



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias profesionales y desempeño laboral del  
personal administrativo de la sede central instituto nacional  
penitenciario 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega

**ASESOR:**

Mg. Eliana Soledad Castañeda Núñez

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**PERÚ- 2017**

## Página de Jurado

---

Dr. Edwin Martínez López  
Presidente

---

Dr. Luzmila Garro Aburto  
Secretario

---

Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, a mi esposa que siempre me alienta en realizar mis sueños, a mis queridos hijos Brandon y Leandro, mi inspiración y motor de mi vida.

### **Agradecimiento**

A Dios, por darme bendiciones para lograr mis metas, y pudiste hacer realidad este sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme los conocimientos necesarios y darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

Y a mi profesora de Diseño y Desarrollo, al asesor por el apoyo abnegado, orientación y dedicación exclusivo para cumplir con mi objetivo.

## Declaración Jurada

Yo, Edgardo Jaime Rojas Vega., estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 06167050, con la tesis titulada Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Marzo del 2016.

-----  
Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega  
DNI 06167050

## Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Competencias Profesionales y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Sede Central Instituto Nacional Penitenciario 2016”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto sobre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE y surge de la necesidad de determinar entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE, ya que se debe considerar la relación de las variables de Competencias Profesionales y Desempeño Laboral del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario INPE 2016. La investigación consta de 7 capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusiones, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias y VIII Apéndice.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**El autor.**

## Índice

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	xiv
1.1 Antecedentes	15
1.2 Problema	27
1.3 Hipótesis	30
1.4 Objetivos	30
<b>II. Marco Metodológico</b>	32
2.1. Variables	33
2.2. Operacionalización de variables	33
2.3. Metodología	35
2.4. Tipo de estudio	35
2.5. Diseño	36
2.6 Población, muestra y muestreo	37
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Métodos de análisis de datos	41
<b>III. Resultados</b>	43
3.1 Resultados	44
<b>IV. Discusión</b>	63
<b>V. Conclusiones</b>	66
<b>VI. Recomendaciones</b>	68
<b>VII. Referencias</b>	70

**VIII. Anexos**

Anexo A. Matriz de consistencia	75
Anexo B. Instrumento de la Primera Variable y segunda Variable	78
Anexo C. Base de datos	82
Anexo D. Validación de los instrumentos	84
Anexo E. Carta de Autorización de la Aplicación de los instrumentos	92
Anexo F. Instrumentos	93
Anexo G. Certificado de Validez	95
Anexo H. Base de datos de ambas variables	99
Anexo I. Artículo científico	109



## Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variable de Competencias profesionales	34
Tabla 2.	Operacionalización de variable Desempeño laboral	35
Tabla 3.	Resultados del Juicio de Expertos de los Instrumentos de Validación	40
Tabla 4.	Confiabilidad Cuestionario de Competencias Profesionales	41
Tabla 5.	Confiabilidad Cuestionario de Desempeño Laboral	41
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad	41
Tabla 7.	Competencias profesionales del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	44
Tabla 8.	Dimensión técnica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	45
Tabla 9.	Dimensión metodológica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	46
Tabla 10.	Dimensión de trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	47
Tabla 11.	Dimensión participativa del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	48
Tabla 12.	Desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	49
Tabla 13.	Asistencia y puntualidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	50
Tabla 14.	Trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	51
Tabla 15.	Productividad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	52

Tabla 16. Calidad en el trabajo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	53
Tabla 17. Respeto y responsabilidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	54
Tabla 18. Trabajo bajo presión del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	55
Tabla 19. Correlación de Spearman entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	56
Tabla 20. Correlación de Spearman entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	58
Tabla 21. Correlación de Spearman entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	59
Tabla 22. Correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	60
Tabla 23. Correlación de Spearman entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	61

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación	37
Figura 2. Competencias profesionales del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	44
Figura 3. Dimensión técnica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	45
Figura 4. Dimensión metodológica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	46
Figura 5. Dimensión de trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	47
Figura 6. Dimensión participativa del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	48
Figura 7. Desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	49
Figura 8. Asistencia y puntualidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	50
Figura 9. Trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	51
Figura 10. Productividad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	52
Figura 11. Calidad en el trabajo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	53
Figura 12. Respeto y responsabilidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	54
Figura 13. Trabajo bajo presión del personal administrativo de la sede central del INPE 2016	55

## Resumen

La investigación titulada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016” tiene como problema general ¿Qué relación existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

La metodología utilizada en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, tipo de estudio sustantiva de nivel descriptivo, diseño fue el no experimental, según alcance temporal tipo transversal y según su carácter correlacional, la población estuvo representado por 165 trabajadores del área administrativa de régimen laboral (CAS y D.L. 276 Nombrados) de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario. y la muestra fue de 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario. el muestreo fue tipo aleatorio simple, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y el para el análisis de los datos se trabajo con la correlación de Spearman.

Por lo tanto, se demostró que existe relación positiva ( $\rho = 0,712^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Competencias profesional, desempeño profesional, Trabajo en equipo, participación e innovación.

### Abstract

The research entitled "Professional Skills and job performance of the administrative staff of the National Penitentiary Institute headquarters 2016" has the general problem What is the relationship between skills and job performance of the administrative staff of the headquarters of INPE 2016?

The methodology used in this research was the deductive hypothetical method, type of substantive study of descriptive level design was not experimental, according transverse temporal scope type and according to their correlational nature, the population was represented by 165 administrative workers regime labor (and DL 276 Named CAS) Headquarters of the National Penitentiary Institute. and the sample was 115 workers in the administrative area of the Headquarters of the National Penitentiary Institute. sampling was simple random type, for data collection the survey technique was used and for analysis of the data work with Spearman correlation.

Therefore, it was shown that there is positive correlation ( $\rho = 0.712^{**}$ ) and significant ( $p = 0.001$ ) between skills and job performance of the administrative staff, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

**Keywords:** professional skills, professional performance, Teamwork, participation and innovation.

## **I. Introducción**

## **1.1 Antecedentes**

Para el estudio se ha registrado antecedentes internacionales como nacionales

### **1.1.1 Internacionales**

Pavié (2012) en su estudio realizado sobre las competencias profesionales del profesorado en Lengua de Chile, para optar el grado de Doctor en la Universidad de Valladolid para optar el grado de Doctorado, en la facultad de Educación y Trabajo Social, asimismo sostuvo como primer objetivo general analizar las políticas o habilidad formativas para el docente de Lengua Castellana y Comunicaciones en los currículos didácticos, desde las competencias o habilidades que se pretenden desarrollar en su formación integral desde un inicio. Su diseño es de tipo descriptivo entre la variable de las competencias profesionales del profesorado en la lengua castellana y comunicación y se basó en técnicas directas e indirectas, la muestra es de 200 profesores de Enseñanza Media de tipo Científico-Humanista responderían al cuestionario finalmente respondieron 152 y 06 profesores con destacado rendimiento en sus respectivas evaluaciones docentes en los centros educativos a los que pertenecen responderían a la entrevista y se concluye que la formación inicial docente debe cambiar y fortalecerse para que tengan mejor desempeño, y que estos cambios o fenómenos incluyen ámbitos que van desde la actualización de los conocimientos de parte de los formadores de formadores, ósea el futuro profesor tenga contacto con sus pares y pupilos en las aulas lo más pronto posible y que tenga una apropiación conceptual afín a lo que demandan los paradigmas de aprendizaje que sustentan los diseños curriculares en didáctica basados en competencias.

Cojulún (2011) en su trabajo de investigación se trata de las competencias laborales de los trabajadores como base para la selección de personal, fue realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu, sustentada en la Universidad Rafael Landívar de la facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenago para optar el grado de Licenciatura, su objetivo fue explicar y determinar la importancia de las competencias laborales o habilidades que son la para la selección de personal. Empleó un diseño de tipo correlacional. Concluyó que las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por

competencias laborales son el compromiso, planificación y productividad, la siguiente conclusión es que en el proceso de selección por competencias laborales, se caracterizan por las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes que se requieren del candidato.

Jofré (2009) en su trabajo de investigación se trata de las competencias de los docentes en Chile, tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Autónoma de Barcelona de la facultad de ciencias de la educación del departamento de pedagogía aplicada programa de Doctorado, tuvo como objetivo analizar las competencias o habilidades que a juicio de los docentes de enseñanza. La metodología utilizada es Descriptivo Correlacional y asimismo el autor recopiló la información recopilada a través de cuestionarios, entrevistas realizada a los docentes y alumnos de los liceos de enseñanza media en Chile, concluye identificando nudos críticos que perjudican el buen ejercicio profesional de los docentes, tales como la escasa estrategias de aplicación en el proceso enseñanza aprendizaje, deficiente formación pedagógica y/o disciplinar, desconexión entre la formación inicial de los docentes y la realidad escolar, deficiente formación continua e innovación y falta de actitud del profesor en el proceso de enseñanza y aprendizaje, en ese sentido explica que para salir de estos nudos críticos se requiere de un docente competente, que tenga un sin número de conocimientos, habilidades y destrezas con la finalidad de resolver problemas y dificultades en el quehacer pedagógico en un centro escolar.

### **1.1.2 Nacionales**

Alfaro (2011), en su tesis titulada Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitaria del Perú, para optar el grado el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la metodología utilizada para su investigación fue de tipo descriptiva transversal prospectiva para medir en qué medida las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollan durante la formación académica universitaria en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú, trabajo con una población conformado por los profesionales que ya culminaron su carrera de



Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en las bibliotecas de 76 universidades del Perú y la muestra está comprendido a 134 profesionales que laboran en bibliotecas de 18 universidades del Perú. En este contexto el autor a través de la información obtenida a través de cuestionario y entrevista obtuvo las siguientes conclusiones que existe una diferencia significativa entre las competencias que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias que se desarrollan durante la formación académica universitaria los profesionales de las biblioteca universitarias del Perú. Asimismo por otro lado al realizar el análisis comparativo de promedios entre la UNMS y PUCP tanto en las competencias aplicadas como en las desarrolladas, la prueba de estadística de T-Student revela que no existe diferencia considerable entre ellas, por tanto concluye el autor que no implica ser egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marco o de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en ese sentido el estudio sobre competencias profesionales respecto a las bibliotecas en el Perú, brindará información valiosa a los profesionales sobre los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que deberá poseer un profesional en determinada profesión para desenvolverse en el mercado laboral.

Quichca (2012) en su tesis titulada Relación entre la Calidad de Gestion Administrativa y el Desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010-I del Instituto Superior Particular “La Pontificia del distrito Carmen Alto provincia de Huamanga Ayacucho –Perú, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestion de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la metodología utilizada para su investigación fue de tipo descriptivo Correlacional, asimismo el autor utilizó información recopilada a través de cuestionario y entrevista donde precisa las siguientes conclusiones, que existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del primer al sexto Ciclo - 2010 – I del Instituto Superior Particular ya que los resultados se ha obtenido que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente, así como también existe una asociación significativa baja entre el ambiente físico y el desempeño docente que califican como buena la Gestión Administrativa”, se

concluye que el 45.97% de los estudiantes califican como regular la Gestión Administrativa.

Bedoya (2003) en su tesis titulada La Nueva Gestion de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas, para optar el grado académico de Magister en Administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la metodología de la investigación utilizada fue descriptivo, explicativa y Correlacional, la muestra representativa está conformada por 230 trabajadores de todos los niveles del personal de servicios en empresas privadas competitivas. Llegó a las siguientes conclusiones que las evaluaciones a nivel de los desempeños están sufriendo grandes cambios y deben estar girando en función a las nuevas exigencias de los escenarios o espacios modernos siendo un gran desafío. La conclusión final se trata de la globalización que estamos pasando se necesita estar con un nuevo enfoque donde la formación de los recursos humanos debe ser más eficiente y competitivo.

## **Fundamentación científica**

### **Variable 1: Competencias profesionales**

Del Pozo (2013) manifestó que el concepto de competencia profesional fue utilizado por primera vez por Mc Cleland en el año 1973, en su investigación está orientada a identificar a explicar la excelencia en el ejercicio profesional. El autor manifiesta que tener competencia profesional permite desempeñarse con eficiencia o eficacia en el desempeño profesional.

Fernández (2007) señaló con respecto a la gestión de competencias es un conjunto de habilidades, destrezas, talento, aptitudes, entre otras, que determinan el éxito profesional cuando tiene que realizar diversas tareas. (p.33). El autor menciona que las competencias profesionales son las capacidades que permiten tener talento y perfeccionarnos en una materia para lograr tener éxito profesional.

De acuerdo al Instituto Nacional de las Cualificaciones (incual) (2008) menciona que la Cualificación se define como un conjunto de competencias que emplea un trabajador para el empleo a través de la experiencia laboral.

En cuanto a las cualificaciones, en el ámbito empresarial está claro que se pide un buen dominio de las técnicas ya existentes y de aquellas relativas a las especialidades y nuevas ramas de la ciencia y la tecnología propias de cada carrera.

Marelli (2001) mencionó que la Capacidad o habilidad laboral, puede ser medible cuando se realiza un trabajo eficaz, eficiente y está conformado por los conocimientos, que los trabajadores o empleadores deben realizar para alcanzar sus metas y objetivos” (p.21)

El autor nos menciona que la capacidad laboral se tiene que realizarse demostrando mucha destreza para lograr las metas propuestas por la institución educativa.

Ibarra (2008) sostuvo que es la “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño constituyendo la integración entre el Saber, el Saber Hacer y el Saber Ser” (p.56)

El autor nos manifiesta que todos los profesionales deben desarrollar el talento productivo que permite tener conocimiento, aptitudes, actitudes y creatividad en el desenvolvimiento.

Bunk (2009) manifestó que quien tiene competencia o habilidades profesional, cuenta con conocimientos tanto teóricos como prácticos para ejercer una profesión o su carrera, y poder resolver problemas forma autónoma y flexible y estar capacitada para colaborar en la organización del trabajo. (p.13).

Como consecuencia de la formación profesional que abarca tanto la formación en competencias específicas de la profesión, es decir, conocimientos y técnicas de una profesión, como en el desarrollo de competencias genéricas.

Coromillas (2005) menciona que:

Las competencias específicas o particulares están más centradas en el “saber” profesional, el “saber hacer” y el “saber guiar el hacer de otras personas”; mientras que las competencias genéricas o

generales se sitúan en el “saber estar” y el “saber ser” y son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales. (p.307)

Las expectativas que se tienen con la aplicación de este modelo de gestión por competencias dentro de las empresas son: facilitar la movilidad funcional, una mayor motivación al logro, mayores expectativas de mejora continua, en los resultados del trabajo y, en el desarrollo profesional y personal.

La gestión por competencias de los recursos humanos ha quedado reflejada en procesos como: la selección de personal, su reubicación interna, la formación y desarrollo de los trabajadores, la evaluación del desempeño profesional, el establecimiento de políticas de incentivos y premios del personal de la empresa..., funciones todas ellas que han supuesto la determinación de cuáles son “las competencias genéricas” para llevar a cabo una actuación eficiente y eficaz.

Bunk (1994) sostuvo que tendría competencia profesional quien dispusiera de los conocimientos, destrezas, aptitudes, talentos y destreza necesarios para ejercer una profesión; pudiera resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y que estuviera capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (p.56).

Asimismo, el mencionado autor estudio las competencias clasificándolo dichas competencias en cuatro categorías:

Las competencias técnicas

Las competencias metodológicas

Las competencias sociales

Las competencias participativas

### **Dimensiones de variable competencias profesionales.**

Para la determinar las dimensiones de la variable competencias profesionales se tomó como referencia a Bunk (1994) quien manifestó que poseería competencia

profesional quien dispusiera de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión; pudiera resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y estuviera capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (p.56).

### **Dimensión técnica.**

Soguez y Flores (2010) manifestaron que el concepto de la dimensión de competencias técnicas, es tener los conocimientos especializados o de carrera permitirá dominar, como experto, los contenidos y las tareas vinculados a la actividad laboral. (p.16).

Durrieu (2011) sostuvo que: “La Competencia técnica la posee aquel experto, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello, los saberes específicos trascienden de los límites básicos de la profesión y profundizan la información, empleando conocimientos técnicos necesaria dentro de una organización”.(p.4)

Las competencias técnicas se refieren a la capacidad de tener conocimientos necesarios para realizar determinadas tareas en el ámbito laboral con eficiencia y eficacia. En este sentido es importante que toda institución cuente con personal que tenga la capacidad de tener conocimientos y saber actuar en un momento determinado de acuerdo a las necesidades del momento.

### **Dimensión metodológica.**

Soguez y Flores (2010) manifestaron que aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas o contextos se utilizarán los procedimientos o estrategias adecuados para solucionar problemas de manera autónoma y transferir las experiencias adquiridas a situaciones novedosas. (p.5).

El conocimiento metodológico es saber hacer las cosas con eficiencia. Es importante que las personas apliquen sus conocimientos profesionales para dar solución a las diferentes situaciones problemáticas que se les presenten en el ámbito laboral y de igual forma utilizarlas para realizar prácticas que generen la innovación.

A partir de la anterior se infiere que el conocimiento metodológico se puede aplicar siguiendo los pasos pertinentes y en forma ordenada, para poder cumplir con la tarea que fue asignada. Ese conocimiento posibilita realizar las correcciones necesarias en el momento oportuno dando soluciones efectivas a las diferentes situaciones problemáticas que se presenten.

