



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal
Administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco,
2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Quispe Huanca, Edward (ORCID: 0000-0002-4182-0852)

ASESOR:

Dr. Merino Núñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi Mamá Pascuala y Hermana Sonia que desde el cielo iluminan mi memoria y serán siempre mi fortaleza.

A mi Papá Nicolás, a mi familia, en especial al amor de mi vida quienes me han acompañado y compartido esta aventura académica y ante todo han sido fuente permanente de motivación e inspiración.

Edward.

Agradecimiento

A Dios, que, con su infinito amor, me dotó de las sapiencias necesarias para poder solventar de forma óptima esta acción académica y cumplir con un objetivo de formación adicional en mi trayectoria profesional.

A todos los docentes de la Maestría que aportaron en acrecentar mi modesto cúmulo de conocimientos en este tema que ha sido mi pasión personal y profesional de toda mi vida laboral.

A la institución que me admitió poder llevar adelante este trabajo con la seguridad de que les podría aportar aspectos positivos en su plan de mejora continua en el componente de los recursos humanos que la conforma.

A mi entorno familiar próximo que estuvo vinculado a este trabajo y me dio siempre su apoyo moral.

Edward.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
Referencias	45
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	30
Tabla 2 Correlación competencias laborales y desempeño laboral	31
Tabla 3 Correlación competencias básicas y desempeño laboral.....	32
Tabla 4 Correlación competencias genéricas y desempeño laboral	33
Tabla 5 Correlación competencias técnicas y desempeño laboral.....	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Desempeño laboral	23
Figura 2 Competencias laborales.....	24
Figura 3 Competencias básicas	25
Figura 4 Competencias genéricas.....	26
Figura 5 Competencias técnicas	27
Figura 6 Factores actitudinales	28
Figura 7 Factores operativos.....	29

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. En tanto a la metodología de la investigación, se estableció una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental (correlacional), enfoque cuantitativo, con una muestra de 105 trabajadores de la entidad pública. Se observó que el 44.8% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de competencias generales, mientras que el 32.4% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 22.9% obtuvo un nivel alto de competencias laborales. Se concluye que existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.453 es decir una correlación positiva media entre las variables de estudio.

Palabras clave: Competencias, competencias laborales, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job competencies and job performance of the administrative staff of the Regional Management of Education of Cusco, 2021. Regarding the research methodology, an applied research, non-experimental (correlational) design, quantitative approach was established, with a sample of 105 workers from the public entity. It was observed that 44.8% of the total respondents obtained a medium level of general competencies, while 32.4% obtained a low level, and finally 22.9% obtained a high level of labor competencies. It is concluded that there is a relationship between job skills and job performance of the administrative staff of the Regional Education Management of Cusco, 2021, because the significance level value is less than 0.05, likewise it is observed that there is a correlation of 0.453 is say an average positive correlation between the study variables.

Keywords: Skills, job skills, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa los cambios del mundo globalizado en referencia a ello se observa que, en el mercado laboral, según las circunstancias que se presenta, ocurrió cambios que tal vez llevaba un proceso lento, pero tuvo que agilizar y transformarse, ahora todo es generalmente virtual. Esto conlleva a que las personas necesitan tener habilidades y capacidades diferentes a las anteriores, el mercado busca colaboradores que tengan altas competencias frente a las nuevas tendencias digitales, el cual permita a la empresa tener una variedad de ventajas competitivas. Este contexto no se ve reflejado en el ámbito público, que muestra un complejo sistema de organización creando límites para poder implementar cambios. Por otro lado, estas nuevas tendencias se manifestaron claramente en el contexto de la pandemia que reflejo cambios en actitudes de las personas que se encuentra a distancia. Es por ello que los colaboradores deben adaptarse a adquirir las nuevas habilidades digitales para incorporarse en el trabajo. Addeeva et al. (2021).

Por otro lado, se menciona que en otros países el aumento de las deficiencias en el desarrollo del desempeño laboral lleva una relación con la falta de liderazgo, comunicación interna y compromiso, el cual crea una inconformidad en los trabajadores, y dichas acciones no muestran resultados esperados en base a la retroalimentación que se brinda al personal. (Rodriguez Marulanda & Lechuga cardozo, 2019).

Shet et al. (2019) en muchos países que buscan adaptarse a los nuevos cambios necesitan tener un modelo correcto de competencia de liderazgo, el cual se debe acelerar las distintas iniciativas en base a la gestión de desempeño con la finalidad de crear una cultura organizacional enfocada al desempeño, entonces, se debe conocer y ampliar la importancia del concepto de desempeño basada en las competencias que las organizaciones presentan, por otro lado, se observa una disminución en los sistemas de gestión de los diferentes desempeños convencionales, esto se crea a medida que cada organización busca mejorar el resultado de los trabajos que desempeña su personal. Para Vasilieva et al. (2018) el desarrollo de la productividad, responsabilidad en los empleados e innovación se considera como base para el enfoque de competencias. En base a ello se

observa el programa Federal que se desarrolló en la transición de Rusia, base para su economía digital, el cual menciona que la transformación de los requisitos de los modos de calificación para las diferentes áreas de la administración pública. Se observa que las competencias laborales se deben tener un nivel de enfoque individual, tomando en cuenta los diferentes aspectos que presenta cada empleador. Poovathingal et al (2018) describe que el desarrollo de una correcta contribución de las diferentes competencias en base a cada institución de los diferentes gobiernos de países permite determinar con precisión algunas necesidades que se aplica en la formación necesaria y medir la eficacia individual del personal (funcionario).

En el Perú, Guzmán et al. (2020) se observa que la experiencia que se brinda al cliente, busca mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de las distintas compañías de seguros en el Perú debe contribuir en base a la transformación digital que las capacidades a hacia los colaboradores son esenciales para adaptarse a los nuevos cambios. Cabe resaltar que un profesional que presente un nivel de desempeño eficiente requiere que la educación tenga como referencia al entrenamiento adecuado en conjuntos con el manejo de laboratorios inherentes a funciones que desempeña, el cual se aplica técnicas de instrucción, sistemas inteligentes de telecomunicaciones servicios informáticos y herramientas de software remotos por medio del Internet se logre alcanzar los resultados requeridos dentro de institución pública o empresa (Murillo, 2019).

Poovathingal y Kumar (2018) el poder desarrollar iniciativas de contribución en las competencias se puede lograr identificar el impacto en referencia a un nivel de competencia que tenga resultados precisos sobre el trabajo determinado de una institución nacional. Existe la brecha entre aspectos de contribución de la competencia esperada y real puede permitir hacer una proyección correcta del desempeño futuro, el cual se puede determinar algunas necesidades de capacitación con exactitud y medir la eficacia individual que presenta el personal de una organización, por otro lado, también se puede medir la adecuación del capital humano que hace referencia de un departamento, y por otro lado también aplica en una organización. Sin embargo, la contribución de algunas

competencias laborales permiten ayudar en lo siguiente: (a) dar un nivel de prioridad a la capacitación para las diferentes competencias que se reflejan en el desempeño, (b) se enmienda la responsabilidad por algunos errores en el desempeño en factores organizacionales, individuales, comparar empleados individuales tomando como base las funciones, y por último se observa (c) determinar el capital humano en base a nivel de eficiencia interempresarial, interdepartamental y evaluar el capital humano de una firma ya establecida. Por ende, se trata de saber cómo se pueden encontrar las habilidades en los trabajadores funcionales en una organización en crecimiento y poder establecer lo que se necesita para poder gestionar eficazmente otros aspectos, problemas con los vecinos, proponer un modelo de competencias laborales que se enfoque en desarrollar eficazmente el desempeño de los trabajadores de una determinada empresa como objetivo de atender la demanda y reducir impulsos Inga et al. (2020).

A nivel institucional, en la Gerencia Regional de Educación del Cusco, se tiene 105 colaboradores de los cuales un 40% es personal nombrado y el 60% es personal contrato a plazo indeterminado. Tomando en consideración dicho contexto se aprecia algunas deficiencias en los trabajadores durante el desarrollo de las diferentes competencias laborales, evidenciándose la falta de un perfil que cumpla con algunos de los puestos laborales en la Institución. El cual nos da como resultado a que se presenten situaciones como la falta de cumplimiento de sus obligaciones de manera correcta y eficientemente, se presenta la ausencia de comunicación entre el grupo de trabajo, desconocimiento de normas técnicas, dificultades para trabajar en equipo carencia de iniciativa propia para toma de decisiones frente a problemas cotidianos; esta situación problemática causa que el trabajo no sea eficiente. Por otro lado, tomando como referencia el desempeño laboral, se evidencia que existen demoras en algunas entregas de tareas, por otro lado, no se cumple los objetivos preestablecidos por dicha área, es necesario tener un control constante de supervisión para el cumplimiento de metas y falta de compromiso con la institución, el cual evita que nivel de desempeño individual no este fortalecido.

Es por ello que se plantea la problemática de la siguiente manera, ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021? Consecuentemente con sus problemas específicos, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal administrativo?, ¿Cuál es el nivel de competencias laborales del personal administrativo?, ¿Cuál es la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo?, ¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo? y finalmente ¿Cuál es la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo?.

La investigación se justifica teóricamente por el medio de uso de teorías de competencias laborales basado en el aporte de Martha Alles, el cual permite actualizar la literatura existente y acerca del desempeño laboral con la teoría de Idalberto Chiavenato, cabe indicar que el estudio se sustenta en postulados teóricos y antecedentes previos.

Respecto a la justificación metodológica, se ha creado dos instrumentos que permiten obtener y permita recaudar datos e información actualizada en plena pandemia de los servidores, en lo concerniente a las variables de la investigación. por otro lado, el estudio va permitir conocer la relación entre las variables, de esta manera esta información será útil para las instituciones públicas del estado en el área del personal administrativo, ya que se podrá brindar comprensión científica de los fenómenos y se lograrán diseñar soluciones viables para la problemática, sin embargo en la presente investigación se realizó encuestas y cuestionarios de preguntas dirigido al personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco.

Justificación Práctica hace referencia al hecho de que la realización de manera correcta del estudio beneficiará al personal administrativo, ya que brindará un soporte científico para poder enfocar nuevas alternativas de solución de la problemática.

En tanto a la justificación social se evidencio que los resultados podrán identificar los niveles de competencias laborales y el desempeño laboral, lo que

en última instancia tienen capacidad resolutoria respecto al sector educativo en la región del Cusco (Caballero, 2014).

Por ende, el objetivo general del estudio será determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Y como objetivos específicos se tiene: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo, identificar el nivel de competencias laborales del personal administrativo, determinar la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo, determinar la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo, y finalmente determinar la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

Consecuentemente, la hipótesis planteada es conforme a continuación se detalla: Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. En relación a las hipótesis específicas se detalla a continuación: El nivel de desempeño laboral en su mayoría es alto del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. El nivel de competencias laborales en su mayoría es alto del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. Existe relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Bohórquez et al. (2020) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad” la presente investigación tuvo como objetivo analizar la motivación en referencia al desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, utilizo la metodología de tipo probabilístico, para el mencionado estudio utilizó un enfoque cuantitativo para poder recaudar información sobre el desempeño laboral, que el 35% admite las tareas designadas a cumplir de manera eficiente y el 25% cumple de manera regular. Por otro lado el 44% de los trabajadores afirman que la equidad otorgue un buen clima laboral, que conlleve a poder mejorar el desarrollo correcto el poder trabajar mejor, cabe indicar que para el 36% realiza sus tareas de forma regular. Concluye que existe una relación del desempeño laboral tomando como referencia en el clima laboral en (Spearman 0.78) por ende el resultado expresa una relación directa.

Lora et al. (2020) en su estudio denominada “Estrategia para mejorar la eficiencia y eficacia organizacional” en su investigación menciona que tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre las variables de desempeño laboral y las competencias laborales, el cual muestra en los resultados que el 88% acepta que se puede desarrollar la eficacia, la selección, el entrenamiento y los procesos. En lo que corresponde a la metodología se aplicó una investigación a través de un enfoque cuantitativo, descriptiva y correlacional, en referencia al diseño de estudio fue de tipo no experimental. Por otro lado, en los resultados se refleja que en el desempeño laboral el 90% muestra que el personal que tenga profesionalismo, conocimientos y habilidades; es por ello que se determinó el valor de la empresa, ofrece su mayor esfuerzo y su trabajo. Se concluye que existe una relación positiva alta y directa de 0.92 considerando cada una de las variables establecidas y analizadas.

Iturralde et al. (2011) en su investigación titulada “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010” el cual en su objetivo fue establecer si hay relación existente en referencia a la estadística significativa al nivel de 0.05 considera

como referencia entre las variables del desempeño laboral e identificación laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes con base en los resultados y análisis, se concluye que no se han identificado los métodos y técnicas adecuados basados en la evaluación del desempeño para promover y fortalecer el sistema de recursos humanos con el fin de motivar al personal y practicar la filosofía cooperativa. Cabe señalar que se seguirán cometiendo errores que tendrán graves consecuencias institucionales.

