesto de trabajo	/	/	/		
16	Cuenta ud. con la certificación emitida por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE	/	/	/		
17	Considera que la certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza	/	/	/		
	DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DE COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si
18	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE	/	/	/		
19	La organización permite la especialización en contrataciones públicas	/	/	/		
20	Considera que la capacitación en contrataciones públicas es importante para realizar sus funciones	/	/	/		
21	Considera que el plan de capacitaciones le toma en cuenta por su condición laboral	/	/	/		
22	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones	/	/	/		
	DIMENSIÓN 4: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS					
23	Evalúan su desempeño laboral de acuerdo a lo establecido en las normas	/	/	/		
24	La entidad hace conocer el plan de evaluación	/	/	/		
25	Considera que la promoción y ascenso dependen de la evaluación	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farfán Pimentel Johnny DNI: 06269132

Especialidad del validador: Docente / Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador
Firma del Experto Informante.

15 de 12 del 2018

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO								
26	Tiene conocimiento actualizado de la Ley de Contrataciones del Estado	/		/		/		
27	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), proporcionan conocimiento en materia de Contrataciones del Estado	/		/		/		
28	Se encuentra capacitado para gestionar todos los procesos de selección que se dan en Bienes, Servicios y Obras	/		/		/		
29	Considera que tiene capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo	/		/		/		
30	Considera Ud. que tiene las condiciones para asumir retos en función logística	/		/		/		
31	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de Contrataciones	/		/		/		
32	La Entidad lo motiva a través de incentivos laborales	/		/		/		
33	Tiene motivación para realizar sus funciones	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: RESULTADOS								
34	La entidad evalúa su desempeño	/		/		/		
35	La evaluación realizada refleja el nivel de desempeño laboral	/		/		/		
36	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad	/		/		/		
37	Considera que la productividad está relacionada con el código de ética	/		/		/		
38	La función logística desarrollada logra la excelencia	/		/		/		
39	Considera que llega a la excelencia en el desempeño laboral con la capacitaciones del Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE)	/		/		/		
40	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de Contrataciones del Estado	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Farfán Pimentel Johnny DNI: 06269132

Especialidad del validador: Doctor / Metodólogo
..... 15 de 12 del 20 18

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
.....
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS								
1	Considera que el trabajo que realiza corresponde a la etapa de actos preparatorios	✓		✓		✓		
2	Considera que su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección	✓		✓		✓		
3	Considera que su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual	✓		✓		✓		
4	Cree Ud. que las funciones que realiza contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa	✓		✓		✓		
5	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado	✓		✓		✓		
6	La organización toma en cuenta el perfil profesional para el puesto de trabajo	✓		✓		✓		
7	Cree Ud. que las funciones que realiza están relacionadas a la adquisición de bienes o servicios	✓		✓		✓		
8	Utiliza frecuentemente el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado -SEACE	✓		✓		✓		
9	Hace uso del Sistema de Administración Financiera -SIAF	✓		✓		✓		
10	Utiliza con frecuencia el Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS								
11	Considera ud. Que la entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección	✓		✓		✓		
12	Considera que las directivas internas regulan las actividades de los trabajadores	✓		✓		✓		
13	En las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la entidad	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO								
26	Tiene conocimiento actualizado de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
27	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), proporcionan conocimiento en materia de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
28	Se encuentra capacitado para gestionar todos los procesos de selección que se dan en Bienes, Servicios y Obras	✓		✓		✓		
29	Considera que tiene capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo	✓		✓		✓		
30	Considera Ud. que tiene las condiciones para asumir retos en función logística	✓		✓		✓		
31	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de Contrataciones	✓		✓		✓		
32	La Entidad lo motiva a través de incentivos laborales	✓		✓		✓		
33	Tiene motivación para realizar sus funciones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RESULTADOS								
34	La entidad evalúa su desempeño	✓		✓		✓		
35	La evaluación realizada refleja el nivel de desempeño laboral	✓		✓		✓		
36	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad	✓		✓		✓		
37	Considera que la productividad está relacionada con el código de ética	✓		✓		✓		
38	La función logística desarrollada logra la excelencia	✓		✓		✓		
39	Considera que llega a la excelencia en el desempeño laboral con la capacitaciones del Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE)	✓		✓		✓		
40	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		

especifica del constructo

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

..... 01 de 12 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS							
1	Considera que el trabajo que realiza corresponde a la etapa de actos preparatorios	/		/		/		
2	Considera que su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección	/		/		/		
3	Considera que su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual	/		/		/		
4	Cree Ud. que las funciones que realiza contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa	/		/		/		
5	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado	/		/		/		
6	La organización toma en cuenta el perfil profesional para el puesto de trabajo PP	/		/		/		
7	Cree Ud. que las funciones que realiza están relacionadas a la adquisición de bienes o servicios	/		/		/		
8	Utiliza frecuentemente el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado -SEACE	/		/		/		
9	Hace uso del Sistema de Administración Financiera -SIAF	/		/		/		
10	Utiliza con frecuencia el Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera ud. Que la entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección	/		/		/		
12	Considera que las directivas internas regulan las actividades de los trabajadores	/		/		/		
13	En las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la entidad	/		/		/		