### **Dimensión Trabajo en equipo**

Reyes (2010) sostiene que:

El trabajo en equipo es cuando unos equipos de personas tienen cierta relación y su finalidad es desarrollar una tarea conjunta entre los miembros que actúan en función al objetivo o meta de trabajo. El intercambio personal entre los participantes del grupo debe tener identidad, reconociéndolo como miembro del equipo; e interdependencia, lo que hace que cada uno afecta a todos los demás miembros. (p.42).

Al respecto el autor se refiere que un equipo de trabajo está formado por personas que se reúnen ya sea en forma voluntaria, semivoluntaria u obligatoria, pero que tienen una misma tarea que cumplir.

### **Dimensión participativa**

Soguez y Flores (2010) manifestaron que la competencia participativa es cuando las personas se preocupan por el cumplimiento de las tareas asignadas, mostrando una predisposición al entendimiento interpersonal, la comunicación entre los pares y cooperación entre el equipo de trabajo demostrando un cumplimiento, en las actividades establecidas. (p.5)

Para los autores es importante que el empleado se encuentre presente atendiendo el mercado laboral y teniendo voluntad para atender a los clientes a través de una comunicación vertical y buscando comportarse según los reglamentos de la institución.

Durrieu (2011) manifestó que:

Son actividades colaborativas que los individuos pueda desarrollar habilidades personales y de conjunto buscando ambientes propicios espacios en los cuales existe la interacción entre los trabajadores de la institución al momento de explorar conceptos donde pueden dilucidar situaciones problemáticas que se desean resolver y se busca que la combinación de situaciones e interacciones sociales contribuya al logro de sus objetivos personal y grupal efectivo. (p.4).

Al respecto el autor menciona que el proceso participativo es un proceso de tipo personal que puede enriquecerse gracias a cada una de las actividades en equipo que se realizan; lo espacios colaborativos buscan la integración de cada uno de los integrantes, exponiendo sus puntos de vista y dando solución a las situaciones problemáticas que se presenten.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

### Concepto de Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) quien manifestó que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores como: actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

Hose (2004) manifestó que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz. Éste se evalúa durante las supervisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, el talento, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual y las supervisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo permanentemente o anualmente y pueden determinar de un empleado y decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser o no despedido. En

este contexto el Desempeño Laboral según el autor se puede evaluar de acuerdo a los factores la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo y las habilidades organizativas y la productividad.

Bohórquez (2010) manifestó que el desempeño laboral se puede definir, cuando una persona ejecuta acciones para el logro de las metas u objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor a través de esta definición nos da a conocer que el desempeño laboral se puede medir de acuerdo a niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en el logro de las metas.

### **Dimensiones de desempeño laboral**

Para medir el desempeño del personal administrativo de la Sede Central INPE, se empleó una adaptación de un cuestionario diseñado por Ríos (2010), y tiene como objeto determinar si la persona tiene las siguientes características o aspectos: Trabajo bajo presión, Productividad, Asistencia y puntualidad, Respeto y Responsabilidad y Calidad en el Trabajo

Al respecto en la presente investigación las dimensiones de la variable desempeño laboral, son las siguientes: Asistencia y puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Respeto y Responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo presión.

#### **Dimensión 1: Asistencia y puntualidad**

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2010) Asistencia es estar o hallarse presente, conjunto de personas que están presentes en un acto, recompensa o emolumentos que se ganan con las asistencia personal, acción de prestar socorro a favor o ayuda.

#### **Dimensión 2: Trabajo en equipo**

Reyes (2010) manifiesta que:

El equipo de trabajo debe tener las mismas características designado para cumplir su misión y está formado por un número determinado de



personas que tienen una cierta relación, dichas características son: relación, existe un intercambio personal entre los participantes en el grupo; identidad, cada miembro se reconoce como parte del equipo; e interdependencia, lo que hace cada uno afecta a todos los demás miembros. (p.42)

### **Dimensión 3: Productividad**

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2010) la productividad es la capacidad o el nivel de producción que tienen cada empresa o institución que tienen que trabajar en equipos.

### **Dimensión 4: Respeto y responsabilidad**

Respeto

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2010) Respetar a tus semejantes o personas de tu alrededor, así sean de arriba o de abajo; ya que eso no se mide por la talla sino por las edades ya que hay personas como los trabajadores más grandes y más pequeñas que tu, donde se tiene consideración a las personas mayores respetando las normas de convivencia.

Responsabilidad

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2010) menciona que la responsabilidad es el valor que se otorga el cargo u obligación moral, para ello las personas demuestran mucha responsabilidad en sus obligaciones para que puedan permanecer en sus puestos de trabajo demostrando eficacia y eficiencia.

### **Dimensión 5: Calidad en el trabajo**

García (Citado por Martínez y Cols., 2007) define el concepto de calidad de vida considerada una actitud, ya que constituye un valorativo en el cual se le pide al sujeto que evalúe que las acciones que realiza están de forma positiva o negativa de algún objeto físico, una conducta, un evento o una idea.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2006) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas o que realizan las personas en base a un calendario de acciones planificadas, pagadas o no, que producen bienes o servicios y puedan satisfacer las necesidades de una comunidad.

### **Dimensión 6: Trabajo bajo presión**

Psicología Laboral (2012) El trabajo bajo presión para los trabajadores es que tienen poco tiempo de ejecutarlo donde bajo condiciones adversas de tiempo existen sobrecargas de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y eficiencia con los menos errores posibles para lograr las metas u objetivos planteados.

El nivel de exigencia de las empresas ha aumentado ahora en la realidad, vivimos en un mundo tan competitivo, donde todos nos esforzamos por sobrevivir y desarrollarnos, y esto significa recargar con más trabajo a sus empleados para ahorrar y tener mejores ganancias y que a través del ISO se puedan lograr estándares de calidad de esta manera se obliga a utilizar procedimientos y controles de las acciones planificadas.

### **Justificación**

La presente investigación denominada Competencias Profesionales y Desempeño Laboral del personal administrativo del Instituto Nacional INPE 2016, nos ayudara a determinar la relación entre ambas variables y de esta manera aportara en la búsqueda de solución a esta problemática.

### **Justificación Teórica**

La presente investigación tiene justificación teórica porque contribuye en llenar en algo ese vacío de conocimiento acerca de la investigación sobre la relación competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario INPE 2016”.

### **Justificación Práctica**

Desde el punto de vista práctico este trabajo de investigación beneficiará al Instituto Nacional Penitenciario INPE, conocer la importancia de la Competencias

Profesionales y Desempeño Laboral del personal administrativo, que nos permitirá resolver problemas prácticos de tal manera se mejoré profesionalmente.

### **Justificación Metodológica**

El presente estudio contribuye en Aporta nuevas adaptaciones de modelos nacionales y extranjeros al estudio de las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas generando nuevos instrumentos de medición que podrán ser usados en otros estudios asociados.

Asimismo, se plantea nuevos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, para proponer instrumentos válidos y confiables sobre las variables, sobre las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario, además los instrumentos tienen validez y confiabilidad, pueden estandarizarse y se pueden emplear en otros trabajos de investigación.

## **1.2 Problema**

### **1.2.1 Descripción**

Cada día la sociedad donde vivimos existe más demanda en la formación de profesionales por ello deben estar preparados para resolver con eficiencia los problemas de la práctica y fundamentalmente lograr un desempeño profesional ético, responsable.

Sobre este tema de investigación se encontró información respecto a la variable competencias profesionales siendo así, en el contexto internacional, según el Consejo Europeo reunido en Ámsterdam (1997) recomendaba reconocer la prioridad al desarrollo de competencias o habilidades profesionales y sociales para una mejor adaptación de los trabajadores a la evolución del mercado laboral. Lo que significa que actualmente las grandes potencias que producen maquinarias y equipos con alta tecnología están preocupadas como se van a mantener en el mercado produciendo estas maquinarias y equipos con alta tecnología si en el futuro los profesionales y técnicos con competencias profesionales va ser

insuficiente para realizar estos trabajos de producción. De tal manera como los avances tecnológicos son muy rápidos, las potencias están modificando la malla curricular de los colegios y universidades de acorde con las necesidades a futuro que requiere el mercado en cuanto a profesionales con competencias profesionales.

Así también respecto a la variable desempeño Laboral, según Hose (2004), manifiesto que la forma en que los empleados realizan su trabajo; esta se evalúa en base a su rendimiento, mediante las cuales un empleador debe contar con factores que ayudan a un mejor desempeño como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

En los últimos años ha existido un interés creciente por el desempeño laboral de los profesionales en las organizaciones públicas, tanto a nivel nacional como internacional; donde la administración pública dentro del contexto económico y social está dirigida a una gestión por resultados con eficiencia. Ahí nace la preocupación creciente del desempeño laboral del personal, tal es así que uno de los retos a los que se enfrentan las instituciones públicas es contar con personal profesional con competencias profesionales que además de tener amplios conocimientos tengan habilidades y actitudes para resolver problemas y por ende tener un eficiente desempeño laboral.

De lo expuesto, la presente investigación sobre el tema nace del problema por determinar ¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?, visto que se ha observado bajo rendimiento en el desempeño de sus labores del personal administrativo de la sede central del INPE.

## **1.2.2 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

### **Problemas específicos**

#### **Problemas específico 1**

¿Qué relación existe entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

#### **Problemas específicos 2**

¿Qué relación existe entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

#### **Problemas específicos 3**

¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

#### **Problemas específicos 4**

¿Qué relación existe entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

## **1.3 Hipótesis**

### **1.3.1 Hipótesis general**

Existe una relación entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.

### **1.3.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.

#### **Hipótesis específicas 2**

Existe una relación entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.

#### **Hipótesis específicas 3**

Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.

#### **Hipótesis específicas 4**

Existe una relación entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

## **1.4.2. Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

## **II. Marco Metodológico**



## **2.1. Variables**

### **2.1.1. Variable 1: Competencias profesionales**

Del Pozo (2013) manifestó que la competencia profesional fue mencionada por Mc Cleland (1973) en sus investigaciones dirigida permite lograr la excelencia siendo eficaz y eficiente en el ejercicio profesional. (p.161).

### **2.1.2. Variable 2: Desempeño Laboral**

Chiavenato (2000) manifestó que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.(p.123).

## **2.2. Operacionalización de variables**

### **2.2.1. Operacionalización de variable: Competencias profesionales**

Es descomponer la variable Competencias profesionales para poder estudiarla y comprender mejor, se operacionaliza en dimensiones, indicadores, ítems y rango.

En ese sentido se observa en la Tabla 1 la Operacionalización de la variable Competencias profesionales, fue descompuesta en, cuatro dimensiones, cuatro indicadores, 18 ítems que contiene el instrumento. La dimensión (I) Técnica consta de nueve preguntas, la dimensión (II) Metodológica consta de tres preguntas, la dimensión (III) Trabajo en Equipo consta de tres preguntas y la dimensión (IV) Participativa consta de tres preguntas, cuyo tipo es escala de Likert y la valoración de 1 al 5 y es como sigue: Nunca(1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre(4), Siempre (5) y como niveles y rangos se establecieron como Optimo, Regular y No Optimo

Tabla 1.

*Operacionalización de variable de Competencias profesionales*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y Rango</b>
Dimensión Técnica	Innovación y Liderazgo	1-9	1. Nunca	Optimo
Dimensión Metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	10-12	2. Casi Nunca	(68-90)
			3. A veces	Regular (43-67)
Dimensión Trabajo en Equipo	Soluciones Concertadas	13-15	4. Casi Siempre	No Optima (18-42)
Dimensión Participativa	Responsabilidad	16-18	5. Siempre	

Nota: Elaboración Propia (2016)

**2.2.2 Operacionalización de variable: Desempeño laboral**

Es descomponer la variable Desempeño laboral para poder estudiarla y comprender mejor, se operacionaliza en dimensiones, indicadores, ítems y rango.

En ese sentido se observa en la Tabla 2 la Operacionalización de la variable Desempeño laboral, la misma que fue descompuesta en, seis dimensiones, treinta indicadores, 30 ítems que contiene el instrumento. La dimensión (I) Asistencia y Puntualidad consta de cinco preguntas, la dimensión (II) Trabajo en equipo consta de cinco preguntas, la dimensión (III) Productividad consta de cinco preguntas y la dimensión (IV) Calidad en el trabajo consta de cinco preguntas, la dimensión (V) Respeto y responsabilidad consta de cinco preguntas, la dimensión (VI) Trabajo bajo presión consta de cinco preguntas, cuyo tipo es escala de Likert y la valoración de 1 al 5 y es como sigue: Nunca(1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre(4), Siempre (5) y como rangos se establecieron como Malo, Debe Mejorar, Bueno, y Excelente.

Tabla 2.

*Operacionalización de variable Desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Asistencia y Puntualidad	Asistencia y Puntualidad	1-5	Malo ( 30-50)
Trabajo en Equipo	Habilidad Disposición para Trabajar	6-10	Debe Mejorar (51-70)
Productividad	Rendimiento      Recurso tiempo	11-15	Bueno (71-95)
Calidad en el Trabajo	Nivel de Calidad Logros alcanzados	16-20	Excelente (96-120)
Respeto Responsabilidad	Accesibilidad Cordialidad	21-25	
Trabajo Bajo Presión	Disposición de tiempo Adaptación al ritmo de trabajo	26-30	

Nota: Elaboración Propia

### 2.3. Metodología

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

Bernal (2006) manifestó que:

El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (p. 56).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifestaron que el enfoque cuantitativo, es cuando se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (p. 4).

### 2.4. Tipo de estudio

El presente estudio de investigación es sustantiva y nivel descriptivo, sustentado en el autor

Sánchez y Reyes (2009) quien manifestó que la investigación sustantiva podemos definirla como aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, que está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con la cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica, en ese sentido podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura.

## **2.5. Diseño**

Diseño No experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifestaron que:

Es no experimental debido a que la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional, las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, lo que hacemos es una investigación no experimental es observar el fenómeno tal como se da en el contexto natural para posteriormente analizarlo.(p.149)

Según el alcance temporal: Investigación transversal

La presente investigación es transversal según (Hernández, et al., 2010), ya que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.151).

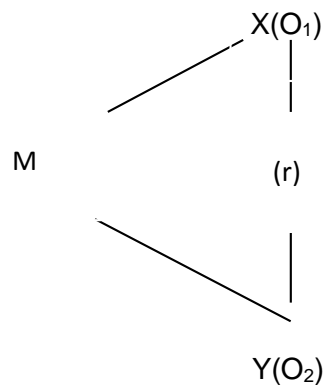
La investigación es Correlacional, porque permite reconocer la relación que existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, es decir saber si existe una asociación entre estas dos variables.

Según su Carácter: Correlacional

Hernández et al., (2010) describe que este tipo de estudio tiene como finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p.81)

Los estudios correlacionales permiten evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, que están presuntamente relacionadas con la finalidad de conocer el nivel de asociación, intensidad o relación.

A continuación, se presenta un esquema del estudio relacionado:



*Figura 1.* Diseño de investigación

Dónde:

M : Es la muestra con que se realiza el estudio, constituido por 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario

X (O<sub>1</sub>) :Primera variable: Competencias profesionales

Y (O<sub>2</sub>) :Segunda variable: Desempeño Laboral

r :Hace mención a la posible relación entre las variables estudiadas.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### 2.6.1 Población

Según Hernández, et.al. (2010) mencionaron que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. (p.174).

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Por lo tanto, la población estará conformada por 165 trabajadores del área administrativa de régimen laboral (CAS y D.L. 276 Nombrados) de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario.

### 2.6.2 Muestra

Es tipo muestra probabilística constituido por 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario, se calculó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)N}{e^2(N - 1) + Z^2 p(1 - p)}$$

Donde:

Z=1.96 (para el nivel de confianza del 95%)

e=0.05 (error de estimación)

N=165 (tamaño de población)

p=0.50

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 0.50(1 - 0.50)165}{0.05^2(165 - 1) + (1.96)^2 0.5(1 - 0.5)} = \mathbf{115}$$

Balestrini (2006), manifestó que una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características son parte de ella, lo más exactamente posible. (p.141).

La muestra está conformada por 115 personas entre profesionales y técnicos del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario.

### **2.6.3 Muestreo**

El muestreo es aleatorio simple.

Sánchez (2009) manifestó que este tipo de muestreo, donde cada uno de los miembros de una población tiene iguales posibilidades de pertenecer a la muestra.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La selección de los instrumentos se realizó después de efectuar la Operacionalización de variables. Como consecuencia de este proceso se determinó la técnica y el instrumento. La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.

### **2.7.1 La Encuesta**

Para Trebal (2008) manifestó que la encuesta es una técnica de investigación social más difundidas, se basa en las declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. Se puede basar en aspectos objetivos (hechos, hábitos de conducta, características personales) o subjetivos (opiniones o actitudes).(p.88)

### **2.7.2 Instrumento Cuestionario**

Según Neil (1998) manifestó que los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con un lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador. (p.149).

### **Cuestionario para Competencias profesionales**

El instrumento contiene 18 ítems, cuatro dimensiones y cuatro indicadores, que evalúan las competencias profesionales de personal administrativo de la sede central INPE. La dimensión (I) Técnica consta de nueve preguntas, la dimensión (II) Metodológica consta de tres preguntas, la dimensión (III) Trabajo en Equipo consta de tres preguntas y la dimensión (IV) Participativa consta de tres preguntas. Y cuya tipo es escala de Likert y la valoración de 1 al 5 y es como sigue: Nunca (1), Casi

Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y como rangos se establecerán Optimo, Regular y No óptimo.