Deng et al., (2019) en su investigación denominada “Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: Salud ambiental y medicina preventiva” el cual en el presente estudio tuvo como finalidad investigar cómo el estrés provocado y el estrés por impedimentos influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos, en la siguiente investigación realizado a 1594 colaboradores, se logró recaudar información y por consecuente tener los siguientes resultados, el cual nos mostró que el 78% respecto a su motivación resulta buena, el cual le permite cumplir con las actividades que están bajo cargo de responsabilidad, por otro lado, se indica que el 87% del personal encuestado logra obtener un eficiente desempeño laboral. Según los resultados se logra concluir según la investigación que una relación positiva y directa en referencia a la motivación laboral y el desempeño laboral.

En el Perú, Robles (2019) en su investigación titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019” el cual en la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación desempeño laboral y la relación de la gestión por competencias tomando como referencia en los trabajadores administrativos del hospital La Caleta, respecto a su metodología se empleó una investigación de corte transversal, cuantitativa y correlacional entre las variables de estudio, por otra parte, en los resultados se logró determinar que el 54% son de género femenino, el 66% indica el personal contratado, en cambio el 60% personal técnico establecido para el estudio. Los resultados en referencia al desempeño laboral se obtuvieron, que el 47% de colaboradores en referencia a su desempeño es considerable aceptable, por otro aspecto se determinó que el 46% cumple con las competencias laborales que el puesto exige. En la presente investigación se logró

concluir que existe una relación positiva alta igual a 0.716, tomando referencia a las competencias laborales y al desempeño laboral de los colaboradores de la organización, dada como muestra para dicha investigación establecida.

Guzmán et al., (2020) en su trabajo con título “Impacto de la transformación digital en el desempeño laboral individual de las compañías de seguros en Perú” el cual en la presente investigación aplicada de tipo descriptiva, no experimental, en dicho estudio se tomó en cuenta el análisis de las competencias de los trabajadores, se muestra que el 70% tiene desarrollado sus habilidades y competencias para cumplir eficientemente las funciones de trabajo; en base al desempeño laboral de las tareas es cumplida a conformidad por el 94%. Por último, se logró determinar que existe una relación entre las dos variables, el cual mostró una relación significativa y directa de 0.89. En base a los análisis de los resultados se logró observar que un 76% está en conformidad con el ambiente de trabajo y es adecuado, de la misma forma se evidencia que un 73% afirma que es ideal el desempeño laboral. Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva intensa entre ambas variables con un coeficiente de 0.78 según muestra el análisis estadístico. Tomando como referencia los diferentes datos obtenidos, se pudo observar las evidencias las diferentes actitudes que presenta un trabajador, en consecuencia, se logra un mejor desempeño que presentan los profesionales del hospital investigado.

A nivel local, Espinoza y Ibet (2020) con su título “Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz” el cual está representado por un 44%, y cabe señalar que con un 32% se presenta un nivel bajo en referencia al esfuerzo laboral; en consecuencia, se reflejó en todas las actividades asignadas no cumplidas. Por ende, se establece que un 42% muestra las distintas deficiencias entre las actividades del equipo, en el análisis un 52% muestra un nivel medio por las limitaciones y ausencia de comunicación que existe en el trabajo en equipo. Se concluye que el nivel de desempeño en cada uno de los trabajadores tiene un nivel bajo en referencia a los compañeros del área de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.

Pacherrez (2020) en su investigación titulada “Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020”, en la presente investigación tuvo como finalidad determinar la existencia de una relación de las variables de desempeño laboral y competencias laborales, para el estudio se tomó como instrumento las encuestas, aplicándose el cuestionario se logró obtener los siguientes resultados; tomando como referencia a las diferentes competencias laborales en las diferentes dimensiones de la selección del personal al 100% se considera que es óptima, en el siguiente punto se observa que el 89% menciona que presenta un correcto perfil para el puesto, son fundamentales como los conocimientos y las habilidades para poder cumplir con las funciones establecidas. Sin embargo, el estudio de la variable desempeño laboral se observa que el 92% indica que cuando el personal percibe los incentivos económicos el nivel de productividad aumenta, el cambio el 74% muestra que se cumple correctamente los objetivos establecidos y las relaciones interpersonales mejoran el clima organizacional del trabajo en un 78%, dicha investigación conlleva a la conclusión de que las competencias laborales basada en la confianza, reflejan viabilidad de los resultados según proyectados, es por ello que se debe mejorar el desempeño laboral.

Gutiérrez et al., (2020) con su título “Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú” la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, se utilizó como instrumento la técnica de las encuestas, el cual se aplicó un cuestionario a 350 colaboradores, por el cual se logró determinar que destacan en la empresa, El cual muestra que el desempeño laboral es positivo indica el 50% del personal, por otro lado, el 42% indica que percibe como un aspecto negativo debido al bajo nivel de conocimiento de los planes estratégicos prospectados en la empresa. Tomando como referencia la variable competencias laborales el 66% se tomó como un aspecto negativo, por ende, su formación no ha sido en competencias específicas por parte de la empresa y no se tiene los conocimientos para dicha área. En el estudio se concluye que existe una relación positiva alta de 0.62 entre las variables investigadas.

Carrasco (2019) en su investigación “El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019” estudio realizado en una institución pública de alrededor de 40 trabajadores, en el cual se aplicó la técnica de la encuestas y como instrumento el cuestionario, en el estudio muestra que el 25% del clima organizacional es regular, pero como base el 55%, tomando como referencia para la otra variable de desempeño laboral indica que el 17% cumple con las obligaciones pocas veces, por otra parte se considera que el 20% prefiere algunas veces. Por último, el 63% considera que el desempeño resulta según el indicador muestra que siempre es bueno y se cumple con las tareas asignadas. Dicha investigación se logró concluir que existe relación significativa y alta de 0.869, por el cual se recomienda que deba mantener estable el clima organizacional, el cual conlleva a obtener y mejorar los resultados esperados en la organización.

Las teorías de competencias laborales, (Alles M. A., 2016) menciona que son un conjunto de distintos atributos que esta valorados en base a aquellas competencias básicas establecidas, cabe resaltar que también se basan en aspectos específicos que poseen y hacen referencia a los recursos humano, las cuales fueron fortalecidas por la organización con la finalidad de realizar las actividades correctamente. Rubio (2016) se logró observar las competencias laborales, se toma en consideración a todas aquellas bases que hacen referencia al cumplimiento eficiente de las responsabilidades o funciones, para poder generar mayor capacidad y habilidades se debe respetar el proceso para lograrlo, el cual a través de las metas y objetivos organizacionales planificadas.

Por otro lado, las diferentes competencias laborales nos dan a entender como cada una de las actividades que realiza un colaborador, es quien ha empezado a tener interés; responsabilidad, otras habilidades externas para realizar su trabajo correctamente, iniciativa y por último sabe resolver problemas contingenciales (Porret-Gelabert, 2014).

Las dimensiones que presenta el siguiente estudio (Alles M. , 2016) que indica, (a) competencias cardinales: el cual se definen como las competencias base que debe por prioridad tener los miembros de la organización. Es relevante que cada trabajador debe poseer competencias para un determinado puesto de

trabajo, como; las competencias cardinales o generales, siendo habilidades básicas hasta la gerencia de la empresa. Por otro lado, dichas competencias pueden variar según las funciones de la organización que debe cumplir el trabajador. (b) competencias específicas: esta competencia se puede aplicar en distintas entidades públicas, en base a las funciones que realice, ya pueda ser de supervisor o de jefe, o dado el contexto debe de estar por encima de los empleados.

Para (Alles M. , 2016) en el siguiente estudio se precisa que las competencias laborales se pueden establecer una definición tomando como referencia la estrategia de empresa, la misión y visión. Cabe resaltar que las competencias cardinales tienen una caracterización de ser una parte esencial de la empresa, el cual está reflejado en los valores, considerando que no es necesario que se logre definir como un modelo de competencias. Cabe indicar que es imprescindible para poder concretar los objetivos estratégicos establecidos. Por ende, es relevante contar con colaboradores que ayuden con la integración de la empresa, tomando en cuenta el personal desde el más alto nivel hasta el más bajo de ello, el cual cuenten con las habilidades, características y competencias que contribuyan el desarrollo y cumplimiento de las metas organizacionales. Se menciona, Martha Alles, se brinda el código de ética que logro establecer en otras empresas, ya que es prescindible para existir como organización, con la finalidad de lograr mediante dicho código las estrategias proyectadas.

Delimitar la definición de competencia es necesario para evaluar la caracterización de las funciones de los trabajadores de acuerdo al grado de competitividad presente, ya que de estas características nacen los perfiles a contratar de cada puesto laboral, ya que el trabajador debe contar con las habilidades y experiencia correspondiente (Jiménez, 2016).

El trabajador debe mantenerse actualizado constantemente, con las diferentes habilidades que se requieren, debido al cambio dinámico de la competitividad de las empresas, totalmente aparte de la experiencia y capacidad curricular sobre su trabajo, como lo son las habilidades comunicativas en el proceso de logro de objetivos. Por otra parte, las habilidades orientadas al manejo

de tecnologías de la información, tienen vínculos con el éxito para alcanzar los objetivos correspondientes (Jiménez, 2016)

De acuerdo a Chiavenato (2015) en relación a la segunda variable del presente estudio, el desempeño laboral, es un proceso de evaluación y control sobre todas las actividades realizadas por un colaborador en relación al logro de objetivos de la institución donde labora, puesto que consiste en identificar, medir y administrar el talento y capacidades del recurso humano. (p.245).

Por otra parte, Chiavenato también menciona que no solo existe una sola forma de evaluación, sino se tiene una amplitud de procesos en los cuales se puede llevar, en torno a identificar cual es el rendimiento laboral y la eficacia laboral en toda la organización. Con esto para poder lograr un buen control sobre aspectos productivos y de servicios de la institución que finalmente se puedan traducir en rentabilidad (Chiavenato, 2015).

De acuerdo a Bernal et al. (2015), indica que los niveles de rendimiento laboral individual de cada trabajador es un aspecto que no solo le incumbe a la empresa, sino al mismo trabajador como desarrollo individual personal, en función a sus capacidades, habilidades y aptitudes que pueda aportar hacia la empresa.

Sin embargo, Robbins y Coulter (2017), afirman que el rendimiento laboral es un procedimiento sistemático donde se interactúa con variados elementos exógenos, tanto a nivel de operación laboral como situacional.

Así mismo Chiavenato, explica las dimensiones que posee el desempeño laboral, y la forma de como poder evaluarlo correctamente, para lo cual la primera dimensión es el compromiso del trabajador, es decir la forma de cómo se desenvuelve el trabajador en función a la responsabilidad que tiene con la misma empresa, y esto se traduce en las buenas relaciones sociales que tiene el trabajador con su entorno, es decir con sus colegas, jefes y clientes. Por otra parte, la segunda dimensión está constituida por la calidad del trabajo, es decir sobre la aplicabilidad de la experiencia y conocimientos del trabajador en su labor diaria, y de acuerdo a los requerimientos de las personas y de la institución. La tercera dimensión es el trabajo en equipo, que viene a determinarse como las diferentes actividades que realizan un grupo o área específica de trabajo, en

relación a los objetivos de la empresa. Finalmente, la productividad que es una forma de medir directamente, el desempeño a través de los recursos para poder elaborarlos, el tiempo que requiere, y la cantidad de productos o servicios de salida que se pueda obtener que a su vez varía de trabajador en trabajador. (Chiavenato, 2015)

Así mismo Chiavenato indica que, el desempeño laboral también se considera a la percepción del individuo que tiene sobre su rol en la empresa, sobre sus capacidades en términos productivos, lo cual lo conlleva a valorar su trabajo, en función a su potencial, y por ende se considera a una forma de evaluación, como lo es los ensayos críticos, donde el trabajador procede a indicar sus debilidades personales como las fortalezas del mismo y la descripción de su rendimiento (Chiavenato, 2015)

Por otra parte, los incidentes críticos, son otra forma de evaluación en donde se centra en la forma de actuar de los trabajadores, es decir su comportamiento en el trabajo y su rendimiento del mismo. Las escalas gráficas se considera como la técnica de evaluación más conocida y usada, el cual se evalúa la calidad del trabajo, la cooperación entre sus colegas y la toma de decisiones. Es una mezcla de escalas y las situaciones críticas que se puedan dar (Chiavenato, 2015)

De acuerdo Alles M. A (2016), la evaluación del desempeño, se centra en el poder contribuir a la gerencia o área de recursos humanos de cualquier institución, a partir de la información verídica y oportuna sobre el desempeño, con el objetivo de poder tomar decisiones en la institución, en términos de ascensos, incentivos, e incluso despidos. En otros términos, es poder diagnosticar los recursos humanos de una institución, las necesidades de este.