14	Considera Ud. que los perfiles del MOF son los adecuados para profesionales y técnico	/		/		/	
15	Considera que cuenta con el perfil profesional o técnico para su puesto de trabajo	/		/		/	
16	Cuenta ud. con la certificación emitida por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE	/		/		/	
17	Considera que la certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DE COMPETENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE	/		/		/	
19	La organización permite la especialización en contrataciones públicas	/		/		/	
20	Considera que la capacitación en contrataciones públicas es importante para realizar sus funciones	/		/		/	
21	Considera que el plan de capacitaciones le toma en cuenta por su condición laboral	/		/		/	
22	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS							
23	Evalúan su desempeño laboral de acuerdo a lo establecido en las normas	/		/		/	
24	La entidad hace conocer el plan de evaluación	/		/		/	
25	Considera que la promoción y ascenso dependen de la evaluación	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MGR. DNI: 09554022

Especialidad del validador: JOCALIA Y GESTION EDUCATIVA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

 Mg. Rommel Lizandro Crispin
 VICENTE DE LA ESCUELA
 DE POS GRADO

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO								
26	Tiene conocimiento actualizado de la Ley de Contrataciones del Estado	/		/		/		
27	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), proporcionan conocimiento en materia de Contrataciones del Estado	/		/		/		
28	Se encuentra capacitado para gestionar todos los procesos de selección que se dan en Bienes, Servicios y Obras	/		/		/		
29	Considera que tiene capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo	/		/		/		
30	Considera Ud. que tiene las condiciones para asumir retos en función logística	/		/		/		
31	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de Contrataciones	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZANDRO CRISPIN ROMERO DNI: 09574022

Especialidad del validador: MGR. DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
 de del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Rommel Luzandro Crispin
 DOCENTE DE LA ESCUELA
 DE POS GRADO

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES	ESCALA	
		1	2
D1: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS		1	2
1	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de actos preparatorios		
2	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección		
3	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual		
4	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado		
5	Su perfil profesional es acorde a su puesto de trabajo		
6	Las funciones que realiza es acorde a su perfil profesional		
7	Las funciones realizadas están relacionadas a la adquisición de bienes		
8	Las funciones realizadas están relacionadas a la adquisición de servicios		
9	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de obras		
10	Opera el SEACE – Sistema Electrónico de adquisiciones y Contrataciones del Estado		
11	Opera el SIAF – Sistema de Administración Financiera		
12	Opera el SIGA – Sistema de Información de Gestión Administrativa		
13	Cuenta con más de 03 años de experiencia en las funciones que realiza		
14	Las funciones realizadas contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa		
D2: NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS		1	2
15	La entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección		
16	La entidad cuenta con directivas internas relacionadas a las contrataciones directas		
17	Las directivas internas son o forman parte del marco normativo de la entidad		
18	Las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la entidad		
19	Las funciones que realiza están descritas en el MOF		
20	Las funciones descritas en el MOF están de acuerdo a los procedimientos vigentes de las contrataciones públicas		
21	Su perfil profesional o técnico cumple con el perfil descrito en el MOF		
22	Está certificado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE		
23	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE		
24	Considera que el procedimiento para obtener la certificación del OSCE es la adecuada		
25	La certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza		
D3: FORMACIÓN DE COMPETENCIAS		1	2
26	Cuenta con alguna especialización en contrataciones públicas		
27	Cuenta con alguna especialización el logística		
28	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su entidad como participante		
29	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su entidad como ponente		
30	Está especializado en alguna fase de las contrataciones públicas		
D4: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS		1	2
32	Se ha capacitado en contrataciones públicas en el último año		
33	Ha sido beneficiado con el plan de capacitación de la entidad		

34	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones		
35	Cuenta con más de 80 horas de capacitación		
36	Cuenta con certificación SEACE		
37	Cuenta con certificación SIGA		
38	Cuenta con certificación SIAF		
39	Ha sido evaluado respecto a su desempeño en el último año		
40	Su entidad cuenta con un plan de evaluación		
41	Existe promoción en base a los resultados de la evaluación		

DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	ESCALA	
		1	2
D1: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS		1	2
42	Conoce a cavallidad la Ley de Contrataciones del Estado		
43	Conoce como llevar los procesos de selcción de Bienes, Servicios y Obras		
44	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), nos proporcionan conocimiento en materia de Contrataciones del Estado		
45	La certificación que da el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), a los funcionarios y servidores refleja nuestro conocimiento sobre la Ley de Contrataciones		
46	Se encuentra capacitado para gestionar todos los procesos de selección que se dan en Bienes Servicios y Obras		
47	Considera que está capacitado para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo		
48	Considera Ud. Que que esta capacitado para asumir retos en su función logística		
49	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de Contrataciones		
50	Siente que la Entidad lo motiva a través de incentivos laborales		
51	Es necesaria la motivación para alcanzr la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores en función logística		
52	Se siente motivado al realizar sus funciones		
53	Considera que la motivación es un factor para alcanzar los objetivos eb el desarrollo de su función en el área logística		
D2: RESULTADOS		1	2
54	La entidad evalua su desempeño		
55	La evaluación refleja el nivel de desempeño laboral		
56	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad		
57	Considera ser evaluado periadicamente		
58	Considera que es necesario tener probidad para realizar una eficiente gestión de sus labores		
59	Considera necesario una actitud positiva para el desarrollo de sus funciones		
60	Utiliza la Ley del Código de ética de la Función Pública		
61	Considera tener buena disposición para el desarrollo de sus funciones		
62	Consiera que la productividad de su desempeño laboral se mide a través de los resultados obtenidos		

63	Considera que la productividad mide nuestro desempeño laboral		
64	Considera que su desempeño laboral es productivo		
65	Considera que hay relación entre productividad y eficacia		
66	Considera que el resultado de su trabajo llega a la excelencia		
67	Considera que su desempeño laboral es excelente		
68	Considera que llega a la excelencia en el desempeño laboral con la capacitaciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE)		
69	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de Contrataciones del Estado		