### **Cuestionario de desempeño laboral**

El instrumento contiene 30 ítems, seis dimensiones y treinta indicadores, que evalúan el Desempeño Laboral de personal administrativo de la sede central INPE . La dimensión (I) Asistencia y Puntualidad consta de cinco preguntas, la dimensión (II) Trabajo en Equipo consta de cinco preguntas. La dimensión (III) Productividad consta de cinco preguntas, La dimensión (IV) Calidad en el Trabajo consta de cinco preguntas, La dimensión (V) Respeto y Responsabilidad consta de cinco preguntas. La dimensión (VI) Trabajo Bajo Presión consta de cinco preguntas Y cuya tipo es escala de Likert y la valoración de 1 al 5 y es como sigue: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y como rangos se establecerán: Malo, Debe Mejorar, Bueno y Excelente.

### **Validación y Confiabilidad del instrumento.**

#### **Validez de contenido.**

Según Hernández (2010) manifestó que la validez se refiere al “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.201). La validación de los instrumentos se hará mediante juicio de expertos.

Tabla 3.

#### *Resultados del Juicio de Expertos de los Instrumentos de Validación*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Mag. Eliana Soledad Castañeda Núñez	Aplicable
Dr. Hernán Cordero Ayala	Aplicable
Mag. Ruth Fonseca Rosales	Aplicable

Nota: La Fuente se obtuvo de los Certificado de validez del instrumento



## Confiabilidad de los Instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizará en un grupo de 15 trabajadores y luego se procesará con el test estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 4.

*Confiabilidad Cuestionario de Competencias Profesionales*

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.806	18

Nota : Elaboración Propia (2016)

Tabla 5.

*Confiabilidad Cuestionario de Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.753	30

Nota: Elaboración Propia (2016)

Tabla 6.

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,001 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Como se observa en las tablas el valor de la correlación entre los datos del Alfa de Cronbach es de 0,753 el cual nos indica que el instrumento es fuertemente confiable y por lo tanto se puede aplicar a la muestra de estudio.

## 2.8. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó por medio de la estadística descriptiva e inferencial; siendo las técnicas estadísticas utilizadas, una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico

respectivo, en la cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de hipótesis:

Torres (2007) “La Hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y; si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema “(p. 129)

El estadístico que se utilizó para la comprobación de la hipótesis es la Rho de Spearman teniendo como fórmula la siguiente  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos ( $\rho$ ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2012, p.225).

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados

En el presente capítulo se presenta los resultados obtenidos luego de la aplicación y tabulación de los datos obtenidos al aplicar ambos instrumentos, en el caso de la primera variable denominada Competencias profesionales se empleó un cuestionario de 18 ítems, distribuidos en 4 dimensiones. Por otro lado, para la segunda variable desempeño laboral, se utilizó un cuestionario de 30 ítems, también distribuidos en 6 dimensiones. Los datos obtenidos fueron procesados, con el apoyo del software estadístico SPSS, versión 22.0

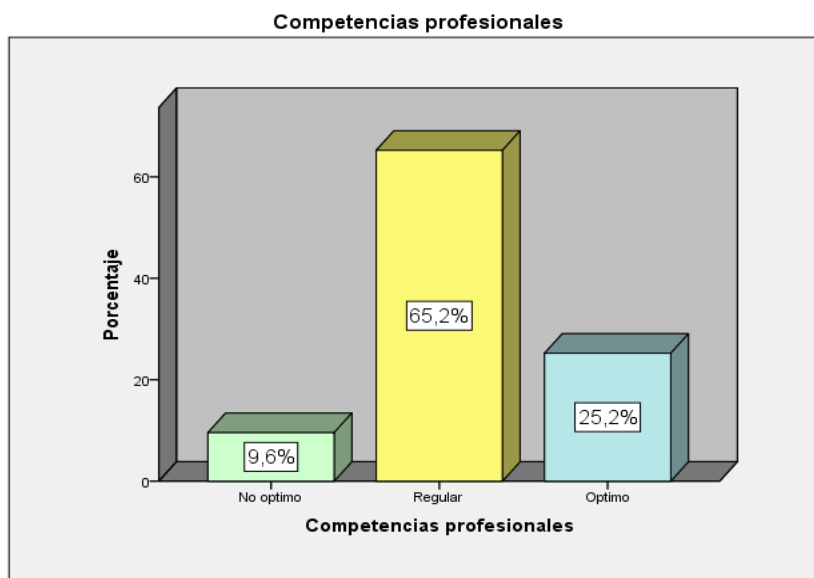
#### 3.1.1 Resultados descriptivos

##### Resultados de la variable: Competencias profesionales

Tabla 7.

*Competencias profesionales del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	11	9,6
Regular	75	65,2
Optimo	29	25,2
Total	115	100,0



*Figura 2.* Competencias profesionales del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

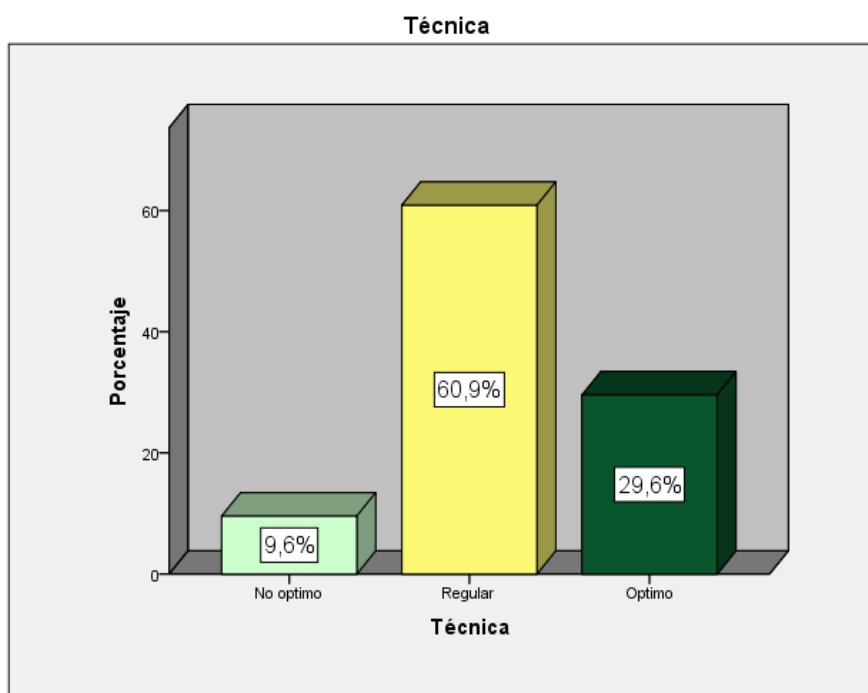
En la tabla 7 y figura 2 se observa que respecto a las competencias profesionales, de la muestra estudiada, el 65,2% perciben como regular, mientras que el 25,2% como óptimo y el 9,6% como no óptimo las competencias profesionales del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 8.

*Dimensión técnica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	11	9,6
Regular	70	60,9
Optimo	34	29,6
Total	115	100,0

Fuente: base de datos



*Figura 3. Dimensión técnica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

En la tabla 8 y figura 3 se observa que respecto a la dimensión técnica, de la muestra estudiada, el 60,9% perciben como regular, mientras que el 29,6% como óptimo y el 9,6% como no óptimo la dimensión técnica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 9.

*Dimensión metodológica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	18	15,7
Regular	68	59,1
Optimo	29	25,2
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

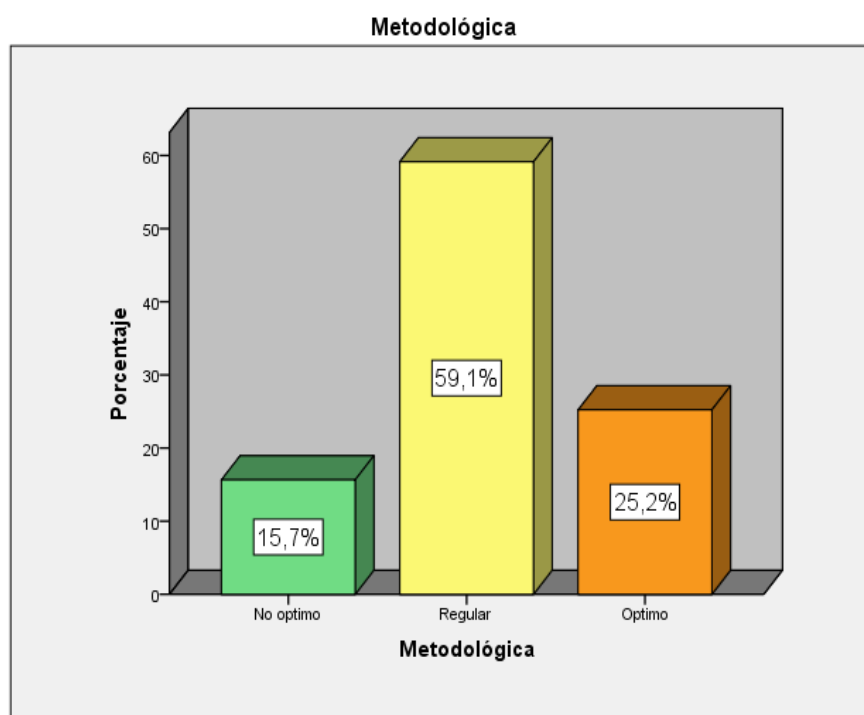


Figura 4. Dimensión metodológica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

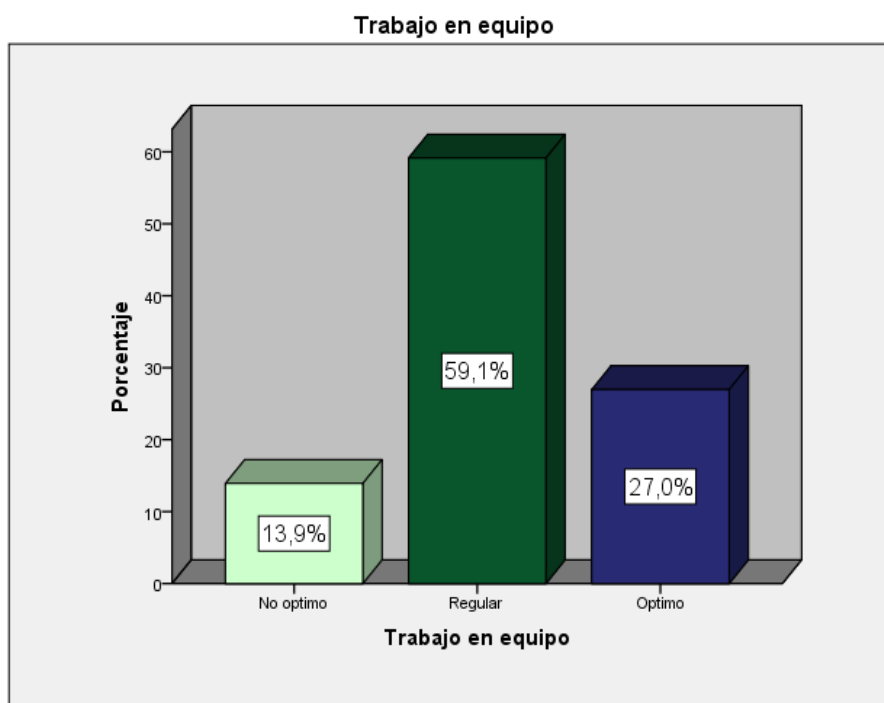
En la tabla 9 y figura 4 se observa que respecto a la dimensión metodológica, de la muestra estudiada, el 59,1% perciben como regular, mientras que el 25,2% como óptimo y el 15,7% como no óptimo la dimensión metodológica del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 10.

*Dimensión de trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	16	13,9
Regular	68	59,1
Optimo	31	27,0
Total	115	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 5.* Dimensión de trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

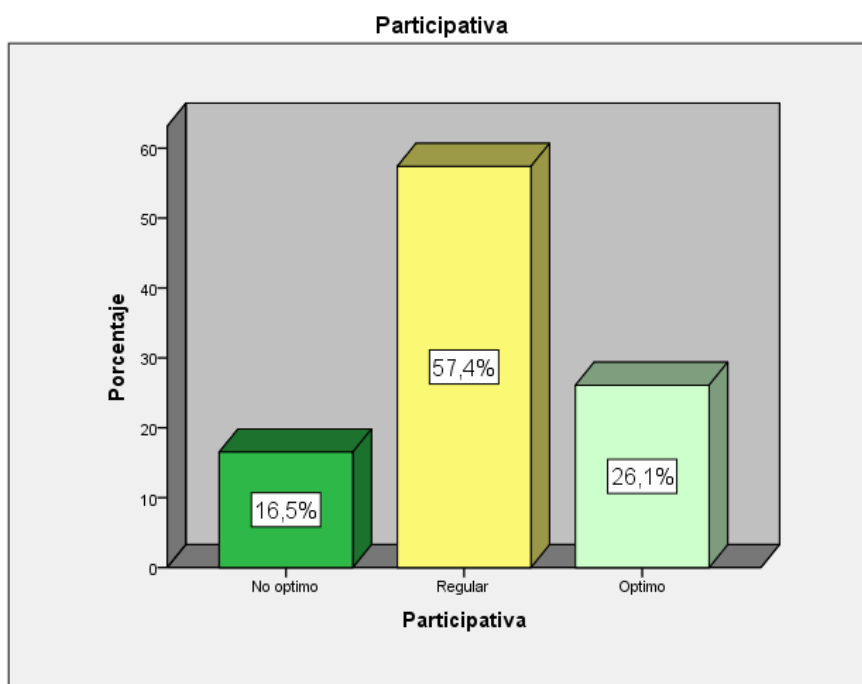
En la tabla 10 y figura 5 se observa que respecto a la dimensión trabajo en equipo, de la muestra estudiada, el 59,1% perciben como regular, mientras que el 27,0% como óptimo y el 13,9% como no óptimo la dimensión trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 11.

*Dimensión participativa del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	19	16,5
Regular	66	57,4
Optimo	30	26,1
Total	115	100,0

*Fuente:* base de datos



*Figura 6.* Dimensión participativa del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

En la tabla 11 y figura 6 se observa que respecto a la dimensión participativa, de la muestra estudiada, el 57,4% perciben como regular, mientras que el 26,1% como óptimo y el 16,5% como no óptimo la dimensión participativa del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.



## Resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 12.

*Desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	1,7
Debe mejorar	44	38,3
Bueno	37	32,2
Excelente	32	27,8
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

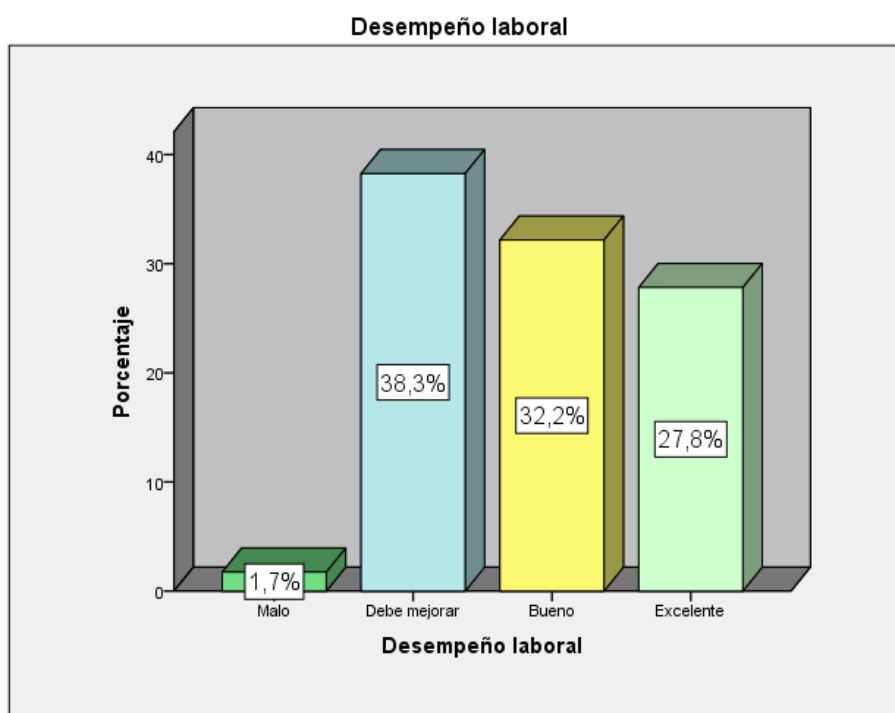


Figura 7. Desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

En la tabla 12 y figura 7 se observa que respecto al desempeño laboral, de la muestra estudiada, el 38,3% señalan que se debe mejorar, mientras que el 32,2% indican que es bueno, por otro lado el 27,8% mencionan que es excelente y el 1,7% manifiestan que es malo el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 13.