Por otra parte Fisher (2017), indica que la autonomía y decisión de cada trabajador es indispensable para mejorar su propio desempeño laboral, desde un punto de vista personal, y por ende que esto implique a poder lograr los objetivos propuestos de la institución, e inclusive en otros casos, la misma personalidad el trabajador va determinar una forma de adaptabilidad y crecimiento personal en el trabajo, por lo que las actitudes y capacidades del trabajador es fundamental en el desarrollo del desempeño laboral.

Christiansen y Chandan (2017), indican que el desempeño laboral se encuentra eminentemente relacionado con el nivel comunicativo de los trabajadores, a nivel jerárquico como no también, incluso es uno de los factores determinantes del desempeño laboral, es otras palabras en buen trato y ambiente laboral de la organización.

Se conceptualiza de forma general, que es una capacidad efectiva, que para poder realizar dicha actividad exitosamente debe realizarse de forma laboral plenamente identificada. Por otro parte, la competencia laboral no se presenta como una probabilidad de concretar el éxito en el proceso de desarrollo de la ejecución del trabajo, nos refleja que es una capacidad demostrada y real. El cual comprende, que la competencia laboral se entienda como el poder de desempeñarse o actuar en un determinado contexto, con pleno control de ésta, dicho proceso se desarrolla de manera autónoma y está establecido según lo esperado. Dicho control no solo precisa las capacidades técnicas y conocimientos, sino se debe tomar en consideración la comunicación y cooperación, cabe resaltar la aptitud es primordial para poder actuar y pensar dentro de los interdependencias o sistemas (Programa de capacitación laboral , 2004)

Se toma en referencia el área de Recursos Humanos, tomar como referencia uno de los temas más comunes como los rasgos, aptitudes e intereses de personalidad para representar parámetros que caracterizan a cada persona. El cual hace referencia a la habilidad para poder realizar un conjunto de actividades de manera eficiente (Instituto Técnico de capacitación y Productividad, 2003)

El trabajo con competencias hace referencias sobre los países que conformar la Organización Económica de cooperación para el desarrollo (OECD) en los cuales están integrados como Canadá, el Reino Unido, Francia, España y Australia, dichos países cuentan con un sistema de certificación como referencia en las competencias establecidas, con la finalidad de dar mayor credibilidad y transparencia en relación con la demanda y oferta laboral, el mismo permita dar una mayor efectividad en los distintos programas establecidos sobre la capacitación laboral y facilitar el desplazamiento e intercambio de los empleados. (Vargas, 2002)

Resulta indispensable que la experiencia es un factor primordial en desarrollo de la construcción de las competencias. Cabe resaltar de una experiencia, no referida a los años, que sólo responde a una situación netamente aplicada en la biológica, sino a la capitalización del conocimiento y su acrecentamiento como consecuencia. (Mucci, 2001)

Para poder evaluar el desempeño laboral de un puesto de trabajo, existen tres métodos técnicos que son relevantes para poder evaluar, como primer método está el key performance indicador (KPI), conocido como indicador clave, el cual permite medir como prioridad los costos relacionados y las actividades. Por otro lado, para realizar el diagnóstico de la fuerza laboral se considera las comparaciones históricas, siendo un método sencillo y rápido. Por otro lado, dicho método muestra la técnica de análisis de utilidad y costo, el cual se muestra en la representación de las estrategias, costos y personal de trabajo. (Villar, 2018)

El desarrollo del éxito y de la efectividad de la una organización siempre se consideró como una prioridad para su desempeño de los empleados, en la actualidad existe un gran interés por parte de los gerentes de recursos humanos, esto ayuda no solo a medirlo sino por más por otro lado como poder mejorarlo, sin embargo, la manifestación de los comportamientos o acciones que muestran los empleados están evidenciado en su nivel de desempeño, dichas acciones son muy importantes para poder concretar con eficiencia los objetivos, el cual también son medidos en base a términos de las diferente competencias en base a cada persona, su compromiso y contribución a la empresa (Pedraza Esperranza, 2010).

Son algunas características que guardan una relación con los aspectos naturales del trabajo y de las empresas que logran producir aptitudes que a su vez se ve reflejado en los resultados. Se toma como ejemplos los criterios para medir el nivel de desempeño de los colaboradores, los cuales son; cantidad de trabajo, necesidad de supervisión, cooperación, responsabilidad, asistencia, etc. (M. Chiang, 2008)

Los componentes que se refleja en las competencias laborales, el cual se desarrollan por medio de las metodologías que se proponen, donde se considera

las etapas; planificación, diagnóstico, ejecución, evaluación y control, con el fin de que lleve las acciones precisas y concretas en relación a rol de los trabajadores. (León & Rodríguez, 2020)

Las competencias son todas aquellas conductas que la mente de un individuo logra organizar de forma estructural, por otro lado, en un aspecto relativo es estable y susceptible, que se aplican en las circunstancias necesarias. Las competencias están representadas por medio de una experiencia y el dominio certero de una actividad. (Tarazona, 2019)

Las competencias laborales es un instrumento que está consignado para otorgar mayor productividad y rentabilidad para la empresa, el cual es una nueva técnica aplicada por las organizaciones mundiales en las áreas de trabajo, con el fin de mejorar los resultados operativos (Martinez, 2013).

Cada individuo posee capacidades elementales, el cual les permite adaptarse a diferentes contextos, sea por aspecto laboral como de otra índole, que en el proceso desarrolle capacidades como; comunicarse, analizar, tener lógica y sintetizar diferentes hechos (Cruz, 2021).

El desempeño laboral son acciones y comportamientos que destacan de un colaborador que busca innovar y crecer el crecimiento de las empresas, por medio de logro de metas alcanzadas por las organizaciones Bautista et. al., (2020).

Considerando el desempeño laboral dentro de las instituciones, en el proceso de análisis y la evaluación son fortalezas en las distintas unidades de las instituciones, el cual permite optimizar la elección del personal, que brinda retribuciones o fortalecimiento en las diferentes capacidades Pashanasi et. al., (2021)

La evaluación en referencia al desempeño profesional es un procedimiento sistemático y estructural, con el fin de medir, influir y evaluar sobre los diferentes comportamientos, resultados y atributos que guarden relación con las áreas de trabajo Álvarez et. al., (2017).

En base al diseño del trabajo y el desempeño laboral, el cual en base a los estudios se consideran que existió una tendencia para el establecimiento de relación con el desempeño de tareas, y están orientados a crear relaciones entre las características del trabajo. (Ramírez & Nazar, 2019)

Los factores del desempeño laboral hacen referencia a las diferentes condiciones de las organizaciones que se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores, por ello se considera los siguientes elementos conductuales que configuran el desempeño; tiempo, contexto, acción y la meta orientada a resultados (Rodríguez, 2019).

Dentro del desempeño laboral, cabe indicar que la eficiencia es un elemento principal para la organización, con el fin de cumplir las necesidades que esta requiere: personal que tengan motivación para realizar sus funciones, competitividad, calidad de vida, una cultura organizacional orientada a la ejecución de los objetivos institucionales. (Castro & Delgado, 2020).

Competencia laboral: Hace referencia a las acciones de responder satisfactoriamente la demanda de una actividad o tareas, con el fin de concretar los objetivos establecidos por la organización (Brazzolotto, 2012).

Actividades realizadas: Es la intervención del acto que realiza el ser humano, el cual está en contacto con los medios de trabajo y el objeto, es decir, la inversión intelectual o física que realiza un trabajador o trabajadora, que está inmerso con las tareas con su conjunto de acciones realizadas y operaciones, con el fin de poder cumplir con la intención del trabajador (OIT, 2019).

Autorrealización: Es lograr las aspiraciones o distintos objetivos que una o un individuo tenga en su mente, en base a ello, cuando concretas tu idea se crea una satisfacción por todo lo que lograste o conseguiste durante ese proceso (Diccionario economico: Economipedia, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que los resultados encontrados en la misma tendrán la capacidad de poder usarse concretamente mediante la toma de decisiones en la entidad, respecto a las competencias laborales y el desempeño laboral.

El diseño de investigación fue no experimental, se caracterizan porque el investigador no posee de la capacidad de modificar las variables a su criterio propio debido a que las variables poseen una naturaleza netamente descriptiva, y no de prueba y ensayo. Hernández et al. (2018).

Es por ello que la investigación se aplicó de forma no experimental en vista de que el investigador no tiene la capacidad de modificar las variables de estudio es decir que las variables de estudio de acuerdo a su naturaleza no se pueden modificar, solo describir sus características, así como son las competencias laborales y el desempeño laboral del trabajador, puesto que son variables que están sujetas a la realidad de los individuos los cuales se pueden describir mas no modificar ni experimentar.

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo en vista de que se midió numéricamente las variables de estudio, se probó una hipótesis y se desarrolla de forma secuencial Hernández et al. (2018) , es decir se midió las competencias laborales relacionadas al desempeño laboral, como el nivel de desempeño y competencias laborales de forma descriptiva.

Las investigaciones de corte transversal o transversales solo se realizan en un momento dado del tiempo, mas no la evolución de los datos Hernández et al. (2018).

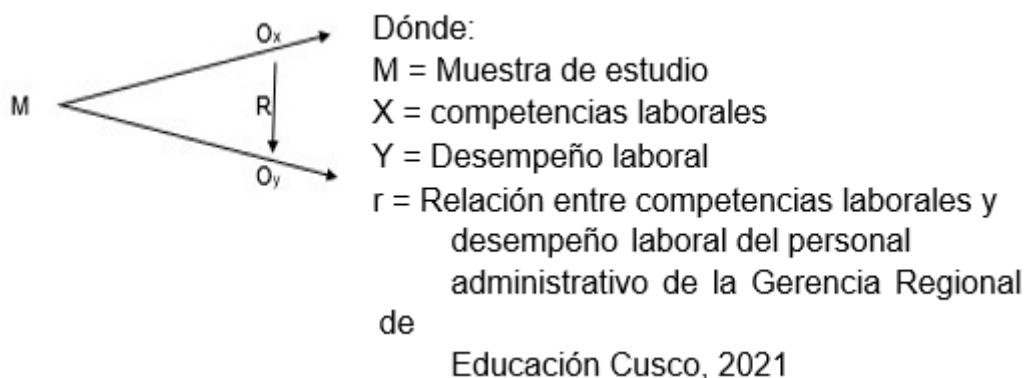
Así mismo la investigación fue de corte transversal porque se realizó la toma de información en un momento dado, mas no se generará la evolución de las variables en el tiempo, sino en un momento determinado.

La investigación se aplicó de nivel correlacional porque se midió los datos de las variables a partir de tablas y frecuencias y se realizara una prueba de hipótesis sobre la asociación de las variables, por ende, se describirán las

variables, y la posible correlación de estas, es decir de la asociación de las competencias laborales y el desempeño laboral. Según el diseño se resume en el siguiente diagrama:

Figura 1

Diseño correlacional



La investigación presente de acuerdo a sus condiciones metodológicas, reúne todas las características de una investigación a nivel correlacional y aplicado, por ende, se describe la determinación de una asociación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal que labora en la Gerencia Regional de Educación de la ciudad del Cusco.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias laborales: Alles (2016) explica que son los diferentes atributos en valoraciones de competencias específicas como básicas del personal de la organización, las cuales pueden ser fortalecidas de acuerdo a las metas y objetivos del mismo.

Variable 2: Desempeño laboral: Según Chiavenato (2015), es aquel proceso mediante el cual se logra medir las actividades del individuo y que a su vez se puede lograr objetivos relacionados a la empresa.

Además se identifica dimensiones e indica de cada una de las variables de la siguiente forma:

Competencias laborales contiene las dimensiones de competencias básicas (Comunicación, Autogestión, Manejo de tecnologías, Capacidad de

afrontar el cambio y Liderazgo), competencias genéricas (Cognitivas, Metodológicas, Investigativas, Tecnológicas, Individuales, Trabajo en equipo, Organización, Sensibilidad) y competencias técnicas (Aplicación de conocimientos, Gestión de recursos involucrados, Dirección de proyectos, operativos y de apoyo y Conocimiento sobre técnicas para su labor)

En tanto a la variable de desempeño laboral tuvo dos dimensiones, factores actitudinales (Disciplina, Actitud cooperativa, Iniciativa, Responsabilidad, Habilidad de seguridad, Discreción, Presentación personal, Creatividad y Capacidad de realización. Y los factores operativos (Conocimiento del trabajo, Calidad del trabajo, Cantidad de la labor, Trabajo en equipo, Liderazgo y Exactitud)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En esta investigación la unidad de estudio es el servidor de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, siendo la población el total de integrantes de la institución 105 personas, se denomina población al conjunto de elementos o de casos que concuerdan con las mismas características particulares y similares. Hernández et al. (2018).