*Asistencia y puntualidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	2,6
Debe mejorar	52	45,2
Bueno	32	27,8
Excelente	28	24,3
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

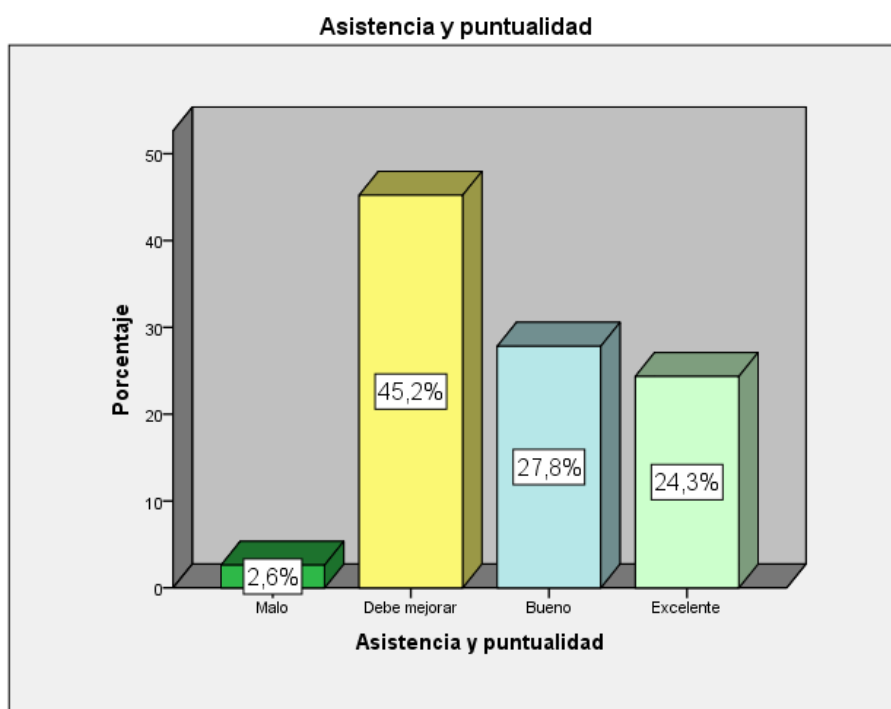


Figura 8. Asistencia y puntualidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

En la tabla 13 y figura 8 se observa que respecto a la asistencia y puntualidad, de la muestra estudiada, el 45,2% señalan que se debe mejorar, mientras que el 27,8% indican que es bueno, por otro lado el 24,3% mencionan que es excelente y el 2,6% manifiestan que es malo la asistencia y puntualidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 14.

*Trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	3,5
Debe mejorar	49	42,6
Bueno	34	29,6
Excelente	28	24,3
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

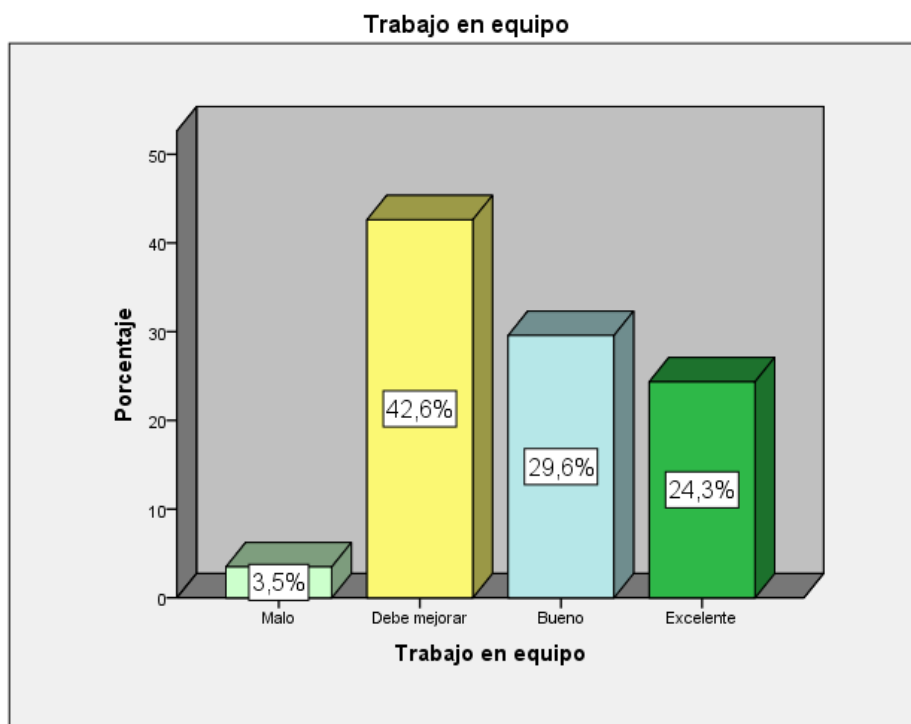


Figura 9. Trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

En la tabla 14 y figura 9 se observa que respecto al trabajo en equipo, de la muestra estudiada, el 42,6% señalan que se debe mejorar, mientras que el 29,6% indican que es bueno, por otro lado el 24,3% mencionan que es excelente y el 3,5% manifiestan que es malo el trabajo en equipo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 15.

*Productividad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	3,5
Debe mejorar	44	38,3
Bueno	37	32,2
Excelente	30	26,1
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

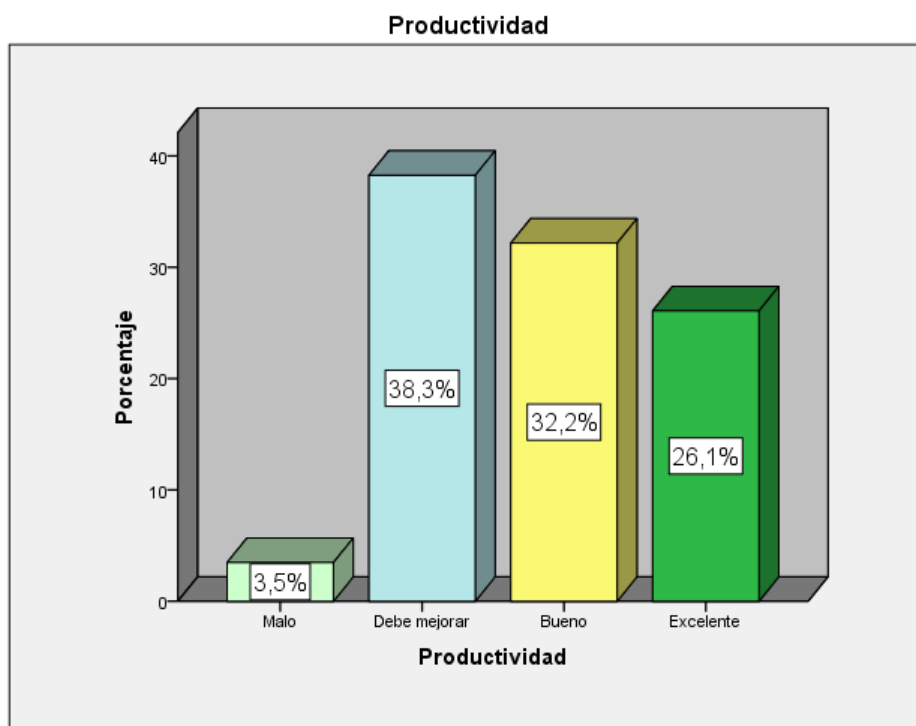


Figura 10. Productividad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016

En la tabla 15 y figura 10 se observa que respecto a la productividad, de la muestra estudiada, el 38,3% señalan que se debe mejorar, mientras que el 32,2% indican que es bueno, por otro lado el 26,1% mencionan que es excelente y el 3,5% manifiestan que es malo la productividad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 16.

*Calidad en el trabajo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	7,0
Debe mejorar	40	34,8
Bueno	41	35,7
Excelente	26	22,6
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

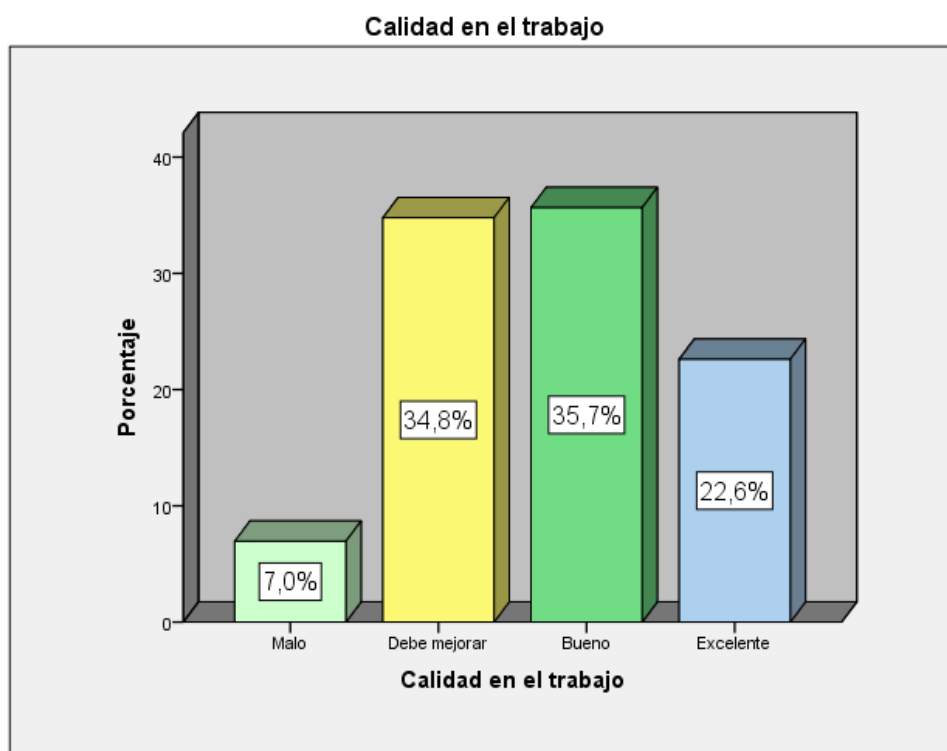


Figura 11. Calidad en el trabajo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016

En la tabla 16 y figura 11 se observa que respecto a la calidad en el trabajo, de la muestra estudiada, el 35,7% señalan que es bueno, mientras que el 34,8% indican que debe mejorar, por otro lado el 22,6% mencionan que es excelente y el 7,0% manifiestan que es malo la calidad en el trabajo del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 17.

*Respeto y responsabilidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	5,2
Debe mejorar	43	37,4
Bueno	37	32,2
Excelente	29	25,2
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

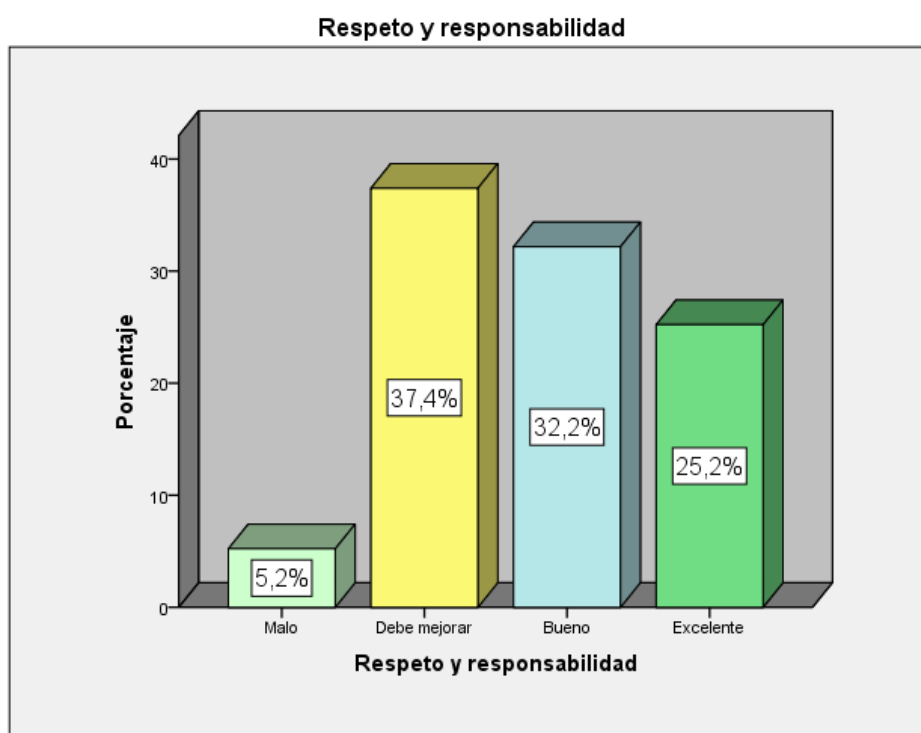


Figura 12. Respeto y responsabilidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016

En la tabla 17 y figura 12 se observa que respecto al respeto y responsabilidad, de la muestra estudiada, el 35,7% señalan que debe mejorar, mientras que el 32,2% indican que es bueno, por otro lado el 25,2% mencionan que es excelente y el 5,2% manifiestan que es malo el respeto y responsabilidad del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 18.

*Trabajo bajo presión del personal administrativo de la sede central del INPE 2016*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	4,3
Debe mejorar	53	46,1
Bueno	44	38,3
Excelente	13	11,3
Total	115	100,0

Fuente: base de datos

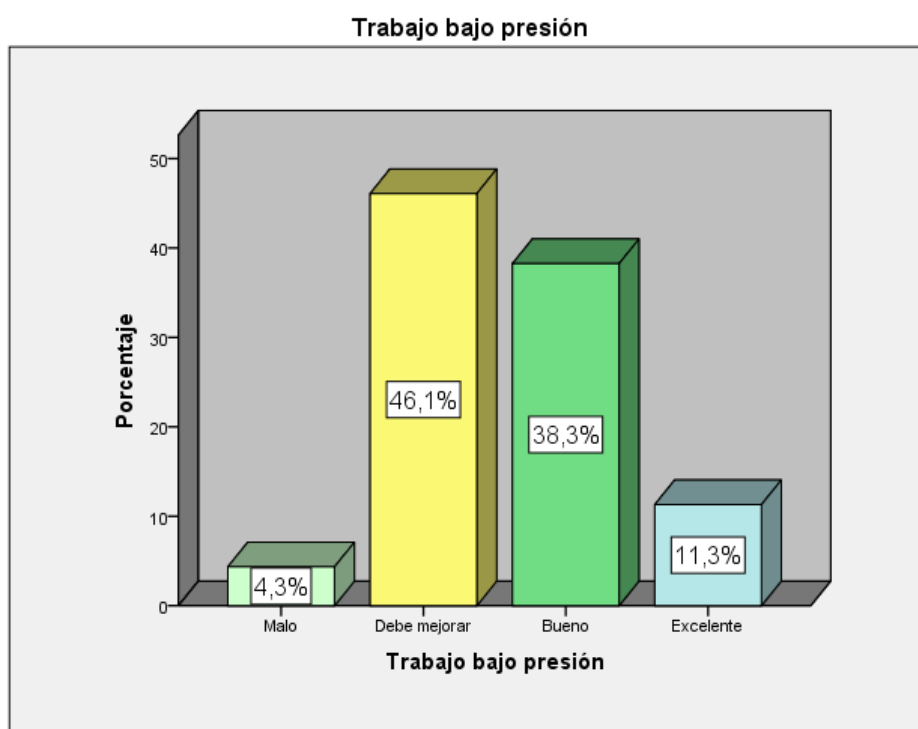


Figura 13. Trabajo bajo presión del personal administrativo de la sede central del INPE 2016

En la tabla 18 y figura 13 se observa que respecto al trabajo bajo presión, de la muestra estudiada, el 46,1% señalan que debe mejorar, mientras que el 38,3% indican que es bueno, por otro lado el 11,3% mencionan que es excelente y el 4,3% manifiestan que es malo al trabajo bajo presión del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis específica

Ho: Hipótesis Nula

Ho: No existe una relación entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

H1: Hipótesis Alterna

H1: Existe una relación entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

### Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 19.

*Correlación de Spearman entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Competencias profesionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	0,712**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



Como se muestra en la tabla 19, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,712\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

### **Hipótesis específica 1**

$H_0$ : No existe una relación entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

### **Regla de decisión:**

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 20.

*Correlación de Spearman entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión técnica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión técnica	Coeficiente de correlación	1,000	0,768**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,768**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		115	115	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 20, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,768\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión técnica de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe una relación entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

**Regla de decisión:**

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ . Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 21.

*Correlación de Spearman entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión metodológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión metodológica	Coeficiente de correlación	1,000	0,627**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 21, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,627\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión metodológica de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

**Hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

**Regla de decisión:**

$p < 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub>.

$p > 0.05$ , no se rechaza la H<sub>0</sub>.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 22.

*Correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	0,607**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 22, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub> con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,607\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a

mayores valores de la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Prueba estadística:** Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

#### Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub>.

$p > 0.05$ , no se rechaza la H<sub>0</sub>.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 23.

*Correlación de Spearman entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión participativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión participativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,645**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 23, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,645\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión participativa de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

## **IV. Discusión**

Según los resultados obtenidos en la hipótesis general inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,712\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral esto coincide con la investigación de Alfaro (2011) en su tesis doctoral denominada "Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú", manifiesta que las bibliotecas universitarias son un nicho laboral importante para los Bibliotecólogos en el Perú, en este sentido, realizar un análisis de las principales competencias que se requiere en este tipo de unidad de información fue uno de los principales motivaciones para llevar a cabo esta investigación, dado que al darles a conocer los profesionales sabrán que competencias deben poseer para mantenerse competitivos y las universidades tendrán un instrumento que les permita cambiar y sus planes de estudio son acordes a estos nuevos requerimientos del mercado laboral. El tipo de investigación es de tipo descriptivo transversal prospectivo, la población estaba conformado por todos los profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en las bibliotecas de las 76 universidades institucionalizadas del Perú y la muestra está comprendido a 134 profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en bibliotecas de 18 universidades del Perú. En este contexto las competencias profesionales de los Recursos Humanos en las Bibliotecas Universitarias del Perú, nos indican que a través de esta Unidad de información los profesionales sabrán que competencias deben poseer para mantenerse competitivos, se llegó a las siguientes conclusiones que Diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú. Un estudio de



competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación.