La presente investigación toma en cuenta una muestra censal, es decir que se considerara a toda la población en vista de que, no es muy grande, por lo que realizar una muestra para una población de 105, resulta no significativo. Por lo que se considera un muestreo no probabilista, sino censal.

Términos de inclusión: Se han considerado a todos los servidores con dos años de servicio en la Gerencia.

Términos de exclusión: Se ha excluido a los servidores con menos de dos años de servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En tanto a la técnica a utilizar, fue la encuesta puesto que, de acuerdo a la naturaleza descriptiva y cuantitativa de las variables, esta permite poder medirlas de forma descriptiva como también obtener resultados inferenciales, por lo que se usaran dos encuestas para poder medir tanto las competencias laborales como el desempeño laboral.

Como instrumento para medir las competencias laborales se empleó como técnica la encuesta y como instrumento sus respectivos cuestionarios cerrados. El cuestionario cerrado contara con una totalidad de 22 preguntas en caso de las competencias laborales y 20 preguntas para el desempeño laboral las cuales fueron validadas en el Perú, por medio de 3 expertos. Esto se debe a que se cuantificaran el desempeño laboral, para lo cual la técnica que más se adecua para el propósito de la investigación es la encuesta. En la actualidad existen encuestas validadas para ambas variables de estudio, y por ende se modificarán para la realidad de la institución.

En tanto para la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto la cual se obtuvo a partir de la aplicación del cuestionario, mediante el estadístico de Alpha de Cronbach, el cual se obtuvo una fiabilidad de 0.803 de competencias laborales y de 0.788 para el desempeño laboral siendo confiable en ambos casos, a través del paquete estadístico SPSS versión 26, que es un paquete estadístico especializado para realizar pruebas a nivel descriptivo como inferencial.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se llevó a cabo para dicha investigación, se dio en primera instancia por la revisión bibliográfica, de revistas indexadas, antecedentes y libros virtuales. Posteriormente se realizó una solicitud de autorización para la aplicación de los instrumentos, al gerente de la Gerencia Regional de Educación del Cusco.

Se realizó la aplicación del instrumento a nivel presencial y en algunos casos a nivel virtual debido al contexto pandémico, por lo que se pudo aplicar una vez aprobada la solicitud de aceptación, mediante Google Forms y mensajería instantánea por WhatsApp, para la aplicación de los instrumentos virtuales.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se procedió a poder vaciar los datos en Office Excel por la facilidad del sistema, sin embargo, posteriormente se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 26. Esto permitirá a la investigación poder procesar la información de las competencias laborales y el desempeño laboral en tablas y figuras, así mismo se procedió con la realización de la

contrastación de hipótesis sobre la asociación de las variables mediante el software estadístico.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta los principios éticos que son los siguientes:

Principio de Autonomía

Se aplicó de la misma forma, un documento de consentimiento informado para que sea firmado por todos los partícipes de los instrumentos de desempeño laboral y sus competencias, respetando el principio de autonomía.

Principio de beneficencia

La investigación se realizó únicamente con un propósito de beneficencia, es decir, que la determinación de las competencias laborales y el desempeño laboral serán únicamente para brindar un mejor diagnóstico del personal evaluado en el trabajo para que a partir de los hallazgos se puedan tomar decisiones del área correspondiente.

Principio de no maleficencia

La información se utilizó de forma académica y no se malversó los datos a causa del investigador, será únicamente verídica, y no se utilizará con fines personales del tesista.

Principio de justicia

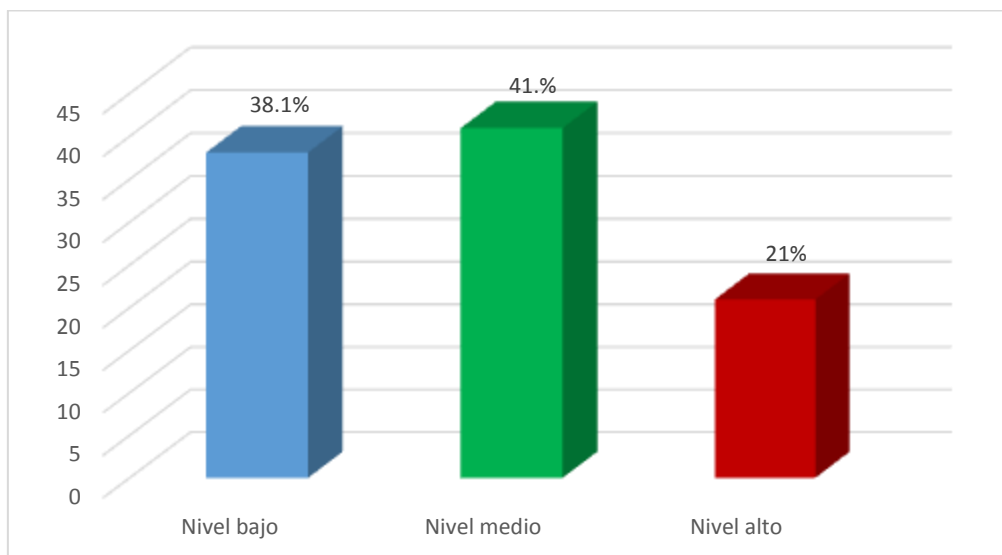
Por otra parte, no se discrimino a nadie, y se guardó celosamente la información obtenida debido a que, tendrá un objetivo netamente académico, por lo que se realizó de forma anónima, respetando la privacidad de todos los partícipes, tomando en cuenta el principio de justicia.

IV. RESULTADOS

Descriptivos

Figura 1

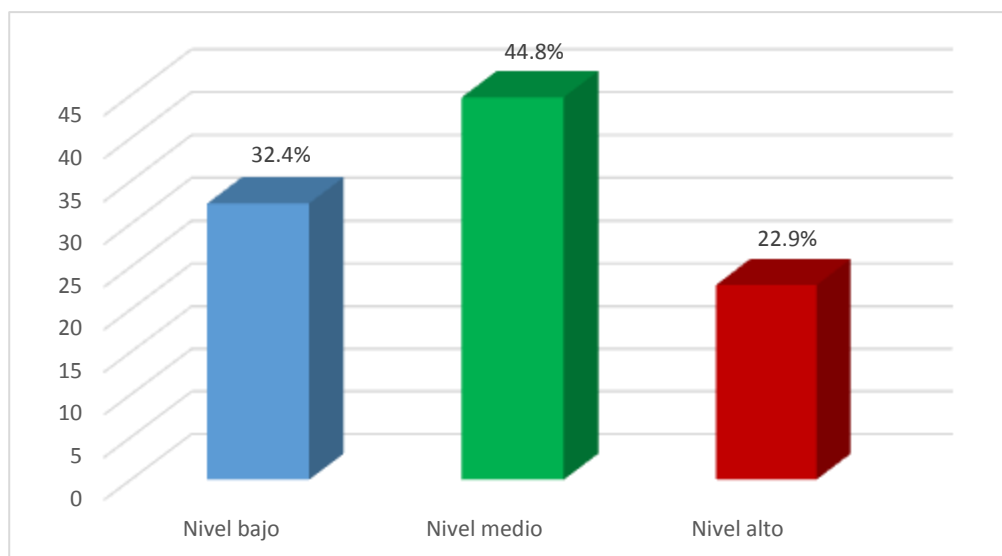
Desempeño laboral



En la figura Nro. 1, respecto al primer objetivo específico se puede observar que el 41% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 38.1% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 21% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral.

Figura 2

Competencias laborales

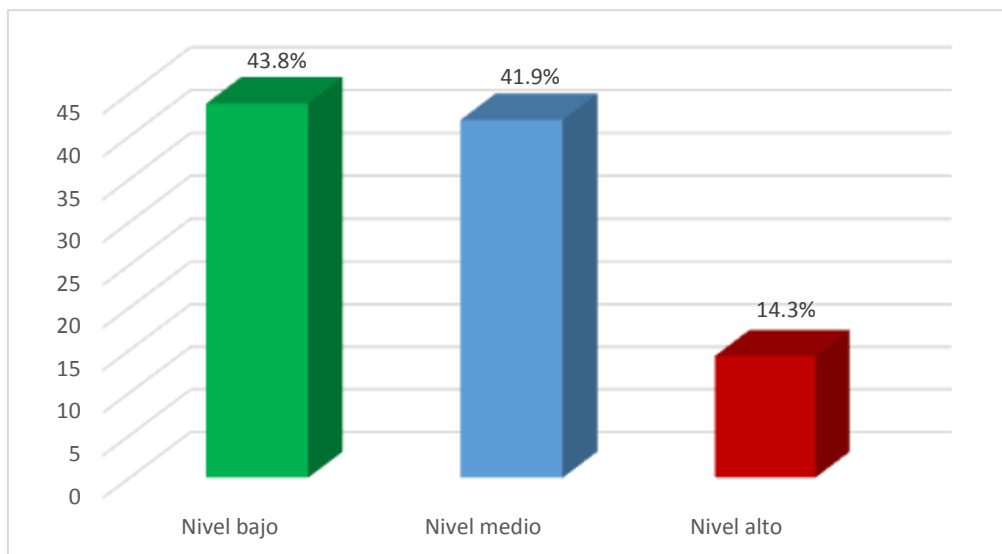


Interpretación:

En la figura Nro. 2, respecto al segundo objetivo específico se puede observar que el 44.8% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de competencias generales, mientras que el 32.4% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 22.9% obtuvo un nivel alto de competencias laborales.

Figura 3

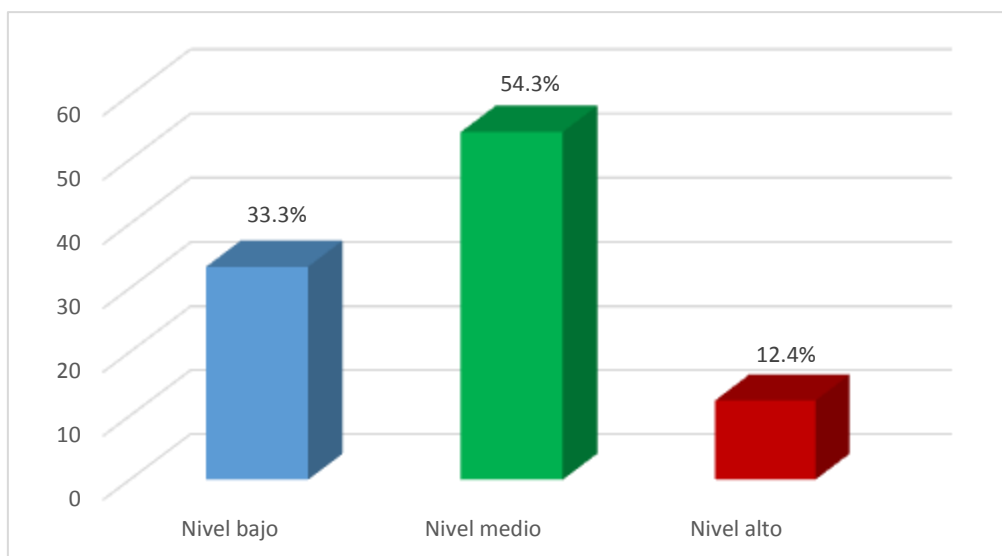
Competencias básicas



En la figura Nro. 3, se puede observar que el 41.9% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de competencias generales en su dimensión competencia básica, mientras que el 43.8% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 14.3% obtuvo un nivel alto de competencias básicas.

Figura 4

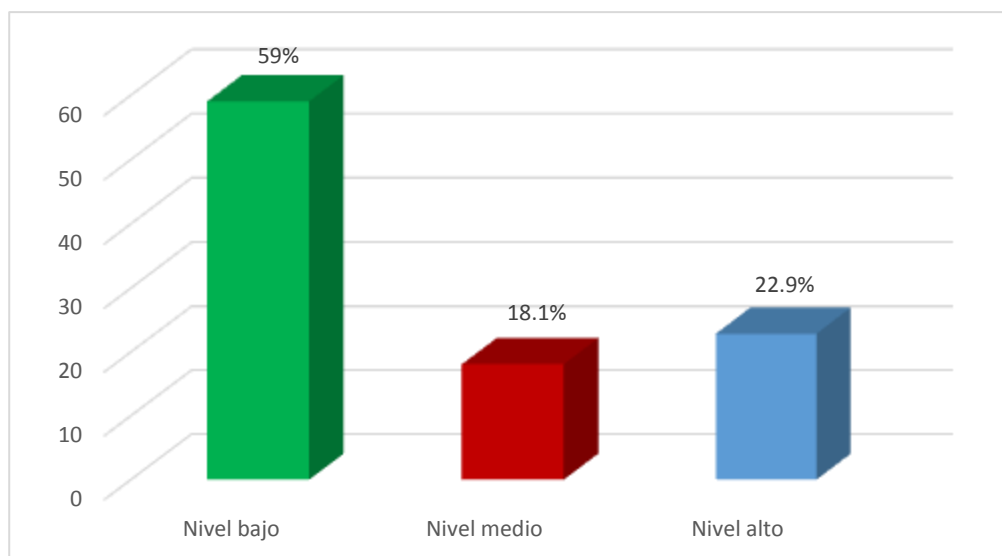
Competencias genéricas



En la figura Nro. 4, se puede observar que el 54.3% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de competencias generales en su dimensión competencia genérica, mientras que el 33.3% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 12.4% obtuvo un nivel alto de competencias genéricas.