## **V. Conclusiones**

- Primero. Conforme a lo determinado en el objetivo general existe relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a 0,712\*\*.
- Segunda. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 1, existe relación significativa entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a 0,768\*\*.
- Tercera. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 2, existe relación significativa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a 0,627\*\*.
- Cuarta. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 3, existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a 0,607\*\*.
- Quinta. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 4, existe una relación significativa entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a 0,645\*\*.

## **VI. Recomendaciones**

- Primero. Es importante que el personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario sea capacitado permanentemente de acuerdo a las funciones que realiza para mejora de sus competencias profesionales y ser eficientes en el desempeño laboral, dando lugar a que la entidad logre sus objetivos y metas trazadas.
- Segunda. Es importante que el personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario, se capacitado en técnicas de manejo de software SIGA, SIAF, Modulo Tramite Documentario, con la finalidad que tengan los conocimientos técnicos y habilidades que les va permitir desempeñarse laboralmente con más eficiencia y eficacia.
- Tercera. Es importante que el personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario, se capacitado adecuadamente en técnicas metodológicas con la finalidad de tener en los puestos estratégicos funcionarios que tengan capacidad de saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten y asimismo transfieran adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas del trabajo.
- Cuarta. Es importante que el personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario, sea capacitado para trabajar en equipo para el logro de las metas y visión planteadas por la entidad. La misma que va potenciar esta competencia de trabajo en equipo, a la capacidad de integración, comunicación interpersonal, empatía, capacidad para aprovechar los conocimientos y habilidades individuales, responsabilidad y compromiso, toma de decisiones y gestión del tiempo, reconocimiento de roles, reconocimiento de liderazgo y respeto al equipo.
- Quinta. Es importante que el personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario, deba saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo, asimismo sea capaz de decidir y asumir responsabilidades.

## **VII. Referencias**

- Alfaro , F. (2011). *Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú (Tesis de Maestría)* .
- Ávila, R. (2012). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: Estudios y Ediciones R.A.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Bohórquez . (2010). *Factores asociados a síntomas depresivos en trabajadoras sexuales*.
- Bunk, G. P. (1994). *La transmisión de la competencias en La formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA* . Revista CEDEFOP (1)16.
- Bunk, G. P. (2009). *La transmisión de las competencias en La formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5º ed.). Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw-Hil.
- Cojulun . (2011). *Competencias Laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado empresa Piolindo de Retalhuleu) de al Universidad Rafael Landivar de la facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenago*.
- Coromillas . (2005). *El clima y sus consecuencias sobre la actividad de los movimientos de ladera en España* .
- Del Pozo Flores, J. A. (2013). *Competencias profesionales* (2º ed.). NARCEA SA.
- Durrieu, M., Escobar, A., Porto, A., & Saura, O. (2011). *Competencias profesionales*. Argentina : Una mirada desde la formación en los procesos técnicos.
- Fernández . (2007). *Paradigma cualitativo en la Investigación Socio educativa* . Costa Rica: Colección Ider.

- Guerrero , A. (1999). *El enfoque de las competencias profesionales: Una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo* (Vol. 10). La revista: Complutense de Educación.
- Hernández, Fernández , & Baptista . (2006). *Metodología de la investigación* (4<sup>o</sup> ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana de Venezuela, S.A.
- Hernández, Fernández , & Baptista . (2010). *Metodología de la investigación* (5<sup>o</sup> ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana de C.V: Editores, S.A.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hose . (2004). *El desempeño laboral del personal adscrito al centro de estudios administrativo y políticas públicas (ceapp) (tesis de Licenciatura)*. Venezuela : Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” .
- Ibarra . (2008). *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación* . México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Jofré . (2009). *“Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile, un análisis desde las percepciones de los implicados” (Tesis de Doctor)*. Universidad Autónoma de Barcelona de la facultad de ciencias de la educación del departamento de pedagogía.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competencies rather than intelligence* . En: American psychologist,( 28).
- Navío, A. (2001). *Las competencias del formador de formación continuada. Análisis desde los programas de formación de formadores. (Tesis de Doctor)*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Niel, J. (1998). *Estudios sobre las culturas contemporáneas*. México: Estudios sobre las culturas contemporáneas.
- Ortoll, E. (2003). *Competencia Informacional en las ciencias de la salud. Propuesta de un modelo de formación. (Tesis doctoral)*. Zaragoza: Universidad.



- Paladines, L. (2012). *El proceso de Mercadotecnia y la Gestión de Comercialización de Bienes y Servicios*. Universidad Nacional de Loja Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Pavie. (2012). *Las Competencias Profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile” (Tesis de Maestría) aportaciones a la formación inicial” de la Universidad de Valladolid de la facultad de Educación y Trabajo Social*.
- Reyes, S. (2010). *El Trabajo en Equipo*. Obtenido de [http// www.ssreyes.o](http://www.ssreyes.o)
- Ríos . (2010). *“Administración y dirección de la Producción” (2º ed.)*. México: Pearson.
- Sánchez . (2009). *“Metodología y Diseños en la Investigación Científica”*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Sogues, M., & Flores, O. (2010). *Competencias profesionales de un perfil psicopedagógico en el proceso de incorporación de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la docencia universitaria*. España.
- Tamayo . (1990). *El proceso de Investigación Científica*. México: Noriega Editores.
- Tamayo , & Tamayo , M. (1998). *El Proceso de Investigación Científica*. México: Limusa.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2º ed.)*. Lima: San Marcos.

## **VIII. Anexos**

**TÍTULO:** Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016  
**AUTOR:** Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema General</b>                      ¿Qué relación existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión participativa de las competencias</p>	<p><b>Objetivo general</b>                      Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión participativa de las</p>	<p><b>Hipótesis general:</b>                      Existe una relación entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y</p>	<b>Variable 1: Competencias profesionales</b>				
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			Dimensión Técnica	Innovación y Liderazgo	1-8	1. Nunca	Optimo (68-90)
			Dimensión Metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	10-12	2. Casi Nunca	Regular (43-67)
			Dimensión Trabajo en Equipo	Soluciones Concertadas	13-15	3. A veces	No Optima (18-42)
			Dimensión Participativa	Responsabilidad	16-18	4. Casi Siempre  5. Siempre	
			Nota: Elaboración Propia (2015)				

profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?	competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.	desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.	<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>			
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>item</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			Asistencia y Puntualidad	Asistencia y Puntualidad	1-5	Malo (30-50)
			Trabajo en Equipo	Habilidad Disposición para Trabajar	6-10	Debe Mejorar (51-70)
			Productividad	Rendimiento Recurso tiempo	11-15	Bueno (71-95)
			Calidad en el Trabajo	Nivel de Calidad	16-20	Excelente (96-120)
			Respeto y Responsabilidad	Logros alcanzados Accesibilidad Cordialidad	21-25	
			Trabajo Bajo Presión	Disposición de tiempo Adaptación al ritmo de trabajo	26-30	
			Nota: Elaboración Propia (2016)			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Sustantiva nivel descriptivo</p> <p><b>DISEÑO:</b> No Experimental</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Por lo tanto la población estará conformada por 165 trabajadores del área administrativa de régimen laboral (CAS y D.L. 276 Nombrados) de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Es tipo de muestra es probabilística de tipo aleatorio, constituido por 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario</p>	<p><b>Variable</b> Competencias profesionales</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega Monitoreo: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega Ámbito de Aplicación: INPE (Instituto Nacional Penitenciario) Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p><b>Variable</b> Desempeño profesional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega Año: 2016 Monitoreo: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega</p> <p>Ámbito de Aplicación: INPE (Instituto Nacional Penitenciario) Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se utilizará la estadística descriptiva para recopilar información y realizar la presentación De resultados en cuadros y gráficos.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para probar la aseveración que hay relación entre las variables, usaremos la estadística Inferencial.</p>

## Anexo B: Instrumento de la Primera Variable y segunda Variable

### Variable 1: COMPETENCIA PROFESIONAL

ITEM	EVALUACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>DIMENSION TECNICA</b>					
1. ¿El personal administrativo sugiere se esfuerza por innovar en lo que hace?	A	B	C	D	E
2. ¿El personal administrativo tiene la cultura de la prevención y se anticipan a los problemas que puedan suceder en su oficina?	A	B	C	D	E
3. ¿El personal administrativo está orientado a los resultados de manera eficiente y eficaz?	A	B	C	D	E
4. ¿El personal administrativo tiene capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en su trabajo?	A	B	C	D	E
5. ¿El personal administrativo evidencia capacidades de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples?	A	B	C	D	E
6. ¿El personal administrativo tiene capacidades éticas y morales para el ejercicio de sus cargos?	A	B	C	D	E
7. ¿El personal administrativo tiene capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros?	A	B	C	D	E
8. ¿El personal administrativo tiene capacidades de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros?	A	B	C	D	E
9. ¿El personal administrativo sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo?	A	B	C	D	E
<b>DIMENSION METODOLOGICA</b>					
10. ¿El personal del área de logística involucra en su trabajo la teoría y la práctica?	A	B	C	D	E
11. ¿El personal administrativo es consciente de las diversas formas de trabajo utilizadas en su espacio de trabajo?	A	B	C	D	E
12. ¿El personal administrativo de logística sabe propone y utiliza estrategias de como favorecer la participación individual y colectiva en las decisiones importantes dentro de su espacio de trabajo?	A	B	C	D	E
<b>DIMENSION DE TRABAJO EN EQUIPO</b>					
13. ¿El personal administrativo tiene la habilidad de tomar decisiones en equipo?	A	B	C	D	E
14. ¿El personal administrativo motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.	A	B	C	D	E
15. ¿El personal administrativo no tiene habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos?	A	B	C	D	E
<b>DIMENSION PARTICIPATIVA</b>					
16. ¿El personal administrativo busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad?	A	B	C	D	E
17. ¿El personal administrativo se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc?	A	B	C	D	E
18. ¿El personal administrativo es consciente de los conflictos que puede generar en trabajo en equipo y las asume con responsabilidad y ecuanimidad?	A	B	C	D	E

## Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	EVALUACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>					
01. ¿Si se ausenta de sus labores es por una causa justificada?	A	B	C	D	E
02. ¿Cumple con los horarios de alimentación establecido?	A	B	C	D	E
03. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?	A	B	C	D	E
04. ¿Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas?	A	B	C	D	E
05. ¿Respeto los horarios en su centro laboral	A	B	C	D	E
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
06. ¿Mantiene adecuada relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	A	B	C	D	E
07. ¿Antepone el beneficio de grupo al individual?	A	B	C	D	E
08. ¿Manifiesta identificación con su grupo de trabajo?	A	B	C	D	E
09. ¿Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes del área?	A	B	C	D	E
10. ¿Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque no está dentro sus funciones?	A	B	C	D	E
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
11. ¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución?	A	B	C	D	E
12. ¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	A	B	C	D	E
13. ¿Entrega su trabajo según la calendarización establecida?	A	B	C	D	E
14. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	A	B	C	D	E
15. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?	A	B	C	D	E
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>					
16. ¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución?	A	B	C	D	E
17. ¿La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria?	A	B	C	D	E
18. ¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea requerido?	A	B	C	D	E
19. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	A	B	C	D	E
20. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	A	B	C	D	E
<b>RESPECTO Y RESPONSABILIDAD</b>					
21. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?	A	B	C	D	E
22. ¿Cumple con las políticas internas de su institución?	A	B	C	D	E
23. ¿Demuestra una conducta adecuada en el trato con sus compañeros?	A	B	C	D	E
24. ¿Cumple con las medidas de seguridad establecidas por su institución?	A	B	C	D	E
25. ¿Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución?	A	B	C	D	E
<b>TRABAJO BAJO PRESION</b>					
26. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar objetivos de su puesto?	A	B	C	D	E
27. ¿Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente?	A	B	C	D	E
28. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él?	A	B	C	D	E
29. ¿Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo cuando este es bastante agitado?	A	B	C	D	E
30. ¿Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo?	A	B	C	D	E

## Ficha técnica de cada instrumento

### Ficha Técnica de la Variable Competencias profesionales

Nombre	: Variable de Competencias profesionales
Autores	: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega
Adaptación	: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega
Institución	: Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario.
Ámbito de aplicación	: Oficina de Administración del INPE
Forma de aplicación	: Individual
Forma de administración	: Se les aplicara a los trabajadores administrativos Central del Instituto Nacional Penitenciario.
Monitoreo	: Investigadora
Duración de la prueba	: 25 minutos
Área que evalúa	: competencias profesionales

#### Descripción de la prueba

La prueba está constituida por 18 ítems.



**Ficha Técnica de la Variable Desempeño Laboral**

Nombre	: Variable Desempeño Laboral
Autores	: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega
Adaptación	: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega.
Institución	: Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario.
Ámbito de aplicación	: Oficina de Administración del INPE
Forma de aplicación	: Individual
Forma de administración	: Se les aplicara a los trabajadores administrativos Central del Instituto Nacional Penitenciario.
Monitoreo	: Investigadora
Duración de la prueba	: 25 minutos
Área que evalúa	: Desempeño Laboral

## Anexo C. Base de datos

### Base de datos de confiabilidad y resultados elemento x elemento

Alfa de Crombach Variable 1

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	18

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3
2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3
3	3	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5
4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3
5	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4
6	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3
7	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5
8	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3
9	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	2	3
10	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
11	5	3	3	3	3	3	3	3	0	4	4	3	3	3	3	3	3	3
12	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4
13	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2
14	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2
15	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	3	2	4
16	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2
17	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	2
18	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2
19	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
20	2	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4

## Alfa de Crombach Variable 2

## Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

## Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	30

Id	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	
1	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	4	
3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	
4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	2	
5	4	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	
6	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	2	
7	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	2
8	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	
9	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	4	
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	1
11	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	1
12	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	2	3	2	
13	2	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	
14	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
15	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4
16	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	
17	4	3	2	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	
18	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	
19	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	1	3	1	1	
20	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	

## Anexo D. Validación de los instrumentos



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION TECNICA</b>								
1	Me esfuerzo por innovar en el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Demuestra cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que puedan suceder en la oficina.	X		X		X		
3	Se caracteriza por orientar los resultados de manera eficiente y eficaz.	X		X		X		
4	Demuestra capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en mi trabajo.	X		X		X		
5	Demuestra capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples.	X		X		X		
6	Demuestra capacidad ética y moral para ejercer un cargo de responsabilidad en la entidad.	X		X		X		
7	Se caracteriza por tener capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros.	X		X		X		
8	Se caracteriza por tener capacidad de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros.	X		X		X		
9	Sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION METODOLOGICA</b>								
10	Demuestra mucho interés en aplicar en mi trabajo los conocimientos profesionales adquiridos para resolver problemas en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Se caracteriza por aplicar sus conocimientos profesionales para hacer correcciones necesarias en el momento oportuno dando soluciones efectivas.	X		X		X		
12	Sabe proponer y utilizar estrategias para resolver problemas y toma de decisión en el ámbito laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO</b>								
13	Se caracteriza por tener habilidad de tomar decisiones cuando participa en trabajo en equipo.	X		X		X		
14	Motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.	X		X		X		
15	Demuestra habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos.	X		X		X		

DIMENSION PARTICIPATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
16	Busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad.	X		X		X	
17	Se siente atraído y motivado por participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X	
18	Es consciente de los conflictos que puede generar trabajar en equipo y los asume con responsabilidad y ecuanimidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Heberto Carrasco Ayala

DNI: 0.7.25.22.66

Especialidad del validador: Psicología

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

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

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

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

05 de Marzo del 2016



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>								
1	En ocasiones se ausenta del trabajo por una causa justificada	X		X		X		
2	Cumple con los horarios de alimentación establecido.	X		X		X		
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores	X		X		X		
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.	X		X		X		
5	Respeto los horarios en su centro laboral.	X		X		X		
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
			No	Si	No	Si	No	
6	Se relaciona adecuadamente con su equipo de trabajo.	X		X		X		
7	Antepona al beneficio de grupo al individual.	X		X		X		
8	Se identifica con su grupo de trabajo.	X		X		X		
9	Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes del área.	X		X		X		
10	Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque no está dentro sus funciones.	X		X		X		
<b>PRODUCTIVIDAD</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución.	X		X		X		
12	Demuestra facilidad en priorizar de forma adecuada las actividades para cumplir con las metas asignadas.	X		X		X		
13	Entrega su trabajo según la calendarización establecida.	X		X		X		
14	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.	X		X		X		
15	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.	X		X		X		
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución.	X		X		X		
17	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.	X		X		X		
18	Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea requerido.	X		X		X		

19	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>RESPECTO Y RESPONSABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Acato órdenes y respeto al jefe inmediato.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Me gusta cumplir con las políticas internas de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Demuestra una conducta adecuada en el trato con sus compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Me gusta cumplir con las medidas de seguridad establecidas por su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>TRABAJO BAJO PRESION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	En ocasiones estoy dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar objetivos de su puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Ocasionalmente me quejo cuando tengo mucho trabajo pendiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, solicita ayuda para poder cumplir con el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Me adapto con facilidad al ritmo del trabajo cuando este es bastante agitado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Ocasionalmente falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hecvio Coronado Nyal