Figura 5

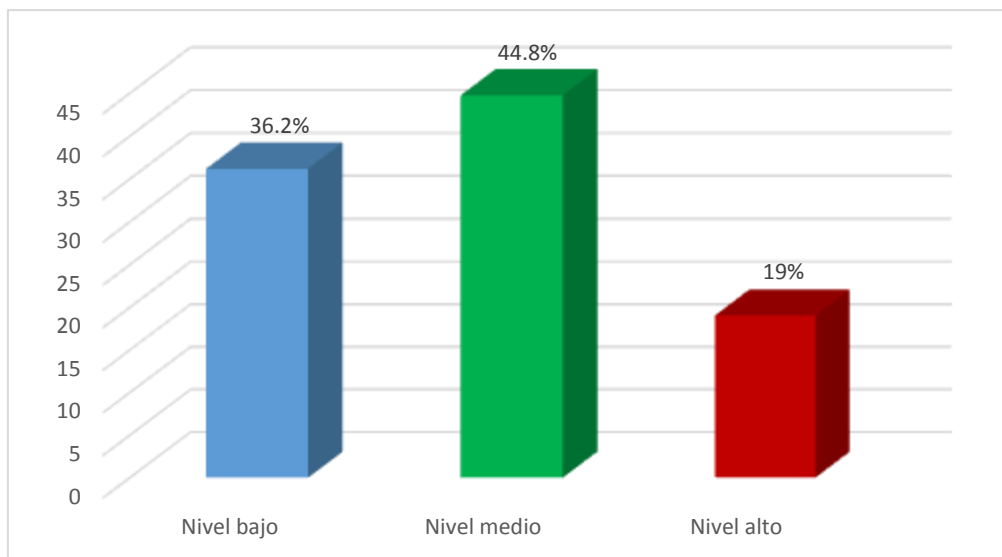
Competencias técnicas



En la figura Nro. 5, se puede observar que el 18.1% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de competencias generales en su dimensión competencia técnica, mientras que el 59% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 22.9% obtuvo un nivel alto de competencias técnicas.

Figura 6

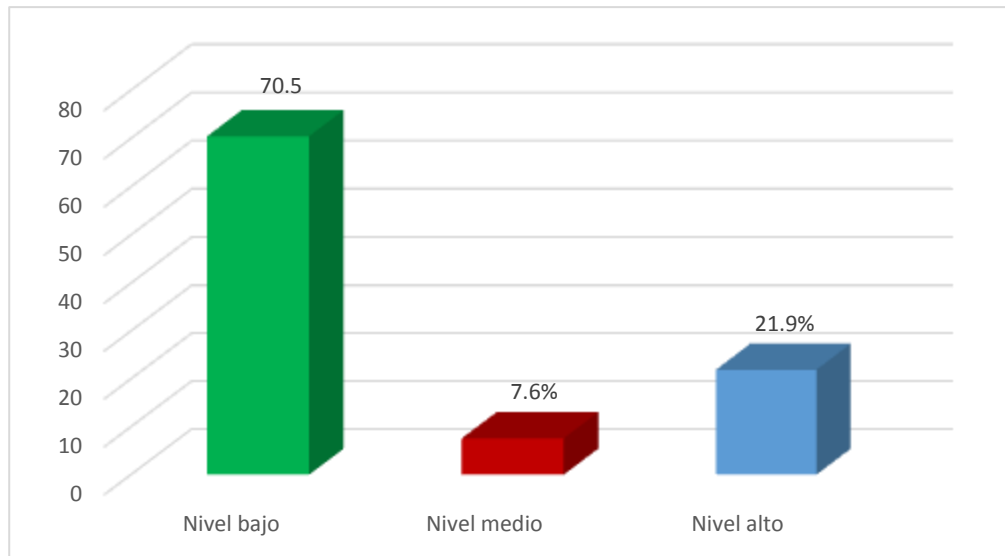
Factores actitudinales



En la figura Nro. 6, se puede observar que el 44.8% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de desempeño laboral en su dimensión actitudinal, mientras que el 36.8% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 19% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral en su dimensión actitudinal.

Figura 7

Factores operativos



En la figura Nro. 7, se puede observar que el 7.68% del total de encuestados obtuvo un nivel medio de desempeño laboral en referencia los factores operativos, mientras que el 70.5% obtuvo un nivel bajo, y finalmente el 21.9% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral en su dimensión operativa.

Correlacionales

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,245	105	,000	,797	105	,000
Competencias laborales	,227	105	,000	,806	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración con la base de datos trabajada

La presente investigación trabajo con 105 datos, es decir con la encuesta de 105 trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación, por lo cual para la determinación de la normalidad de los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnova, debido a que es una muestra mayor a 50, por otra parte se puede observar que el nivel de significancia de esta prueba para ambas variables fue de cero por lo cual se asume que se identifica una distribución no normal, por ende se utilizara la prueba de Spearman para identificar la asociación de las variables de estudio como sus dimensiones.

Hipótesis general

H_0 = No existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

H_1 = Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

Tabla 2

Correlaciones			
		Competencias laborales	Desempeño laboral
Competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,453**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,453**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

Nota. Elaboración con la base de datos trabajada

Correlación competencias laborales y desempeño laboral

En la tabla N° 2 se observa la significancia bilateral = 0.00 = 0% < 5% La lectura de la significancia es la siguiente: De acuerdo a una confiabilidad del 95% se concluye efectivamente que hay asociación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, sin embargo se evidencia que existe una correlación de 0.453 es decir una correlación positiva media entre las variables de estudio.

Hipótesis específicas

H_0 = No existe relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

H_1 = Existe relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

Tabla 3

Correlación competencias básicas y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Competencias Básicas
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,193*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	105	105
Competencias Básicas	Correlación de Pearson	,193*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	105	105

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaboración con la base de datos trabajada

En la tabla N° 3 se observa la significancia bilateral = 0.048 = 4.8% < 5% La lectura de la significancia es la siguiente: De acuerdo a una confiabilidad del 95% se concluye efectivamente que hay asociación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.193 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

H_0 = No existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

H_1 = Existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

Tabla 4

Correlación competencias genéricas y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Competencias genéricas
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,202*
	Sig. (bilateral)		,038
	N	105	105
Competencias genéricas	Correlación de Pearson	,202*	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	105	105

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaboración con la base de datos trabajada

En la tabla N° 4 se observa la significancia bilateral = 0.038 = 3.8% < 5% La lectura de la significancia es la siguiente: De acuerdo a una confiabilidad del 95% se concluye efectivamente que hay asociación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.202 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

H_0 = No existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

H_1 = Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

Tabla 5

Correlación competencias técnicas y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Competencias técnicas
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,207*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	105	105
Competencias técnicas	Correlación de Pearson	,207*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	105	105

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaboración con la base de datos trabajada

En la tabla N° 5 se observa la significancia bilateral = 0.034 = 3.4% < 5% La lectura de la significancia es la siguiente: De acuerdo a una confiabilidad del 95% se concluye efectivamente que hay asociación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.207 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a Robles (2019) en su estudio denominado “Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019” fue una investigación de corte trasversal, cuantitativa y correlacional entre las variables de estudio, por otra parte, en los resultados se logró determinar que el 54% son de género femenino, el 66% es personal contratado y el 60% personal técnico establecido para el estudio. Los resultados en referencia al desempeño laboral se obtuvieron, que el 47% de colaboradores su desempeño es aceptable, por otro lado, se logró determinar que en base a las competencias laborales cuenta con 46% adecuadas para el puesto que trabaja. En base a los resultados se concluye que existe según el resultado igual a 0.716 se evidencia una correlación positiva alta, considerando a las variables entre las competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la organización de la investigación.

Se puede evidenciar que Robles identificó que las variables de estudio, de su investigación obtuvieron una relación significativa y estrecha a un nivel alto, puesto que en el estudio presente se evidencia que existe relación entre las variables de estudio de competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, por otro aspecto se observa que existe una correlación de 0.453 es decir, se muestra una correlación positiva media entre las variables de estudio.

Por otra parte, Guzmán et al. (2020) en su investigación de tipo descriptiva, a través de un estudio no experimental, se realizó el análisis de las competencias de los trabajadores, el cual muestra que en base a sus habilidades y competencias se evidencia un 70% para poder realizar satisfactoriamente su trabajo; en base al desempeño laboral de las tareas es cumplida a cabalidad por el 94%. Por último, se logró determinar la relación de las variables, encontrando una relación directa y significativa de 0.89. En este análisis, los resultados muestran que el 76% confirma que el ambiente de trabajo es adecuado; por otro lado, el 73% dice que su desempeño laboral es ideal. Finalmente, se encontró una fuerte correlación positiva entre las dos variables con un coeficiente de 0,78 según el análisis estadístico. Sobre la base de los datos obtenidos, se puede

saber que la actitud del empleado conduce a un mejor desempeño laboral que los especialistas hospitalarios encuestados.

Los resultados de Guzmán también concuerdan con los encontrados en la presente investigación, por lo que se establece que ambos estudios de nivel nacional, con similar metodología utilizada concuerdan con el estudio, por lo que se asume que en una población con características similares que la posible relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral va ser significativa.

De acuerdo con el primer objetivo específico de la investigación que si Existe relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, en base a los resultados obtenidos en relación con la hipótesis 3, se logra evidenciar que a un nivel de p valor de 0.048, el cual evidencia que Existe relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Dichos datos se discuten con los antecedentes de (Carrasco-Ramos, 2019) en su presente estudio realizado en una institución pública de alrededor de 40 trabajadores, el cual dicha investigación se logró concluir que existe relación significativa y alta de 0.869, por el cual se recomienda que debe mantener estable el clima organizacional.

De acuerdo con el segundo objetivo específico de la investigación que, existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. En base a los resultados obtenidos en relación con la hipótesis 4, se logró evidenciar que un nivel de p valor de 0.038, el cual evidencia un nivel de significancia, que muestra existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. En base a ello se discute con el antecedente de Robles (2019) titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral en el hospital la Caleta de Chimbote, año 2019” que determinó el 46% cumple con las competencias laborales que el puesto exige. En la presente investigación se logró concluir que existe una relación positiva alta de 0.716, tomando referencia a las

competencias laborales y al desempeño laboral de los colaboradores de la organización, dada como muestra para dicha investigación establecida.

Por otro lado, se considera también el segundo objetivo específico en base a la investigación se considera que el objetivo planteado existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, en base ya a los resultados evidenciadas y observados en la hipótesis del estudio. Con los datos de puede comparar con la investigación de Gutiérrez et al. (2020) en su investigación de tipo correlacional nos menciona según su cuestionario aplicado a 350 trabajadores, en base a los resultados se logró evidenciar que el desempeño laboral es positivo considerada que el 50% del personal, cabe indicar que se incluye a las diferente competencias genéricas, ´por otro lado, se observa que el 42% indica que percibe un aspecto negativo considera como un bajo nivel en base a los conocimientos de planes estratégicos que se proyectan, en referencia a la variable de competencia laboral se evidencia que hay un 66% que considera como un aspecto negativo.

De acuerdo con el tercer objetivo específico de la investigación el cual menciono de la siguiente manera existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. En base a los resultados obtenidos se evidencia que en relación con la hipótesis 5, se logró evidencias que un nivel de p valor de 0.034, el cual evidencia un nivel de significancia, que muestra que Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. en base a ello se discute con el antecede de tipo descriptivo, de Gutiérrez et al. (2020) el cual menciona que tomando como referencia la variable competencias laborales el 66% se tomó como un aspecto negativo, por ende, su formación no ha sido en competencias específicas por parte de la empresa y no se tiene los conocimientos para dicha área. En el estudio se concluye que existe una relación positiva alta de 0.62 entre las dos variables investigadas.