DNI: 0235334

Especialidad del validador: Psicología

<sup>1</sup> Pertinencia: ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

05 de Mayo del 2016

H. Ocaña

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ABSTENENCIA Y PUNTUALIDAD</b>								
1	En ocasiones se ausenta del trabajo por una causa justificada.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los horarios de alimentación establecido.	✓		✓		✓		
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.	✓		✓		✓		
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.	✓		✓		✓		
5	Respetar los horarios en su centro laboral.	✓		✓		✓		
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
6	Se relaciona adecuadamente con su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Antepone el beneficio de grupo al individual.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con su grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes del área.	✓		✓		✓		
10	Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque no está dentro sus funciones.	✓		✓		✓		
<b>PRODUCTIVIDAD</b>								
11	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución.	✓		✓		✓		
12	Demuestra facilidad en priorizar de forma adecuada las actividades para cumplir con las metas asignadas.	✓		✓		✓		
13	Entrega su trabajo según la calendarización establecida.	✓		✓		✓		
14	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.	✓		✓		✓		
15	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.	✓		✓		✓		
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>								
16	El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución.	✓		✓		✓		
17	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.	✓		✓		✓		
18	Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea requerido.	✓		✓		✓		



19	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.	✓		✓		✓	
20	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓	
<b>RESPECTO Y RESPONSABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Acato órdenes y respeto al jefe inmediato.	✓		✓		✓	
22	Me gusta cumplir con las políticas internas de su institución.	✓		✓		✓	
23	Demuestra una conducta adecuada en el trato con sus compañeros.	✓		✓		✓	
24	Me gusta cumplir con las medidas de seguridad establecidas por su institución.	✓		✓		✓	
25	Usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución.	✓		✓		✓	
<b>TRABAJO BAJO PRESION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	En ocasiones estoy dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar objetivos de su puesto.	✓		✓		✓	
27	Ocasionalmente me quejo cuando tengo mucho trabajo pendiente.	✓		✓		✓	
28	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, solicita ayuda para poder cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Me adapto con facilidad al ritmo del trabajo cuando este es bastante agitado.	✓		✓		✓	
30	Ocasionalmente falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Fernanda Rosales, Ruth Elizabeth

DNI: 87568581

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

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

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

25 de Mayo del 2014

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION TECNICA</b>								
1	Me esfuerzo por innovar en el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
2	Demuestra cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que puedan suceder en la oficina.	✓		✓		✓		
3	Se caracteriza por orientar los resultados de manera eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
4	Demuestra capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Demuestra capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples.	✓		✓		✓		
6	Demuestra capacidad ética y moral para ejercer un cargo de responsabilidad en la entidad.	✓		✓		✓		
7	Se caracteriza por tener capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros.	✓		✓		✓		
8	Se caracteriza por tener capacidad de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros.	✓		✓		✓		
9	Sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION METODOLOGICA</b>								
10	Demuestra mucho interés en aplicar en mi trabajo los conocimientos profesionales adquiridos para resolver problemas en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		
11	Se caracteriza por aplicar sus conocimientos profesionales para hacer correcciones necesarias en el momento oportuno dando soluciones efectivas.	✓		✓		✓		
12	Sabe proponer y utilizar estrategias para resolver problemas y toma de decisión en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO</b>								
13	Se caracteriza por tener habilidad de tomar decisiones cuando participa en trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
14	Motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.	✓		✓		✓		
15	Demuestra habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos.	✓		✓		✓		

DIMENSION PARTICIPATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
16	Busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad.	✓		✓		✓	
17	Se siente atraído y motivado por participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	✓		✓		✓	
18	Es consciente de los conflictos que puede generar trabajar en equipo y los asume con responsabilidad y ecuanimidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fonseca Rosales Ruth Elizabeth

DNI: 8.586.258

Especialidad del validador: Docencia de Gestión Educativa


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

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

05 de Mayo del 2016

  
 Firma del Experto Informante.

## Anexo E: Carta de Autorización de la Aplicación de los instrumentos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

*Escuela de Postgrado*

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Lima, 7 de marzo del 2016

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO  
CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO INPE  
**VENTANILLA 01**  
**15 MAR 2016 12:16**  
HORA: \_\_\_\_\_  
RECIBIDO POR: \_\_\_\_\_  
N° DE GD: \_\_\_\_\_

Carta P. 149 – 2016 EPG – UCV L

**Señor(a)**  
**Eco. Guillermo Alfonso Casafranca García**

**Jefe de la Oficina General de Administración INPE**


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **EDGARDO JAIME ROJAS VEGA** identificado(a) con DNI N.º 06167050 y código de matrícula N.º 6000140803; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Central INPE, 2015"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Ing. Carlos Ventura Orbegoso MBA**  
Director de la Escuela de Postgrado-Filial Lima

*fpc*

LIMA NORTE: Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE: Av. del Parque 640, Urb. Campo Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.  
LIMA: Carretera Central Km. 8,2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO: Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## Anexo F: Instrumentos

### Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016

#### VARIABLE 1:COMPETENCIA PROFESIONAL

ITEM	EVALUACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>DIMENSION TECNICA</b>					
1. ¿El personal administrativo sugiere se esfuerza por innovar en lo que hace?	A	B	C	D	E
2. ¿El personal administrativo tiene la cultura de la prevención y se anticipan a los problemas que puedan suceder en su oficina?	A	B	C	D	E
3. ¿El personal administrativo está orientado a los resultados de manera eficiente y eficaz?	A	B	C	D	E
4. ¿El personal administrativo tiene capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en su trabajo?	A	B	C	D	E
5. ¿El personal administrativo evidencia capacidades de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples?	A	B	C	D	E
6. ¿El personal administrativo tiene capacidades éticas y morales para el ejercicio de sus cargos?	A	B	C	D	E
7. ¿El personal administrativo tiene capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros?	A	B	C	D	E
8. ¿El personal administrativo tiene capacidades de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros?	A	B	C	D	E
9. ¿El personal administrativo sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo?	A	B	C	D	E
<b>DIMENSION METODOLOGICA</b>					
10. ¿El personal del área de logística involucra en su trabajo la teoría y la práctica?	A	B	C	D	E
11. ¿El personal administrativo es consciente de las diversas formas de trabajo utilizadas en su espacio de trabajo?	A	B	C	D	E
12. ¿El personal administrativo de logística sabe propone y utiliza estrategias de como favorecer la participación individual y colectiva en las decisiones importantes dentro de su espacio de trabajo?	A	B	C	D	E
<b>DIMENSION DE TRABAJO EN EQUIPO</b>					
13. ¿El personal administrativo tiene la habilidad de tomar decisiones en equipo?	A	B	C	D	E
14. ¿El personal administrativo motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.	A	B	C	D	E
15. ¿El personal administrativo no tiene habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos?	A	B	C	D	E
<b>DIMENSION PARTICIPATIVA</b>					
16. ¿El personal administrativo busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad?	A	B	C	D	E
17. ¿El personal administrativo se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc?	A	B	C	D	E
18. ¿El personal administrativo es consciente de los conflictos que puede generar en trabajo en equipo y las asume con responsabilidad y ecuanimidad?	A	B	C	D	E

Variable 2: **DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM	EVALUACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>					
01. ¿Si se ausenta de sus labores es por una causa justificada?	A	B	C	D	E
02. ¿Cumple con los horarios de alimentación establecido?	A	B	C	D	E
03. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?	A	B	C	D	E
04. ¿Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas?	A	B	C	D	E
05. ¿Respeto los horarios en su centro laboral	A	B	C	D	E
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
06. ¿Mantiene adecuada relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	A	B	C	D	E
07. ¿Antepone el beneficio de grupo al individual?	A	B	C	D	E
08. ¿Manifiesta identificación con su grupo de trabajo?	A	B	C	D	E
09. ¿Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes del área?	A	B	C	D	E
10. ¿Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque no está dentro sus funciones?	A	B	C	D	E
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
11. ¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución?	A	B	C	D	E
12. ¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	A	B	C	D	E
13. ¿Entrega su trabajo según la calendarización establecida?	A	B	C	D	E
14. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	A	B	C	D	E
15. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?	A	B	C	D	E
<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>					
16. ¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución?	A	B	C	D	E
17. ¿La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria?	A	B	C	D	E
18. ¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea requerido?	A	B	C	D	E
19. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	A	B	C	D	E
20. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	A	B	C	D	E
<b>RESPECTO Y RESPONSABILIDAD</b>					
21. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?	A	B	C	D	E
22. ¿Cumple con las políticas internas de su institución?	A	B	C	D	E
23. ¿Demuestra una conducta adecuada en el trato con sus compañeros?	A	B	C	D	E
24. ¿Cumple con las medidas de seguridad establecidas por su institución?	A	B	C	D	E
25. ¿Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución?	A	B	C	D	E
<b>TRABAJO BAJO PRESION</b>					
26. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar objetivos de su puesto?	A	B	C	D	E
27. ¿Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente?	A	B	C	D	E
28. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él?	A	B	C	D	E
29. ¿Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo cuando este es bastante agitado?	A	B	C	D	E
30. ¿Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo?	A	B	C	D	E



## Anexo G: Certificado de Validez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION TECNICA</b>								
1	Me esfuerzo por innovar en el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Demuestra cultura de la prevención y me anticipo a los problemas que puedan suceder en la oficina.	X		X		X		
3	Se caracteriza por orientar los resultados de manera eficiente y eficaz.	X		X		X		
4	Demuestra capacidad física para desempeñar y asumir las exigencias de alta presión en mi trabajo.	X		X		X		
5	Demuestra capacidad de liderazgo ante cualquier situación en concordancia con las inteligencias múltiples.	X		X		X		
6	Demuestra capacidad ética y moral para ejercer un cargo de responsabilidad en la entidad.	X		X		X		
7	Se caracteriza por tener capacidades sociales y artísticas que le permitan integrarse con sus compañeros.	X		X		X		
8	Se caracteriza por tener capacidad de manejo emocional a fin de aportar a las buenas relaciones con sus compañeros.	X		X		X		
9	Sabe sustentar propuestas de innovación personalmente y en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION METODOLOGICA</b>								
10	Demuestra mucho interés en aplicar en mi trabajo los conocimientos profesionales adquiridos para resolver problemas en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Se caracteriza por aplicar sus conocimientos profesionales para hacer correcciones necesarias en el momento oportuno dando soluciones efectivas.	X		X		X		
12	Sabe proponer y utilizar estrategias para resolver problemas y toma de decisión en el ámbito laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO</b>								
13	Se caracteriza por tener habilidad de tomar decisiones cuando participa en trabajo en equipo.	X		X		X		
14	Motiva a sus compañeros a trabajar en equipo y se siente incluido.	x		x		x		
15	Demuestra habilidades comunicativas, capacidad de expresión, manejo de la comunicación no verbal, argumentación para poder involucrar a un equipo en un objetivo y trabajar con ellos	x		x		x		

		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION PARTICIPATIVA							
16	Busca delegar y asumir responsabilidades dentro de un equipo y los cumple con puntualidad.	X		X		X	
17	Se siente atraído y motivado por participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	x		x		x	
18	Es consciente de los conflictos que puede generar trabajar en equipo y las asume con responsabilidad y ecuanimidad.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia


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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD  
 DNI: 08.104.562

Especialidad del validador: Metodología - Maestría UCV

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

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

12 de Octubre del 2015  
  
 Eliana S. Castañeda Nuñez  
 MAG. EN GESTIÓN EDUCACIONAL

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>							
1	En ocasiones se ausenta del trabajo por una causa justificada.	X		X		X		
2	Cumple con los horarios de alimentación establecido.	X		X		X		
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.	X		X		X		
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.	X		X		X		
5	Respeto los horarios en su centro laboral.	X		X		X		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se relaciona adecuadamente con su equipo de trabajo.	X		X		X		
7	Antepone el beneficio de grupo al individual.	X		X		X		
8	Se identifica con su grupo de trabajo.	X		X		X		
9	Comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes del área.	X		X		X		
10	Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque no está dentro sus funciones.	X		X		X		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución.	X		X		X		
12	Demuestra facilidad en priorizar de forma adecuada las actividades para cumplir con las metas asignadas.	X		X				
13	Entrega su trabajo según la calendarización establecida.	X		X		X		
14	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.	X		X		X		
15	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.	X		X				
	<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución.	X		X		X		
17	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.	X		X		X		
18	Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea requerido.	X		X		X		

19	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.	X		X		X	
20	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X	
<b>RESPECTO Y RESPONSABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Acato órdenes y respeto al jefe inmediato.	X		X		X	
22	Me gusta cumplir con las políticas internas de su institución.	X		X		X	
23	Demuestra una conducta adecuada en el trato con sus compañeros.	X		X		X	
24	Me gusta cumplir con las medidas de seguridad establecidas por su institución.	X		X		X	
25	Usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución.	X		X		X	
<b>TRABAJO BAJO PRESION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	En ocasiones estoy dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar objetivos de su puesto.	X		X		X	
27	Ocasionalmente me quejo cuando tengo mucho trabajo pendiente.	X		X		X	
28	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, solicito ayuda para poder cumplir con el trabajo.	X		X		X	
29	Me adapto con facilidad al ritmo del trabajo cuando este es bastante agitado.	X		X		X	
30	Ocasionalmente falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD

DNI: 88104562

Especialidad del validador: Metodología - UCV - Maestría

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

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

12 de Octubre del 2015  
*Eliana S. Castañeda Nuñez*  
 MAG. EN GESTIÓN EDUCACIONAL

Firma del Experto Informante.

### Anexo H: Base de datos de ambas variables

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	Técnica	item10	item11	item12	Metodológica	item13	item14	item15	Trabajo en	item16	item17	item18	Participativa	Competencias profesionales	Técnica	Metodológica	Trabajo en equipo	Participativa	Competencias profesionales
1	3	2	3	4	4	2	3	2	3	26	3	4	2	9	3	4	4	11	2	4	3	9	55	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	17	2	1	3	6	1	2	2	5	1	3	2	6	34	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
3	2	4	4	2	2	4	3	2	4	27	3	4	4	11	2	3	2	7	3	2	3	8	53	Regular	Regular	No optimo	Regular	Regular
4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	36	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	5	14	79	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
5	2	3	4	4	4	2	4	3	3	29	2	2	2	6	3	2	3	8	3	4	3	10	53	Regular	No optimo	Regular	Regular	Regular
6	3	2	3	1	2	3	1	1	3	19	2	3	2	7	1	2	2	5	1	2	1	4	35	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
7	3	3	3	2	4	2	3	3	4	27	4	2	2	8	2	4	4	10	2	2	3	7	52	Regular	Regular	Regular	No optimo	Regular
8	2	3	3	2	2	3	4	4	3	26	2	4	3	9	3	2	3	8	4	3	3	10	53	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
9	3	3	5	4	3	5	4	5	5	37	4	4	4	12	3	4	5	12	3	5	5	13	74	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
10	2	2	2	3	3	4	3	2	4	25	2	2	2	6	4	2	2	8	3	2	3	8	47	Regular	No optimo	Regular	Regular	Regular
11	3	3	4	4	3	3	2	4	2	28	4	3	2	9	3	4	3	10	4	3	4	11	58	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
12	4	2	3	4	4	3	4	2	4	30	3	3	2	8	3	2	3	8	2	4	3	9	55	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
13	3	4	2	2	2	2	2	3	3	23	2	4	4	10	2	3	2	7	2	3	4	9	49	Regular	Regular	No optimo	Regular	Regular
14	2	2	4	2	3	2	3	4	2	24	2	2	3	7	3	4	3	10	3	2	2	7	48	Regular	No optimo	Regular	No optimo	Regular
15	5	5	4	5	4	5	3	3	4	38	4	3	3	10	4	3	3	10	5	3	4	12	70	Optimo	Regular	Regular	Optimo	Optimo
16	2	3	2	2	2	3	2	4	3	23	3	2	4	9	3	2	3	8	2	3	3	8	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
17	3	1	2	1	3	1	1	3	1	16	1	2	3	6	3	2	3	8	2	3	2	7	37	No optimo	No optimo	Regular	No optimo	No optimo
18	2	2	4	3	2	4	2	3	3	25	2	3	2	7	2	2	2	6	4	2	4	10	48	Regular	No optimo	No optimo	Regular	Regular
19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	2	4	3	9	3	3	3	9	2	3	2	7	50	Regular	Regular	Regular	No optimo	Regular
20	5	5	5	5	4	5	5	5	3	42	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	14	83	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo

21	1	2	2	1	2	1	3	2	1	15	1	1	2	4	2	1	3	6	1	3	3	7	32	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
22	5	5	5	5	5	3	4	5	5	42	5	3	4	12	5	5	5	15	4	5	4	13	82	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
23	4	4	4	4	3	5	4	4	3	35	5	4	4	13	4	3	3	10	3	3	3	9	67	Optimo	Optimo	Regular	Regular	Regular
24	4	2	2	4	4	3	2	3	2	26	4	3	2	9	3	3	4	10	2	2	4	8	53	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
25	4	2	3	3	4	2	3	3	3	27	4	2	3	9	2	4	3	9	4	3	2	9	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
26	2	3	3	2	3	3	2	1	1	20	3	1	1	5	1	2	1	4	1	1	1	3	32	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	83	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
28	5	3	5	3	4	3	3	3	3	32	3	3	5	11	3	4	3	10	5	3	4	12	65	Regular	Regular	Regular	Optimo	Regular
29	2	2	3	4	4	2	2	2	2	23	3	2	4	9	4	4	2	10	4	2	3	9	51	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
30	4	3	3	4	4	2	4	3	3	30	4	3	4	11	4	2	2	8	2	2	4	8	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
31	4	3	4	4	4	5	3	5	5	37	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	14	79	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
32	5	3	3	3	3	3	3	3	0	26	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	55	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
33	3	3	4	3	2	2	2	4	3	26	2	3	3	8	3	3	4	10	4	3	4	11	55	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
34	2	3	3	4	3	4	3	3	2	27	2	4	3	9	2	2	4	8	2	2	4	8	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
35	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	2	4	3	9	4	4	2	10	3	3	3	9	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
36	1	2	2	2	3	2	3	2	3	20	2	1	2	5	1	3	3	7	1	1	1	3	35	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
37	4	4	5	4	3	3	4	4	5	36	4	3	4	11	5	5	5	15	4	3	3	10	72	Optimo	Regular	Optimo	Regular	Optimo
38	1	2	1	2	3	2	3	1	3	18	2	1	3	6	3	1	2	6	3	2	3	8	38	No optimo	No optimo	No optimo	Regular	No optimo
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	90	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	90	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
41	4	3	4	2	4	3	2	4	3	29	2	2	4	8	2	4	2	8	3	2	4	9	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
42	3	3	2	4	3	3	2	4	4	28	4	4	3	11	4	3	3	10	3	3	3	9	58	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
43	3	4	4	4	3	2	3	4	4	31	2	3	2	7	2	4	2	8	4	3	2	9	55	Regular	No optimo	Regular	Regular	Regular
44	4	4	2	2	3	2	4	4	4	29	3	3	3	9	4	3	2	9	3	3	2	8	55	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
45	4	2	2	2	4	3	3	2	4	26	3	2	2	7	4	3	2	9	3	4	3	10	52	Regular	No optimo	Regular	Regular	Regular
46	2	4	3	3	4	4	3	2	3	28	2	2	3	7	4	4	4	12	3	3	2	8	55	Regular	No optimo	Optimo	Regular	Regular
47	4	3	4	5	5	3	4	3	3	34	4	4	5	13	3	5	4	12	5	5	4	14	73	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
48	3	3	3	4	3	2	2	3	3	26	3	3	3	9	4	3	2	9	3	3	3	9	53	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

49	2	4	2	2	2	3	2	4	2	23	4	4	3	11	2	4	2	8	2	3	2	7	49	Regular	Regular	Regular	No optimo	Regular
50	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	5	15	82	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
51	3	4	3	3	5	5	5	3	5	36	4	4	4	12	4	3	5	12	4	5	4	13	73	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
52	2	2	4	3	3	3	3	4	4	28	4	3	4	11	4	2	4	10	3	4	4	11	60	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
53	3	2	3	2	2	3	4	3	3	25	3	3	2	8	2	3	3	8	2	2	2	6	47	Regular	Regular	Regular	No optimo	Regular
54	3	2	3	4	3	2	2	2	4	25	2	3	4	9	4	4	3	11	3	2	2	7	52	Regular	Regular	Regular	No optimo	Regular
55	4	4	3	2	4	3	2	3	3	28	3	3	2	8	4	4	4	12	4	2	3	9	57	Regular	Regular	Optimo	Regular	Regular
56	4	3	5	5	4	4	4	3	5	37	4	4	5	13	5	3	5	13	5	5	3	13	76	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
57	2	2	2	3	2	3	3	4	3	24	4	2	4	10	2	3	4	9	4	2	4	10	53	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
58	3	3	3	4	3	4	2	2	3	27	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9	59	Regular	Optimo	Regular	Regular	Regular
59	3	2	4	4	4	3	2	2	2	26	4	2	3	9	2	4	2	8	2	4	3	9	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
60	2	2	4	2	4	2	4	4	4	28	3	3	4	10	4	3	3	10	2	4	2	8	56	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
61	4	4	3	4	2	3	3	3	2	28	2	3	4	9	2	2	2	6	3	4	4	11	54	Regular	Regular	No optimo	Regular	Regular
62	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	4	13	79	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
63	2	3	4	2	3	4	3	4	2	27	2	2	4	8	4	4	4	12	4	2	3	9	56	Regular	Regular	Optimo	Regular	Regular
64	4	4	4	5	3	4	3	3	3	33	5	3	3	11	3	4	3	10	5	3	4	12	66	Regular	Regular	Regular	Optimo	Regular
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14	86	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
66	4	3	3	4	3	5	5	4	3	34	4	5	3	12	3	4	3	10	3	4	3	10	66	Optimo	Optimo	Regular	Regular	Regular
67	2	4	4	4	2	3	3	2	2	26	3	2	3	8	4	3	4	11	4	2	2	8	53	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
68	4	3	4	4	2	2	3	3	4	29	4	3	3	10	3	3	4	10	3	2	2	7	56	Regular	Regular	Regular	No optimo	Regular
69	4	4	4	4	5	4	5	3	3	36	4	3	4	11	3	4	5	12	3	4	4	11	70	Optimo	Regular	Optimo	Regular	Optimo
70	3	4	3	4	4	3	3	3	2	29	4	3	4	11	2	4	2	8	3	2	4	9	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
71	2	2	1	3	1	1	2	1	1	14	3	1	1	5	1	2	2	5	3	1	1	5	29	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
72	3	3	4	2	2	4	2	2	2	24	3	2	4	9	3	2	4	9	3	4	2	9	51	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
73	2	4	3	4	2	2	2	4	3	26	4	4	3	11	2	4	3	9	4	4	3	11	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
74	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	5	4	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	80	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
75	5	5	4	5	3	5	4	3	4	38	5	3	3	11	3	4	4	11	3	4	4	11	71	Optimo	Regular	Regular	Regular	Optimo
76	3	4	3	3	3	3	5	5	4	33	4	3	5	12	4	3	3	10	3	5	3	11	66	Regular	Optimo	Regular	Regular	Regular

77	4	3	2	3	3	4	3	2	3	27	2	2	4	8	3	2	3	8	4	2	2	8	51	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
78	2	4	4	4	4	2	3	4	3	30	2	3	4	9	4	3	4	11	2	3	4	9	59	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
79	3	2	2	3	4	3	2	4	3	26	4	2	4	10	2	3	3	8	4	4	2	10	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
80	2	2	3	4	2	4	4	4	4	29	4	2	2	8	4	4	3	11	3	3	2	8	56	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
81	4	4	2	4	3	4	2	3	4	30	4	2	3	9	4	4	4	12	2	3	2	7	58	Regular	Regular	Optimo	No optimo	Regular
82	3	3	2	3	3	4	4	4	3	29	4	4	4	12	3	3	3	9	2	4	2	8	58	Regular	Optimo	Regular	Regular	Regular
83	4	4	4	2	2	2	2	3	3	26	2	4	2	8	2	2	4	8	2	4	2	8	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
84	2	3	4	3	4	4	4	4	3	31	3	3	4	10	3	2	3	8	2	3	3	8	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
85	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	5	14	82	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
86	3	2	3	2	2	4	3	4	2	25	4	2	3	9	3	4	3	10	3	2	3	8	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
87	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	4	5	14	4	4	5	13	5	5	5	15	83	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
88	5	3	4	5	5	5	5	5	3	40	5	3	3	11	5	3	4	12	3	3	5	11	74	Optimo	Regular	Optimo	Regular	Optimo
89	4	2	3	3	2	3	4	3	3	27	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	3	11	59	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
90	2	3	1	2	2	3	1	2	3	19	3	2	2	7	3	1	2	6	2	2	1	5	37	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
91	4	2	2	4	2	2	4	4	2	26	3	4	3	10	4	4	4	12	2	4	3	9	57	Regular	Regular	Optimo	Regular	Regular
92	4	3	4	4	2	3	3	2	2	27	3	2	3	8	2	3	4	9	4	4	4	12	56	Regular	Regular	Regular	Optimo	Regular
93	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	4	3	4	11	4	4	2	10	4	2	3	9	63	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
94	3	2	1	3	1	3	3	1	3	20	2	3	3	8	1	3	1	5	1	3	2	6	39	No optimo	Regular	No optimo	No optimo	No optimo
95	2	4	3	4	3	2	2	2	2	24	3	3	2	8	4	2	4	10	3	3	3	9	51	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
96	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	88	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
97	3	3	2	2	4	4	3	2	3	26	4	3	4	11	4	2	2	8	3	4	2	9	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
98	3	4	4	5	3	5	5	3	3	35	3	3	3	9	3	3	5	11	4	4	4	12	67	Optimo	Regular	Regular	Optimo	Regular
99	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	4	4	0	8	4	5	4	13	4	5	4	13	67	Regular	Regular	Optimo	Optimo	Regular
100	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	4	13	85	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
101	5	5	4	5	3	3	5	4	5	39	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	5	13	76	Optimo	Optimo	Regular	Optimo	Optimo
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	90	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
103	3	4	2	4	4	3	4	4	4	32	3	3	3	9	3	3	4	10	2	3	3	8	59	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
104	2	3	4	2	3	2	3	4	4	27	3	4	4	11	3	2	2	7	2	3	2	7	52	Regular	Regular	No optimo	No optimo	Regular

105	4	5	4	5	4	4	3	3	4	36	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	63	Optimo	Regular	Regular	Regular	Regular
106	3	3	3	4	2	3	3	2	4	27	4	4	3	11	2	3	2	7	4	3	2	9	54	Regular	Regular	No optimo	Regular	Regular
107	4	5	4	5	4	4	3	3	4	36	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	63	Optimo	Regular	Regular	Regular	Regular
108	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41	5	5	4	14	4	5	5	14	4	4	4	12	81	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
109	3	2	3	2	4	4	4	2	4	28	3	4	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
110	4	2	3	3	3	2	4	4	2	27	3	3	3	9	4	3	2	9	3	2	4	9	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
111	4	3	3	5	4	3	4	5	4	35	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	72	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo	Optimo
112	3	5	3	5	3	4	4	4	5	36	4	5	3	12	3	3	4	10	5	5	4	14	72	Optimo	Optimo	Regular	Optimo	Optimo
113	4	4	4	3	3	3	4	2	3	30	3	4	3	10	3	2	3	8	4	2	3	9	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
114	2	2	3	3	3	2	1	2	1	19	1	2	2	5	1	1	2	4	2	1	1	4	32	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo	No optimo
115	2	4	2	3	4	4	4	3	2	28	2	3	2	7	3	4	3	10	3	4	4	11	56	Regular	No optimo	Regular	Regular	Regular

**Base de datos de la variable Desempeño laboral**

Id	it1	it2	it3	it4	it5	Asistencia y	it6	it7	it8	it9	it10	Trabajo en	it11	it12	it13	it14	it15	Productividad	it16	it17	it18	it19	it20	Calidad en el	it21	it22	it23	it24	it25	Respeto y	it26	it27	it28	it29	it30	Trabajo bajo	Desempeño
1	2	3	3	4	2	14	2	2	4	2	2	12	3	4	3	4	4	18	4	3	3	2	2	14	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	84
2	2	3	1	2	3	11	2	2	3	2	2	11	2	3	3	2	3	13	1	2	3	1	3	10	3	3	2	3	1	12	3	3	2	2	1	11	68
3	4	2	2	2	4	14	4	3	4	2	2	15	4	3	2	4	2	15	2	3	3	3	4	15	2	4	4	3	2	15	2	3	4	2	3	14	88
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23	3	2	1	5	1	12	131
5	4	3	3	3	4	17	4	3	2	3	4	16	4	3	3	3	2	15	4	2	2	3	3	14	4	4	2	2	3	15	3	4	4	2	4	17	94
6	3	2	3	2	3	13	2	1	2	3	2	10	2	3	2	2	1	10	2	1	2	2	2	9	2	1	1	1	3	8	2	3	3	3	3	14	64
7	2	2	4	4	3	15	2	2	2	3	2	11	2	2	4	4	3	15	2	4	4	3	4	17	4	4	2	2	2	14	3	3	3	2	3	14	86
8	2	4	2	2	3	13	4	3	2	2	4	15	3	4	3	4	3	17	3	2	3	3	4	15	2	4	4	4	4	18	4	3	3	4	3	17	95
9	3	4	5	3	4	19	3	3	4	3	5	18	4	5	5	3	4	21	5	4	5	4	5	23	3	4	5	4	3	19	3	4	3	3	4	17	117
10	3	2	4	2	4	15	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	2	12	2	3	2	4	2	13	2	2	3	2	4	13	4	4	3	4	2	17	90
11	4	4	3	2	4	17	3	4	2	3	2	14	2	2	2	2	3	11	3	4	2	4	3	16	3	4	2	4	2	15	4	2	2	4	4	16	89
12	4	3	3	2	2	14	4	3	2	3	4	16	4	2	3	3	2	14	3	2	2	4	3	14	4	4	3	2	3	16	4	4	2	4	2	16	90
13	2	3	2	2	4	13	3	3	4	4	3	17	3	3	4	2	3	15	4	2	2	4	3	15	4	4	3	2	4	17	2	3	3	4	4	16	93
14	4	4	2	2	4	16	4	2	2	3	3	14	4	3	3	3	2	15	4	2	4	4	4	18	3	2	3	4	4	16	3	3	2	3	4	15	94
15	2	5	5	5	5	22	4	4	4	3	3	18	4	3	5	5	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	2	2	5	2	15	123
16	4	4	2	2	3	15	3	3	3	4	2	15	4	4	3	2	3	16	3	3	2	2	2	12	3	4	4	4	3	18	2	3	4	2	4	15	91
17	2	3	1	2	3	11	3	2	2	2	3	12	2	1	2	3	1	9	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	72
18	2	4	3	4	2	15	4	3	4	2	3	16	4	3	4	2	4	17	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18	3	2	4	4	3	16	100
19	3	3	4	2	2	14	2	3	3	4	3	15	3	3	2	4	4	16	3	3	2	2	4	14	3	4	3	2	4	16	3	3	3	4	3	16	91
20	2	4	4	5	4	19	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	2	3	4	2	16	132



21	1	2	2	2	3	10	2	1	3	2	3	11	1	1	3	2	3	10	3	3	1	1	2	10	2	1	3	1	3	10	1	3	3	1	3	11	62
22	4	5	5	3	5	22	3	5	4	3	3	18	3	5	3	5	5	21	4	5	4	5	5	23	5	3	4	4	3	19	5	4	3	5	5	22	12 5
23	5	5	4	3	3	20	5	4	4	4	5	22	3	4	3	4	3	17	4	5	4	4	3	20	5	4	4	5	5	23	4	5	5	3	4	21	12 3
24	2	3	3	2	3	13	3	4	2	2	3	14	2	4	4	2	2	14	4	3	2	4	4	17	2	3	2	4	3	14	2	4	2	2	2	12	84
25	2	4	3	4	4	17	2	2	2	4	4	14	2	4	3	2	2	13	4	4	3	2	2	15	4	3	3	4	2	16	4	4	3	4	3	18	93
26	2	1	3	3	2	11	2	3	3	3	1	12	2	3	2	2	3	12	2	3	2	1	1	9	2	1	2	3	2	10	1	1	1	2	3	8	62 13
27	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	2	1	5	1	14	7 12
28	5	4	4	5	5	23	4	5	3	5	4	21	3	5	3	3	5	19	5	3	3	4	5	20	3	5	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23	8
29	4	4	3	2	2	15	3	3	4	4	2	16	3	2	4	4	4	17	2	4	3	4	3	16	3	2	3	3	4	15	2	4	2	2	4	14	93
30	2	4	2	2	2	12	3	2	2	3	3	13	4	2	4	4	3	17	2	4	3	3	4	16	2	4	2	3	3	14	3	2	4	4	2	15	87 13
31	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	3	2	5	1	16	6 12
32	2	5	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	1	1	5	1	12	6
33	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	2	12	4	4	2	3	3	16	4	2	3	2	2	13	2	2	4	3	2	13	4	3	2	2	4	15	82
34	3	2	4	3	3	15	3	2	3	3	4	15	4	2	3	2	2	13	3	4	4	3	2	16	2	4	2	3	3	14	4	4	2	3	2	15	88
35	2	3	2	4	3	14	3	4	3	3	2	15	3	2	2	3	3	13	3	2	3	4	3	15	3	4	4	2	2	15	4	2	2	2	2	12	84
36	3	1	2	3	2	11	1	2	1	3	1	8	3	3	3	3	3	15	3	2	2	1	1	9	1	3	2	1	3	10	2	1	2	3	3	11	64 12
37	4	4	5	3	5	21	5	4	5	3	5	22	4	5	4	5	5	23	4	4	3	4	3	18	3	5	5	5	4	22	4	5	5	3	4	21	7
38	3	2	3	3	1	12	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	1	11	1	3	1	2	1	8	3	2	3	3	2	13	3	1	3	1	1	9	65 13
39	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	2	3	5	1	16	8 12
40	1	5	4	5	4	19	5	0	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	1	2	5	1	14	5
41	3	3	4	4	4	18	2	4	3	4	4	17	2	3	3	3	2	13	4	3	4	3	2	16	4	3	2	3	4	16	3	2	4	2	3	14	94
42	2	2	2	2	3	11	3	2	4	2	3	14	4	4	4	2	3	17	2	2	3	2	2	11	2	4	4	4	2	16	4	3	3	2	4	16	85
43	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	4	13	4	2	3	4	4	17	4	3	3	4	2	16	2	4	4	2	3	15	4	2	3	3	4	16	92
44	2	3	4	3	4	16	2	4	3	4	2	15	4	3	2	2	2	13	3	4	2	2	2	13	2	2	4	4	4	16	3	4	3	3	2	15	88
45	3	4	3	2	4	16	3	2	4	4	2	15	2	3	4	3	4	16	3	2	2	2	4	13	2	2	4	2	3	13	3	4	3	4	3	17	90