Por otro lado, complementando con el tercer objetivo el cual se planteó si existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del

personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, considerando los resultados y evidencia que hay un nivel de significancia entre las competencias técnicas y el desempeño laboral, con estos datos recopilados podemos comparar con la investigación de Pacherez (2020) el cual como obtuvo de obtuvo tuvo determinar si existe una relación de las variables competencias laborales y el desempeño laboral, según sus dimensiones menciona dentro de la competencias laborales, utilizando un instrumento a través de encuestas, dentro las competencias se encuentra en el aspecto técnico el cual muestra que en base competencias laborales en la dimensión personal técnico al 100% se considera que es óptima, el cual en el siguiente punto se observa que el 89% menciona que presenta un correcto el perfil para el puesto, por otro lado en base a sus resultado el 74% muestra que se cumple de forma correcta los objetivos establecidos y las relaciones interpersonales mejoran el clima organizacional del trabajo en un 78%. En base a los resultados se logró concluir que las competencias laborales consideran en un aspecto técnico, se observa que existe la viabilidad de los resultados proyectados, es por ello que se debe mejorar el desempeño laboral.

En base a la investigación sobre el poder diagnosticar el nivel de competencias laborales del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. Se concluye que existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, en base al resultado se lograr diagnosticar cual son los niveles de competencias que hay en el personal administrativo de Gerencia Regional de Educación, consideran los datos podemos comparar por la investigación de (Cerna, 2019), según su investigación tuvo como objetivo general que fue identificar como se puede lograr que se presente las diferentes competencias laborales en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Chancay 2019. Por otro aspecto se evidencia en los resultados que los trabajadores administrativos muestran un 64% en el cual se encuentran en los niveles de competencia laborales altos, y que un 36% se muestra un nivel bajo en los niveles de competencia. Sin embargo, se logró evidenciar que en base a esta dimensión en los diferentes conocimientos de los colaboradores no existe una preponderancia en los niveles óptimos de conocimiento, el cual son dichos

trabajadores que no logran alcanzar los objetivos y metas de la institución, y con el fin de que la organización sea un entidad adaptable y competitiva.

En base a los la identificación de los niveles de desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. Se puede comparar con la investigación de Iturralde et al (2011) el cual su estudio se tuvo como objetivo general determinar la existencia de una relación entre las variables del estudio, por otro lado, en base al aspecto estadístico se evidencia significativa al nivel de 0.05 considera como referencia entre las variables de identificación laboral y desempeño laboral entre los trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. El cual menciona como conclusión en base a sus resultados que; No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, se observa reflejado e impide su desarrollo y crecimiento, por otro lado también concluye que no es posible identificar los diferentes técnicas inherentes a la evaluación del desempeño que puedan potenciar y fortalecer a los distintos sistemas de recursos humanos con el fin de que el personal en base a su clima organización se sienta motivado y entienda la filosofía de la cooperativa en general.

En referencia a nuestra hipótesis que menciona la competencias básicas y desempeño laboral, se toma en cuenta al autor Chiavenato (2015) es un proceso de evaluación y control sobre todas las actividades realizadas por un colaborador en relación al logro de objetivos de la institución donde labora, en base a ello en nuestra hipótesis se evidencia hay asociación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, sin embargo se evidencia que existe una correlación de 0.453 es decir una correlación positiva media entre las variables de estudio. En base a estos resultados se puede comparar con el estudio de Iturralde et al. (2011) la estadística significativa al nivel de 0.05 considera como referencia entre las variables del desempeño laboral e identificación laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa, sin embargo identifico los métodos y técnicas adecuados basados en la evaluación del desempeño para promover y fortalecer el sistema de recursos humanos con el fin de motivar al

personal y practicar la filosofía cooperativa. Como se observa la investigación y la de Iturralde et al. (2011) que las competencias laborales guardan relación con el desempeño laboral.

En la presente investigación se logra delimitar que el estudio se desarrolló en la Gerencia Regional de Educación Cusco, específicamente se aplicó los instrumentos en relación al personal administrativo, por otro lado, la investigación se desarrolló en el 2021, en base a la recaudación de los datos al personal administrativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Efectivamente existe una relación positiva entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo, es decir que los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, en tanto a sus aptitudes para desempeñar una tarea en específico a través del adecuado uso de sus conocimientos básicos, técnicos y genéricos se ven afectados por el esfuerzo personal a nivel actitudinal como operativo de sus funciones.

Segunda: El nivel de competencias laboral que se obtuvo fue de la siguiente manera: Se obtuvo un nivel alto de competencias del 22.9%, competencia media de 44.8% y un nivel bajo del 32.4%. Esta distribución de frecuencias indica que en su mayoría se obtiene competencias promedias, acotando que ni la cuarta parte del total de encuestados obtuvo un nivel alto, y fue superado por el nivel bajo de desempeño laboral.

Tercera: El nivel de desempeño laboral que se logró obtener, se distribuyó de la siguiente manera: Se obtuvo que al menos el 21% de los encuestados lograron obtener un desempeño alto, mientras que el desempeño bajo supero al alto, siendo este del 38.1%, mientras que el desempeño medio alcanzo un 41%.

Cuarta: Efectivamente hay una asociación entre las competencias básicas y el desempeño laboral estadísticamente, además de acuerdo a que las competencias básicas se consideran como los conocimientos y experiencias básicas sobre las competencias laborales de los colaboradores de la entidad tienen una relación elemental con la capacidad de productividad de los trabajadores.

Quinta: Existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, porque el valor de nivel de significancia es menor a 0.05, así mismo se observa que existe una correlación de 0.202 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

Se concluyó que existe una asociación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral, del personal de la entidad, esto en referencia de que las competencias genéricas no son a un nivel cognitivo netamente sino a las

actitudes, valores que deben tener los funcionarios de una entidad, por lo que se asume que existe una correlación significativa entre estas aptitudes y el desempeño laboral.

Sexta: Se concluye que existe una relación entre las competencias técnicas tomando como referencia el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021, cabe indicar que el valor del nivel de significancia es menor a 0.05 el cual se encuentra la existencia de una correlación de 0,207, es decir, una correlación positiva y débil entre las variables del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, que pueda adoptar estos resultados para beneficio de la entidad, puesto que se encontró un nivel promedio de competencias, por lo que se sugiere poder mejorar a través de cursos y talleres los conocimientos técnicos, genéricos y básicos de la administración pública de la entidad, puesto que tiene una relación directa con el desempeño laboral, esto con el único objetivo de mejorar la productividad de la institución pública.

Segunda: Se recomienda al jefe del área de personal, poder motivar la capacitación en el conocimiento técnico administrativo, para mejorar el nivel bajo de competencias laborales que se obtuvo.

Tercera: Se recomienda al jefe de personal poder, dar incentivos que respondan directamente a la productividad en el trabajo, debido a los niveles encontrados de desempeño, y dirigirse al 38.1% que obtuvieron un nivel bajo, ya que se considera que cerca de la mitad no tienen un desempeño alto ni medio. Esto se puede lograr a través del mejoramiento del ambiente laboral, y las relaciones sociales del personal en general.

Cuarta: Se recomienda al Gerente de la Gerencia Regional de Educación del Cusco que se realice un taller en específico referente a las competencias básicas del personal administrativo puesto que una forma de incrementar el desempeño laboral de los colaboradores es a través de las competencias básicas, de acuerdo a los resultados obtenidos.

Quinta: En tanto a las competencias genéricas se recomienda, mantener espacios de interrelación entre los trabajadores de las diferentes áreas, en horarios fuera de trabajo, de tal manera que pueda generar una mejor relación social entre ellos, lo que causa a su vez, que se mantenga una mejor confianza laboral, y suplir directamente a las competencias genéricas a través de una mejor confianza, en el ámbito laboral lo cual permita que estas competencias genéricas mejoren no a través de una capacitación necesariamente, sino a través del día a día con los colegas de trabajo de cada área.

Sexta: Finalmente se recomienda al jefe de personal, establecer una capacitación, respecto a las competencias técnicas, específicamente dado que por su naturaleza es necesaria una intervención de aprendizaje, debido a que se encuentra correlacionada con el desempeño laboral.

Referencias

- Addeeva, E., Davydova, E., Belyantseva, O., & Belyaeva, S. (19 de Marzo de 2021). *The economic viability of remote employment and the demand for worker skills amid rapid digital integration*. Recuperado el 06 de Octubre de 2021, de https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/20/e3sconf_emmft2020_11003/e3sconf_emmft2020_11003.html
- Alles, M. (2016). *Selección Por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. A. (2016). *Dirección Estrategica de Recursos Humanos: Gestion por competencias*. Argentina: Granica.
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., & Yoza, N. (7 de Noviembre de 2017). *Dominio de las ciencias*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Atoche-Espinoza, E. I. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46930>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Junior, E. (5 de noviembre de 2020). *Valor agregado*. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, Pedraza, & Sanchez. (2015). *The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model*. *Estudios Gerenciales*. USA.
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides-Rodriguez, A. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño*. Mendoza: Universiad Cuyo.
- Caballero, A. (2014). *Metodologia Integral Innovadora para planes y tesis, La metodologia del como formularlos*. Mexico: CENGAGE.
- Carrasco-Ramos, C. H. (2019). *El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38712>
- Castro, K., & Delgado, J. (Diciembre de 2020). *Ciencia Latina*. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

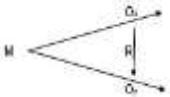
- Christiansen, & Chandan. (2017). *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development*. Estados Unidos: IGI Global.
- Cruz, M. G. (20 de Agosto de 2021). *Igobernanza*. Obtenido de *Igobernanza*: <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.144>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., & Yang, T. (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study*. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 2(24), 34 - 45. Obtenido de 10.1186/s12199-018-0758-4
- Diccionario economico: Economipedia. (2020). *Autorrealización*. México.
- Fisher. (2017). *Beyond the Days of the Giants: Solving the Crisis of Growth and Succession in Today's CPA Firms*. New York:: CRC Press.
- Guzman-Ortiz, C. V., Navarro-Acosta, N. G., Florez, W., & Vicente-Ramos, W. (2020). *Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in peru*. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 337-346. Obtenido de doi:DOI: 10.5267/j.ijdns.2020.9.005
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico.
- Inga, C., Ochoa, F., & Farje, J. (2020). *Competency management model to resolve conflicts with external stakeholders in construction projects*. *2020 Congreso Internacional de Innovacion y Tendencias en Ingenieria, CONIITI 2020 - Conference Proceedings*. Obtenido de 10.1109/CONIITI51147.2020.9240421
- Instituto Técnico de capacitación y Productividad. (2003). *Gestión por competencia Laboral*. Guatemala: INTECAP.
- Jiménez. (2016). *Competencias: Credo valor a través de las personas*. Madrid: Diaz Santos.
- Lapo-Maza, M., & Bustamante-Ubilla, M. A. (Octubre de 2018). *Organizational Climate Incidence and Labor Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas (Ecuador) Health-Care Professionals*, *Información tecnológica*, 245-258. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- León, K. C., & Rodríguez, R. G. (16 de junio de 2020). *Las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarias*. Obtenido de SINAPSIS: <https://doi.org/10.37117/s.v1i16.267>
- Lora-Guzman, H. S., Castilla-Paternina, S., & Góez-Flórez, M. (2020). *strategy for improving organizational efficiency and effectiveness*. *Competency-based management as a*. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. Obtenido de doi:10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291
- M. Chiang, M. S. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal*.

- Martinez, B. (Abril de 2013). *Elsevier*. Obtenido de Economía informa: <https://www.elsevier.es/es-revista-economia-informa-114-articulo-evaluacion-del-uso-competencias-laborales-S0185084913713161>
- Mucci, O. O. (2001). *Las Competencia Laborales* .
- Murillo, M. (2019). *Training in telematic engineering for professional performance in engineering services at the center of telematics of the army of Peru. Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. Obtenido de doi:10.18687 / LACCEI2019.1.1.466
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030. Asamblea General*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. USA: Organización Internacional del Trabajo.
- Pacherrez-Riva, J. (2020). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56802>
- Pashanasi, B., Palomino, G. d., & Gárate, J. (25 de Agosto de 2021). *Comunic@cion* . Obtenido de <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza Esperranza, A. G. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505.
- Poovathingal, J. S., & Kumar, D. V. (2018). *Quantifying the contribution of competencies toward performance. International Journal of Productivity and Performance Managemen*, 67(4) 693-716. Obtenido de doi:<https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2016-0267>
- Porret-Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas. Manual para gestión el capital humano*. Madrid: Esic Editorial.
- Programa de capacitacion laboral . (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima: CAPLAB.
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). *SBPOT*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Robbins, & Coulter. (2017). *Administracion*. Mexico: Pearson.
- Robles-Espiritu, W. F. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo, Chimbote: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44863>

- Rodríguez, K. P. (2019). *EAN universidad* . Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodriguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-cardozo, J. I. (2019). *Work performance of the teachers of the ITSA University Institution. Revista nº 87*. Recuperado el 14 de Setiembre de 2021, de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España: Octaedro.
- Shet, S., Patil, S., & Meena R., C. (2019). *Competency based superior performance and organizational effectiveness. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(4), 753-773*. Recuperado el 14 de Setiembre de 2021, de doi: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0128>
- Tarazona, T. (julio de 2019). *Gaceta Científica*. Obtenido de <https://doi.org/10.46794/gacien.5.2.691>
- Uribe-Kajat, J., Gutierrez-Ascon, J. E., & Rey de Castro-Hidalgo, D. E. (2020). *Management by competencias and its relationship with the work environment in a service, consulting and outsourcing company, Lima, Peru*. Obtenido de *Revista industrial Data, 23(2), 73–82*.: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653>
- Vargas, M. I. (2002). *Competencia Laboral* . Montevideo: Copyright.
- Vasilieva, E., Pulyaeva, v., & Vera, Y. (Diciembre de 2018). *Digital competence development of state civil servants in the Russian Federation. Business Informatics(4), 28-42*. Recuperado el 10 de Setiembre de 2021, de Doi:10.17323/1998-0663.2018.4.28.42
- Villar, M. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados empresariales. Santiago: RIL Editores*.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de educación del Cusco, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación? ¿Cuál es el nivel de competencias laborales del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación? ¿Cuál es la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de educación del Cusco, 2021? ¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de educación del Cusco, 2021? ¿Cuál es la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos -Identificar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. -Identificar el nivel de competencias laborales del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. Determinar la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Determinar la relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Determinar relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas -El nivel de desempeño laboral en su mayoría es alto del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. -El nivel de competencias laborales en su mayoría es alto del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación. Existe relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Existe relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.</p>	<p>V1. Competencias Laborales</p> <p>V2. Desempeño laboral</p>	<p>Tipo. Correlacional Diseño. No experimental</p>  <p>Población y muestra: 105 administrativos Técnicas e instrumentos: Encuesta y cuestionario Procesamiento de datos Procesamiento de datos: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (Coeficiente de correlación de Spearman) Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) Validez del instrumento (Juicio de expertos)</p>

Anexo 02 Matriz de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
COMPETENCIAS LABORALES	Es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. Mertens (1999) citado por Veliz et al (2016)	Es la capacidad que expresa sus habilidades y en la función productiva en diferentes espacios laborales. Siendo importante el desarrollo de competencias básicas, genéricas y técnicas.	Competencias básicas	Comunicación	ORDINAL: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre ▪ Casi siempre ▪ A veces ▪ Nunca
				Autogestión	
				Manejo de tecnologías	
				Capacidad de afrontar el cambio	
				Liderazgo	
			Competencias genéricas	Cognitivas	
				Metodológicas	
				Investigativas	
				Tecnológicas	
				Individuales	
				Trabajo en equipo	
				Organización	
				Sensibilidad	
			Competencias técnicas	Aplicación de conocimientos	
Gestión de recursos involucrados					
Dirección de proyectos, operativos y de apoyo					
Conocimiento sobre técnicas para su labor.					
DESEMPEÑO LABORAL	Es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento. Acosta (2018)	Es la acción de demostrar los aspectos, destrezas, habilidades sobre la función en la cual se desempeña. Siendo los factores actitudinales y operativos.	Factores actitudinales	Disciplina	
				Actitud cooperativa	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
				Habilidad de seguridad	
				Discreción	
				Presentación personal	
				Creatividad	
			Factores operativos	Capacidad de realización	
				Conocimiento del trabajo	
				Calidad del trabajo	
				Cantidad de la labor	
				Trabajo en equipo	
				Liderazgo	
Exactitud					

Anexo. 03 Instrumentos de investigación
CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA LABORAL PARA ADMINISTRATIVOS
INSTRUCCIONES:

La presente investigación tiene como finalidad recoger información sobre la competencia laboral de los administrativos. Por ello es fundamental que se realice de manera objetiva y veraz posible.

Años de servicio: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Condición: _____

N°	ITEMS / REACTIVOS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
		4	3	2	1
1	¿Los trabajadores se comunican cordialmente entre sí con sus compañeros de trabajo?				
2	Según su opinión, ¿Los trabajadores son capaces de gestionar sus propias herramientas y recursos para realizar su trabajo?				
3	¿El gran porcentaje de los trabajadores manejan adecuadamente una computadora en la GEREDU?				
4	¿Los trabajadores son capaces de manejar recursos tecnológicos y software al realizar su labor?				
5	¿Los trabajadores están comprometidos en realizar un buen trabajo con la intención de contribuir a la mejora de las capacidades laborales?				
6	¿Los trabajadores están abiertos a nuevas ideas y políticas que favorezcan el cambio positivo de la actividad laboral?				
7	¿Los trabajadores consideran que el liderazgo es importante para el desarrollo de los proyectos laborales propuestos por sus jefes?				
8	¿Considera Ud. que el liderazgo es necesario para que en la GEREDU pueda mejorar su calidad laboral?				
9	¿Ud. considera que los trabajadores tienen la pericia para desempeñar otras tareas distintas a su puesto de trabajo?				
10	¿Ud. considera que los trabajadores tienen habilidades investigativas para seguir profundizando en temas relacionados a la labor administrativa?				
11	¿Ud. considera que para cumplir plenamente una función se requiere del desarrollo de sus competencias tecnológicas?				
12	¿Ud. considera que para ejercer su trabajo requiere de habilidades que son solamente cualidades suyas?				
13	¿Ud. considera importante el trabajo en equipo para que se cumpla plenamente una función administrativa?				
14	¿En la GEREDU es importante que este se encuentre organizado adecuadamente?				
15	¿Considera Ud. que el trabajador debe ponerse en el lugar de los otros?				
16	¿Ud. en la labor que desempeña aplica conocimientos básicos que permiten mejorar su trabajo?				
17	¿Ud. conoce como debe ser la gestión de recursos involucrados en los sistemas administrativos?				
18	¿Ud. considera importante el desarrollo de la dirección de proyectos sociales, operativos y de apoyo?				
19	¿Ud. considera importante que el trabajador desarrolle conocimientos sobre técnicas administrativas?				
20	¿Ud. considera que los administrativos tengan conocimiento en la teoría administrativa?				

21	¿Ud. Considera que los trabajadores deben tener manejo de los instrumentos y o recursos que utilizan en su labor?				
22	¿Ud. considera importante que los trabajadores deben tener manejo de técnicas operativas para realizar una buena enseñanza?				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

La presente investigación tiene como finalidad recoger información sobre el desempeño laboral de los administrativos. Por ello es fundamental que se realice de manera objetiva y veraz posible.

Años de servicio: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Condición: _____

N°	ITEMS / REACTIVOS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
		4	3	2	1
1	¿El personal administrativo cumple con las normas y funciones asignadas?				
2	¿El personal administrativo muestra actitud cooperativa entre sus miembros que laboran en la institución?				
3	¿El personal administrativo muestra signos de iniciativa cuando emprenden un proyecto laboral?				
4	¿El personal administrativo muestra responsabilidad cuándo se les asigna un trabajo?				
5	¿El personal administrativo muestra seguridad al desempeñar una función?				
6	¿El personal administrativo practica la discreción en las funciones que realizan?				
7	¿El personal administrativo asiste puntualmente al lugar donde laboran?				
8	¿El personal administrativo asiste correctamente vestido a su puesto de trabajo?				
9	¿El personal administrativo muestra interés por las acciones que se realiza en la GEREDU?				
10	¿El personal administrativo tiene interés por cumplir las expectativas de su puesto de trabajo en la GEREDU?				
11	¿El personal administrativo realiza acciones creativas en beneficio de la función que desempeñan?				
12	¿El personal administrativo desempeña sus funciones teniendo claro cuáles son las metas que deben cumplir?				
13	¿El personal administrativo cumple plenamente las funciones las cuales les fueron asignadas?				
14	¿El personal administrativo realiza con calidad las labores asignadas en la institución?				
15	¿El personal administrativo cumple prontamente con las labores que fueron encomendadas?				
16	¿El personal administrativo presenta exactitud en el cumplimiento de sus funciones?				
17	¿El personal administrativo realiza sus labores en equipo?				
18	¿El personal administrativo cumple su función teniendo en consideración lo desarrollado en el trabajo en equipo?				
19	¿El personal administrativo cumple sus funciones en coordinación con otros miembros en la GEREDU?				
20	¿El personal administrativo considera la importancia del liderazgo para el surgimiento de la GEREDU?				

Anexo. 4 validaciones de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BÁSICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los trabajadores se comunican cordialmente entre sí con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
2	Según su opinión, ¿Los trabajadores son capaces de gestionar sus propias herramientas y recursos para realizar su trabajo?	X		X		X		
3	¿El gran porcentaje de los trabajadores manejan adecuadamente una computadora en la GEREDU?	X		X		X		
4	¿Los trabajadores son capaces de manejar recursos tecnológicos y software al realizar su labor?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores están comprometidos en realizar un buen trabajo con la intención de contribuir a la mejora de las capacidades laborales?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores están abiertos a nuevas ideas y políticas que favorezcan el cambio positivo de la actividad laboral?	X		X		X		
7	¿Los trabajadores consideran que el liderazgo es importante para el desarrollo de los proyectos laborales propuestos por sus jefes?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que el liderazgo es necesario para que en la GEREDU pueda mejorar su calidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENÉRICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Ud. considera que los trabajadores tienen la pericia para desempeñar otras tareas distintas a su puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Ud. considera que los trabajadores tienen habilidades investigativas para seguir profundizando en temas relacionados a la labor administrativa?	X		X		X		
11	¿Ud. considera que para cumplir plenamente una función se requiere del desarrollo de sus competencias tecnológicas?	X		X		X		
12	¿Ud. considera que para ejercer su trabajo requiere de habilidades que son solamente cualidades suyas?	X		X		X		
13	¿Ud. considera importante el trabajo en equipo para que se cumpla plenamente una función administrativa?	X		X		X		

14	¿En la GEREDU es importante que este se encuentre organizado adecuadamente?	X		X		X	
15	¿Considera Ud. que el trabajador debe ponerse en el lugar de los otros?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS TÉCNICAS	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Ud. en la labor que desempeña aplica conocimientos básicos que permiten mejorar su trabajo?	X		X		X	
17	¿Ud. conoce como debe ser la gestión de recursos involucrados en los sistemas administrativos?	X		X		X	
18	¿Ud. considera importante el desarrollo de la dirección de proyectos sociales, operativos y de apoyo?	X		X		X	
19	¿Ud. considera importante que el trabajador desarrolle conocimientos sobre técnicas administrativas?	X		X		X	
20	¿Ud. considera que los administrativos tengan conocimiento en la teoría administrativa?	X		X		X	
21	¿Ud. considera que los trabajadores deben tener manejo de los instrumentos y o recursos que utilizan en su labor?	X		X		X	
22	¿Ud. considera importante que los trabajadores deben tener manejo de técnicas operativas para realizar una buena enseñanza?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento esta formulado de forma correcta

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alain Gunnar Carreón Sutec

DNI: 23989228

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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 cuando los ítems planteados son suficientes

Cusco, 15 de octubre de 2021



.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El personal administrativo cumple con las normas y funciones asignadas?	X		X		X		
2	¿El personal administrativo muestra actitud cooperativa entre sus miembros que laboran en la institución?	X		X		X		
3	¿El personal administrativo muestra signos de iniciativa cuando emprenden un proyecto laboral?	X		X		X		
4	¿El personal administrativo muestra responsabilidad cuándo se les asigna un trabajo?	X		X		X		
5	¿El personal administrativo muestra seguridad al desempeñar una función?	X		X		X		
6	¿El personal administrativo practica la discreción en las funciones que realizan?	X		X		X		
7	¿El personal administrativo asiste puntualmente al lugar donde laboran?	X		X		X		
8	¿El personal administrativo asiste correctamente vestido a su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿El personal administrativo muestra interés por las acciones que se realiza en la GEREDU?	X		X		X		
10	¿El personal administrativo tiene interés por cumplir las expectativas de su puesto de trabajo en la GEREDU?	X		X		X		
11	¿El personal administrativo realiza acciones creativas en beneficio de la función que desempeñan?	X		X		X		
12	¿El personal administrativo desempeña sus funciones teniendo claro cuáles son las metas que deben cumplir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El personal administrativo cumple plenamente las funciones las cuales les fueron asignadas?	X		X		X		
14	¿El personal administrativo realiza con calidad las labores asignadas en la institución?	X		X		X		
15	¿El personal administrativo cumple prontamente con las labores que fueron encomendadas?	X		X		X		
16	¿El personal administrativo presenta exactitud en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
17	¿El personal administrativo realiza sus labores en equipo?	X		X		X		

18	¿El personal administrativo cumple su función teniendo en consideración lo desarrollado en el trabajo en equipo?	X		X		X	
19	¿El personal administrativo cumple sus funciones en coordinación con otros miembros en la GEREDU?	X		X		X	
20	¿El personal administrativo considera la importancia del liderazgo para el surgimiento de la GEREDU?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento esta formulado de forma correcta

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alain Gunnar Carreón Sutec

DNI: 23989228

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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 cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 15 de octubre de 2021



.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BÁSICAS							
1	¿Los trabajadores se comunican cordialmente entre sí con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
2	Según su opinión, ¿Los trabajadores son capaces de gestionar sus propias herramientas y recursos para realizar su trabajo?	X		X		X		
3	¿El gran porcentaje de los trabajadores manejan adecuadamente una computadora en la GEREDU?	X		X		X		
4	¿Los trabajadores son capaces de manejar recursos tecnológicos y software al realizar su labor?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores están comprometidos en realizar un buen trabajo con la intención de contribuir a la mejora de las capacidades laborales?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores están abiertos a nuevas ideas y políticas que favorezcan el cambio positivo de la actividad laboral?	X		X		X		
7	¿Los trabajadores consideran que el liderazgo es importante para el desarrollo de los proyectos laborales propuestos por sus jefes?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que el liderazgo es necesario para que en la GEREDU pueda mejorar su calidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
9	¿Ud. considera que los trabajadores tienen la pericia para desempeñar otras tareas distintas a su puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Ud. considera que los trabajadores tienen habilidades investigativas para seguir profundizando en temas relacionados a la labor administrativa?	X		X		X		
11	¿Ud. considera que para cumplir plenamente una función se requiere del desarrollo de sus competencias tecnológicas?	X		X		X		
12	¿Ud. considera que para ejercer su trabajo requiere de habilidades que son solamente cualidades suyas?	X		X		X		
13	¿Ud. considera importante el trabajo en equipo para que se cumpla plenamente una función administrativa?	X		X		X		
14	¿En la GEREDU es importante que este se encuentre organizado adecuadamente?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que el trabajador debe ponerse en el lugar de los	X		X		X		

otros?							
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS TÉCNICAS		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Ud. en la labor que desempeña aplica conocimientos básicos que permiten mejorar su trabajo?	X		X		X	
17	¿Ud. conoce como debe ser la gestión de recursos involucrados en los sistemas administrativos?	X		X		X	
18	¿Ud. considera importante el desarrollo de la dirección de proyectos sociales, operativos y de apoyo?	X		X		X	
19	¿Ud. considera importante que el trabajador desarrolle conocimientos sobre técnicas administrativas?	X		X		X	
20	¿Ud. considera que los administrativos tengan conocimiento en la teoría administrativa?	X		X		X	
21	¿Ud. considera que los trabajadores deben tener manejo de los instrumentos y o recursos que utilizan en su labor?	X		X		X	
22	¿Ud. considera importante que los trabajadores deben tener manejo de técnicas operativas para realizar una buena enseñanza?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento esta formulado de forma correcta

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Freddy Frank Gonzales Quispe

DNI: 01344083

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

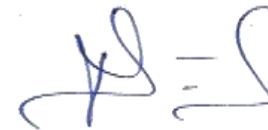
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

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 cuando los ítems planteados son suficientes

Cusco, 15 de octubre de 2021



.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El personal administrativo cumple con las normas y funciones asignadas?	X		X		X		
2	¿El personal administrativo muestra actitud cooperativa entre sus miembros que laboran en la institución?	X		X		X		
3	¿El personal administrativo muestra signos de iniciativa cuando emprenden un proyecto laboral?	X		X		X		
4	¿El personal administrativo muestra responsabilidad cuándo se les asigna un trabajo?	X		X		X		
5	¿El personal administrativo muestra seguridad al desempeñar una función?	X		X		X		
6	¿El personal administrativo practica la discreción en las funciones que realizan?	X		X		X		
7	¿El personal administrativo asiste puntualmente al lugar donde laboran?	X		X		X		
8	¿El personal administrativo asiste correctamente vestido a su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿El personal administrativo muestra interés por las acciones que se realiza en la GEREDU?	X		X		X		
10	¿El personal administrativo tiene interés por cumplir las expectativas de su puesto de trabajo en la GEREDU?	X		X		X		
11	¿El personal administrativo realiza acciones creativas en beneficio de la función que desempeñan?	X		X		X		
12	¿El personal administrativo desempeña sus funciones teniendo claro cuáles son las metas que deben cumplir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El personal administrativo cumple plenamente las funciones las cuales les fueron asignadas?	X		X		X		
14	¿El personal administrativo realiza con calidad las labores asignadas en la institución?	X		X		X		
15	¿El personal administrativo cumple prontamente con las labores que fueron encomendadas?	X		X		X		
16	¿El personal administrativo presenta exactitud en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
17	¿El personal administrativo realiza sus labores en equipo?	X		X		X		

18	¿El personal administrativo cumple su función teniendo en consideración lo desarrollado en el trabajo en equipo?	X		X		X		
19	¿El personal administrativo cumple sus funciones en coordinación con otros miembros en la GEREDU?	X		X		X		
20	¿El personal administrativo considera la importancia del liderazgo para el surgimiento de la GEREDU?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento esta formulado de forma correcta

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Freddy Frank Gonzales Quispe

DNI: 01344083

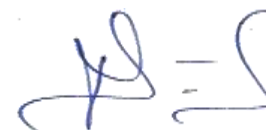
1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

o dimensión específica del constructo

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

Cusco, 15 de octubre de 2021



.....
Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS BÁSICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los trabajadores se comunican cordialmente entre sí con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
2	Según su opinión, ¿Los trabajadores son capaces de gestionar sus propias herramientas y recursos para realizar su trabajo?	X		X		X		
3	¿El gran porcentaje de los trabajadores manejan adecuadamente una computadora en la GEREDU?	X		X		X		
4	¿Los trabajadores son capaces de manejar recursos tecnológicos y software al realizar su labor?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores están comprometidos en realizar un buen trabajo con la intención de contribuir a la mejora de las capacidades laborales?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores están abiertos a nuevas ideas y políticas que favorezcan el cambio positivo de la actividad laboral?	X		X		X		
7	¿Los trabajadores consideran que el liderazgo es importante para el desarrollo de los proyectos laborales propuestos por sus jefes?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que el liderazgo es necesario para que en la GEREDU pueda mejorar su calidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS GENÉRICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Ud. considera que los trabajadores tienen la pericia para desempeñar otras tareas distintas a su puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Ud. considera que los trabajadores tienen habilidades investigativas para seguir profundizando en temas relacionados a la labor administrativa?	X		X		X		
11	¿Ud. considera que para cumplir plenamente una función se requiere del desarrollo de sus competencias tecnológicas?	X		X		X		
12	¿Ud. considera que para ejercer su trabajo requiere de habilidades que son solamente cualidades suyas?	X		X		X		
13	¿Ud. considera importante el trabajo en equipo para que se cumpla plenamente una función administrativa?	X		X		X		
14	¿En la GEREDU es importante que este se encuentre organizado adecuadamente?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que el trabajador debe ponerse en el lugar de los	X		X		X		

otros?							
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS TÉCNICAS		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Ud. en la labor que desempeña aplica conocimientos básicos que permiten mejorar su trabajo?	X		X		X	
17	¿Ud. conoce como debe ser la gestión de recursos involucrados en los sistemas administrativos?	X		X		X	
18	¿Ud. considera importante el desarrollo de la dirección de proyectos sociales, operativos y de apoyo?	X		X		X	
19	¿Ud. considera importante que el trabajador desarrolle conocimientos sobre técnicas administrativas?	X		X		X	
20	¿Ud. considera que los administrativos tengan conocimiento en la teoría administrativa?	X		X		X	
21	¿Ud. considera que los trabajadores deben tener manejo de los instrumentos y o recursos que utilizan en su labor?	X		X		X	
22	¿Ud. considera importante que los trabajadores deben tener manejo de técnicas operativas para realizar una buena enseñanza?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento esta formulado de forma correcta

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edwin José Zafra Pozo

DNI: 23886913

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

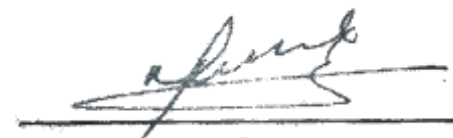
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

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 cuando los ítems planteados son suficientes

Cusco, 15 de octubre de 2021



.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El personal administrativo cumple con las normas y funciones asignadas?	X		X		X		
2	¿El personal administrativo muestra actitud cooperativa entre sus miembros que laboran en la institución?	X		X		X		
3	¿El personal administrativo muestra signos de iniciativa cuando emprenden un proyecto laboral?	X		X		X		
4	¿El personal administrativo muestra responsabilidad cuándo se les asigna un trabajo?	X		X		X		
5	¿El personal administrativo muestra seguridad al desempeñar una función?	X		X		X		
6	¿El personal administrativo practica la discreción en las funciones que realizan?	X		X		X		
7	¿El personal administrativo asiste puntualmente al lugar donde laboran?	X		X		X		
8	¿El personal administrativo asiste correctamente vestido a su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿El personal administrativo muestra interés por las acciones que se realiza en la GEREDU?	X		X		X		
10	¿El personal administrativo tiene interés por cumplir las expectativas de su puesto de trabajo en la GEREDU?	X		X		X		
11	¿El personal administrativo realiza acciones creativas en beneficio de la función que desempeñan?	X		X		X		
12	¿El personal administrativo desempeña sus funciones teniendo claro cuáles son las metas que deben cumplir?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El personal administrativo cumple plenamente las funciones las cuales les fueron asignadas?	X		X		X		
14	¿El personal administrativo realiza con calidad las labores asignadas en la institución?	X		X		X		
15	¿El personal administrativo cumple prontamente con las labores que fueron encomendadas?	X		X		X		
16	¿El personal administrativo presenta exactitud en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
17	¿El personal administrativo realiza sus labores en equipo?	X		X		X		

18	¿El personal administrativo cumple su función teniendo en consideración lo desarrollado en el trabajo en equipo?	X		X		X		
19	¿El personal administrativo cumple sus funciones en coordinación con otros miembros en la GEREDU?	X		X		X		
20	¿El personal administrativo considera la importancia del liderazgo para el surgimiento de la GEREDU?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento esta formulado de forma correcta

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edwin José Zafra Pozo

DNI: 23886913

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

o dimensión específica del constructo

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

Cusco, 15 de octubre de 2021



.....
Firma del Experto Informante

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

Anexo 5. Autorización



Solicito: Permiso para aplicación de cuestionario o encuesta.

SEÑOR ADMINISTRADOR DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO

Yo, **QUISPE HUANCA, Edward**, identificado con DNI N° 24582401, con domicilio legal en la calle Independencia, APV. SACSACCATA A4A del distrito de San Sebastián, provincia y región Cusco ante usted me presento y digo:

Que, en mi calidad de estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. el permiso correspondiente para aplicar el cuestionario o encuesta para efectuar la tesis titulada "Competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021 para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud, por ser de justicia legal.

Cusco, 12 de octubre de 2021.

QUISPE HUANCA, Edward
DNI. N° 24582401



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN - UNIDAD DE PERSONAL
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Cusco, 12 de octubre de 2021

CARTA N° *001* -2021 GEREDU/DOA/SEC

Señor:

EDWARD QUISPE HUANCA

Ciudad.-

ASUNTO SE AUTORIZA.

Previo un cordial saludo me dirijo a Ud. a nombre de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, la presente es con la finalidad de dar respuesta a la solicitud, autorización para la aplicación de cuestionario o encuesta al personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, con el fin de elaboración de la tesis titulada "Competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.

En tal sentido y por lo expuesto previamente se autoriza al Sr. Edward Quispe Huanca, estudiante de posgrado para la aplicación del cuestionario o encuesta al personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, para lo cual, se debe brindar todas las facilidades, previa coordinación con el personal administrativo de la entidad.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
M. Sc. *[Signature]*
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 6. Confiabilidad de los cuestionarios

Tabla 1.

Para la determinación de la validez de los instrumentos de investigación, se ejecutó una prueba piloto, aplicando ambos cuestionarios compuesto por 22 y 20, obteniéndose los siguientes resultados: Consistencia interna del instrumento Trabajo en equipo

Alfa de Kuder-Richardson	Número de elementos
0.803	22

Mediante consistencia interna se determinó la confiabilidad del instrumento para medir el la competencia laboral, donde según el Alpha de Cronbach, utilizado para medir la validez de instrumento con respuestas dicotómicas, el alfa es igual a 0.803, la cual supera el 0.70, indicando que el instrumento es considerado apto para ser aplicado en el contexto de estudio.

Tabla 2.

Consistencia interna del instrumento desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.788	20

Mediante consistencia interna se determinó la confiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral, donde según Kuder Richardson, utilizado para medir la validez de instrumento con respuestas dicotómicas, el alfa es igual a 0.788, la cual supera el 0.70, indicando que el instrumento es considerado apto para ser aplicado en el contexto de estudio.