46	2	4	3	2	2	13	2	2	4	3	2	13	4	4	2	4	3	17	4	2	4	4	3	17	3	3	3	2	2	13	2	2	4	3	4	15	88
47	5	3	5	5	5	23	4	3	4	4	5	20	5	5	3	5	3	21	5	4	4	5	3	21	4	5	4	3	4	20	5	4	5	3	5	22	12 7
48	2	2	2	4	4	14	4	3	3	4	3	17	2	2	3	2	4	13	3	2	3	2	2	12	3	4	3	4	2	16	2	4	3	2	4	15	87
49	3	3	3	3	4	16	2	2	3	4	3	14	4	4	2	2	4	16	2	2	2	2	4	12	2	2	2	4	4	14	4	4	2	3	2	15	87
50	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	1	14	13 5
51	5	3	3	5	5	21	4	5	4	4	4	21	3	4	5	3	3	18	5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	5	21	5	4	5	3	5	22	12 6
52	3	4	4	4	2	17	2	4	2	3	3	14	2	4	4	4	2	16	4	4	4	3	2	17	2	2	3	3	3	13	3	4	4	4	3	18	95
53	2	3	4	2	4	15	4	4	2	3	4	17	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	4	18	2	2	4	4	4	16	2	4	4	3	2	15	97
54	3	4	2	3	3	15	4	3	4	4	2	17	3	4	2	2	3	14	3	2	4	4	2	15	2	3	3	3	2	13	4	3	4	3	4	18	92
55	2	3	4	2	2	13	3	2	2	3	4	14	2	3	2	2	4	13	3	4	2	3	3	15	2	2	4	4	3	15	4	4	4	3	4	19	89
56	4	3	3	3	5	18	5	5	5	5	5	25	3	5	3	3	5	19	5	4	4	4	3	20	3	5	3	5	4	20	5	4	5	5	4	23	12 5
57	3	4	2	3	2	14	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	2	15	4	4	4	3	4	19	10 3
58	1	5	5	5	5	21	5	4	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	1	3	4	5	1	14	11 4
59	3	3	2	4	4	16	3	4	3	2	2	14	2	2	4	4	2	14	3	3	3	2	4	15	4	4	2	2	4	16	4	3	2	2	2	13	88
60	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	4	16	4	2	2	2	4	14	3	3	3	2	3	14	4	2	2	2	2	12	2	4	4	4	4	18	88
61	2	3	3	4	2	14	2	4	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	2	16	3	4	3	2	2	14	2	3	2	2	2	11	89
62	1	5	5	5	5	21	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	2	1	4	1	13	12 4
63	2	2	4	2	2	12	4	2	3	4	4	17	2	3	2	3	4	14	4	4	2	4	3	17	4	3	4	4	4	19	2	4	4	4	3	17	96
64	4	3	5	3	5	20	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	3	21	4	3	4	5	3	19	4	3	3	4	5	19	4	3	5	4	5	21	12 3
65	3	5	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	2	2	4	1	12	12 8
66	2	4	4	4	4	18	5	4	4	3	3	19	3	3	4	5	5	20	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	3	3	4	1	15	11 7
67	4	3	4	2	3	16	2	2	4	4	2	14	4	3	2	2	3	14	3	4	3	4	4	18	3	2	4	2	3	14	2	2	3	4	2	13	89
68	4	3	3	4	4	18	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	3	4	2	4	3	16	4	4	3	3	2	16	4	3	3	2	4	16	91
69	5	4	4	4	4	21	4	3	3	3	5	18	4	5	3	4	5	21	5	3	5	3	4	20	4	4	5	3	5	21	3	4	4	3	4	18	11 9

70	2	2	4	2	2	12	2	2	2	4	4	14	2	4	2	2	3	13	2	3	3	4	2	14	4	2	4	4	4	18	2	4	4	3	4	17	88
71	3	3	2	2	3	13	2	3	2	1	1	9	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	1	11	3	2	3	1	2	11	71
72	2	4	4	3	2	15	2	4	3	2	4	15	4	3	3	2	4	16	2	3	3	3	4	15	2	3	2	3	4	14	3	3	3	3	4	16	91
73	4	2	4	4	3	17	4	2	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	4	3	3	4	16	3	4	2	4	3	16	2	2	4	4	2	14	89
74	1	5	5	5	5	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	4	1	1	4	1	11	11 8
75	3	4	5	3	3	18	3	5	4	3	4	19	5	4	5	4	4	22	5	4	4	3	3	19	5	3	5	5	3	21	4	5	5	5	5	24	12 3
76	5	3	3	4	3	18	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	4	5	3	3	5	20	3	4	3	4	5	19	5	4	4	5	3	21	12 0
77	2	2	3	3	3	13	3	4	4	4	4	19	2	4	2	3	4	15	4	2	2	2	3	13	2	4	4	2	2	14	2	3	2	4	2	13	87
78	3	4	3	4	3	17	2	3	4	2	3	14	3	2	3	2	3	13	4	2	2	4	3	15	2	2	2	2	3	11	4	4	4	2	2	16	86
79	4	3	2	3	3	15	4	2	4	2	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	4	3	4	16	4	4	3	2	3	16	2	3	3	4	4	16	90
80	3	3	4	3	3	16	2	2	2	3	2	11	2	2	4	3	4	15	3	3	2	2	2	12	2	2	4	2	2	12	4	2	2	2	2	12	78
81	2	2	4	2	3	13	3	2	4	4	4	17	3	2	4	4	3	16	2	4	4	4	3	17	2	2	3	4	3	14	3	4	2	4	3	16	93
82	4	3	3	4	4	18	4	2	3	2	3	14	2	2	3	2	3	12	2	4	3	4	3	16	4	3	2	3	2	14	3	4	2	4	4	17	91
83	3	2	3	2	2	12	4	3	3	3	2	15	2	3	2	2	3	12	4	2	4	4	2	16	3	4	3	2	3	15	3	4	4	3	3	17	87
84	2	3	4	3	4	16	3	2	4	2	4	15	2	3	4	2	4	15	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	2	17	3	2	4	3	3	15	12 6
85	2	5	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	3	2	5	1	14	6
86	3	3	2	3	3	14	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	2	16	2	3	3	2	4	14	2	4	2	3	2	13	3	4	2	3	2	14	88
87	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	2	3	4	2	16	13 6
88	4	5	3	5	5	22	5	5	5	4	4	23	3	3	5	3	4	18	5	5	4	4	5	23	3	4	4	4	4	19	5	4	3	4	4	20	12 5
89	2	2	4	3	3	14	4	3	3	3	2	15	2	2	4	4	4	16	2	3	3	2	2	12	4	4	4	3	3	18	4	4	2	4	3	17	92
90	1	2	2	3	2	10	3	1	2	2	3	11	3	1	3	2	3	12	1	2	3	2	2	10	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	1	7	56
91	2	3	4	4	2	15	3	2	4	4	3	16	3	3	2	3	3	14	2	3	4	4	2	15	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	3	19	95
92	4	3	3	4	2	16	2	3	3	3	3	14	3	2	4	4	4	17	3	4	4	4	2	17	2	4	4	2	2	14	2	4	3	3	4	16	94
93	2	2	4	4	2	14	4	4	2	3	3	16	4	3	2	4	3	16	2	2	2	2	2	10	3	4	4	4	3	18	3	2	4	4	4	17	91
94	3	1	3	2	1	10	2	1	3	2	3	11	1	3	3	2	2	11	2	3	2	1	3	11	2	1	2	2	2	9	1	2	3	3	1	10	62
95	2	2	3	2	3	12	4	3	3	2	2	14	3	3	4	4	4	18	3	2	2	3	3	13	2	2	4	2	2	12	2	4	2	2	2	12	81

96	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	1	3	5	1	15	13 7		
97	4	4	2	2	3	15	2	3	4	4	3	16	4	2	4	2	2	14	2	3	2	4	2	13	2	3	3	2	4	14	4	3	4	4	2	17	89
98	3	4	3	3	3	16	4	4	5	4	4	21	5	5	3	5	3	21	4	5	5	3	4	21	5	4	5	4	4	22	3	3	4	5	5	20	12 1
99	2	4	4	5	5	20	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	2	2	4	2	14	12 5
100	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	1	16	13 5
101	5	3	3	5	5	21	3	3	5	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	4	5	3	3	18	3	3	5	5	3	19	4	3	5	5	5	22	11 5
102	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	1	5	5	1	17	13 8
103	4	3	4	4	3	18	3	2	2	3	4	14	2	3	4	3	3	15	2	3	4	2	4	15	3	4	4	3	3	17	2	3	4	4	3	16	95
104	4	3	4	3	4	18	2	2	3	4	2	13	4	4	3	2	3	16	3	3	3	4	4	17	2	2	4	4	3	15	3	2	4	2	3	14	93
105	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	2	1	2	5	1	11	12 5
106	2	4	3	4	2	15	4	2	2	2	2	12	3	3	3	3	4	16	4	3	2	3	2	14	4	3	3	2	2	14	2	4	2	2	2	12	83
107	2	5	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	2	1	2	5	1	11	12 5
108	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	3	4	5	3	19	13 7
109	2	2	2	4	3	13	4	3	4	4	2	17	4	3	3	3	4	17	3	4	2	2	2	13	4	2	4	4	4	18	2	3	2	4	3	14	92
110	3	4	2	2	3	14	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	4	15	3	4	3	4	3	17	3	4	4	2	4	17	4	3	4	3	3	17	93
111	1	2	3	2	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	5	22	11 3
112	3	5	5	4	4	21	4	5	4	3	3	19	3	4	4	4	5	20	3	4	3	5	4	19	3	5	3	5	5	21	4	5	3	4	5	21	12 1
113	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	3	11	2	2	4	3	3	14	2	3	3	4	3	15	4	2	2	3	2	13	3	4	2	3	3	15	81
114	2	1	3	3	3	12	1	1	2	1	3	8	3	2	2	1	1	9	3	2	1	3	2	11	3	3	1	3	2	12	2	1	3	1	1	8	60
115	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	2	17	2	2	3	3	4	14	3	2	3	2	2	12	3	4	3	3	2	15	3	4	2	3	3	15	90

**Anexo I: Artículo científico****Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016**

Professional skills and job performance of the administrative staff of the national penitentiary institute headquarters 2016

Autor: Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega.<sup>1</sup>

Asesor: Eliana Soledad Castañeda Núñez

**Resumen**

La investigación titulada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016” tiene como problema general ¿Qué relación existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016?

La metodología utilizada en la presente investigación fue el hipotético deductivo, tipo de estudio sustantiva de nivel descriptivo, diseño fue el no experimental, según alcance temporal tipo transversal y según su carácter correlacional, la población estuvo representado por 165 trabajadores del área administrativa de régimen laboral (CAS y D.L. 276 Nombrados) de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario. y la muestra fue de 115 trabajadores del área administrativa de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario. el muestreo fue probabilística de tipo aleatorio simple. La recopilación de datos se utilizó la técnica del instrumento de la encuesta y el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman.

Por lo tanto, se demostró que existe relación positiva ( $\rho = 0,712^{**}$ ) y significativa ( $p = 0,001$ ) entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Competencias profesional, desempeño profesional, Trabajo en equipo, participación e innovación

---

Bach. Edgardo Jaime Rojas Vega. Escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo  
Magr. Eliana Soledad Castañeda Núñez

**ABSTRACT**

The research entitled "Professional Skills and job performance of the administrative staff of the National Penitentiary Institute headquarters 2016" has the general problem What is the relationship between skills and job performance of the administrative staff of the headquarters of INPE 2016?

The methodology used in this research was the deductive hypothetical method, type of substantive study of descriptive level design was not experimental, according transverse temporal scope type and according to their correlational nature, the population was represented by 165 administrative workers regime labor (and DL 276 Named CAS) Headquarters of the National Penitentiary Institute. and the sample was 115 workers in the administrative area of the Headquarters of the National Penitentiary Institute. sampling was simple random type, for data collection the survey technique was used and for analysis of the data work with Spearman correlation.

Therefore, it was shown that there is positive correlation ( $\rho = 0.712^{**}$ ) and significant ( $p = 0.001$ ) between skills and job performance of the administrative staff, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: professional skills, professional performance, Teamwork, participation and innovation.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se trata de Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016, con la finalidad de establecer la relación entre Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo las , según procedencia – Independencia, surge de la problemática que en los últimos años ha existido un interés creciente por el desempeño laboral de los profesionales en las organizaciones públicas, tanto a nivel nacional como internacional; donde la administración pública dentro del contexto económico y social está dirigida a una gestión por resultados con eficiencia. Ahí nace la preocupación creciente del desempeño laboral del personal, tal es así que uno de los retos a los que se enfrentan las instituciones públicas es contar con personal profesional con competencias profesionales que además de tener amplios conocimientos tengan habilidades y actitudes para resolver problemas y por ende tener un eficiente desempeño laboral.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto del Instituto Nacional Penitenciario INPE , dentro de los antecedentes más resaltantes a nivel internacional Pavié (2012) en su tesis titulado “Las Competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile aportaciones a la formación inicial” de la Universidad de Valladolid de la facultad de Educación y Trabajo Social, para optar el grado de Doctor, su objetivos es Analizar las políticas formativas para el profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones y su forma de concretarse en los currículos y en

la práctica, desde el punto de vista de las competencias que se pretenden desarrollar en la formación inicial, el segundo objetivo es determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de Lengua Castellana y Comunicaciones, a nivel nacional entre otro tenemos a Cojulun (2011) en su trabajo de investigación titulada “ Competencias Laborales como base para la selección de personal” (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu) de la Universidad Rafael Landivar de la facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenago para optar el grado de Licenciatura, tuvo como objetivo general es Determinar la importancia de las competencias laborales como base para la selección de personal y los objetivos específicos son Identificar la diferencia en el proceso de selección basado en competencias, y el sistema tradicional de selección, proponer una evaluación por Assessment Center para reforzar el proceso de selección por competencias y Identificar los beneficios y dificultades que se obtienen al seleccionar personal por competencias laborales en la empresa pio lindo y de los antecedentes a nivel nacional la más resaltante es de Alfaro (2011) en su tesis doctoral denominada “Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú”, manifiesta que las bibliotecas universitarias son un nicho laboral importante para los Bibliotecólogos en el Perú, en este sentido, realizar un análisis de las principales competencias que se requiere en este tipo de unidad de información fue uno de los principales motivaciones para llevar a cabo esta investigación , dado que al darles a conocer los profesionales sabrán que competencias

deben poseer para mantenerse competitivos y las universidades tendrán un instrumento que les permita cambiar y sus planes de estudio son acordes a estos nuevos requerimientos del mercado laboral.

Dentro del marco teórico de la variable 1 : Competencias profesionales según De acuerdo al Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), (2008) la Cualificación se define como: “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.” Y según Bunk (1994) manifiesta que poseería “competencia profesional quien dispusiera de los “Conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión; pudiera resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y estuviera capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”(p.56) y sus dimensiones a tratar es las competencias técnicas, competencias metodológicas, las competencias sociales y las competencias participativas, con respecto a la fundamentación teórica de la variable 2 : Desempeño laboral manifiesta Bohórquez (2010) manifestó que el desempeño Laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En este contexto el autor a través de esta definición nos da a conocer que el Desempeño Laboral se puede medir de acuerdo a niveles de ejecución alcanzado por un trabajador en logro de las metas. Las dimensiones consideradas en esta variable son Asistencia y

puntualidad, Trabajo en equipo, Productividad, Respeto y Responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo presión. Dentro de la justificación tenemos la teórica ya que nos permite contribuir en llenar en algo ese vacío de conocimiento acerca de la investigación sobre la relación “Competencias Profesionales y Desempeño Laboral del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario INPE 2016” y la justificación práctica permitirá resolver problemas prácticos de tal manera se mejoré profesionalmente y como metodológica porque permite emplear nuevos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, para proponer instrumentos válidos y confiables sobre las variables, sobre las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario. El problema general considerado es ¿Qué relación existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016? Y como objetivo general es Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016 y las hipótesis son Hipótesis general: Existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central INPE 2016.

## MATERIALES Y METODOS

El presente estudio de investigación es tipo no experimental sustantiva nivel descriptivo, con un diseño descriptivo,



transversal, correlacional La población está conformada por 165 trabajadores del área administrativa de régimen laboral (CAS y D.L. 276 Nombrados) de la Sede Central del Instituto nacional Penitenciario y la muestra fue de 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario, el muestreo es de tipo aleatorio simple, la recopilación de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el análisis de datos se realizó con la correlación de Spearman.

Para recopilar información se utilizó la técnica de la encuesta para ello se elaboró el instrumento tanto para las variables Competencias profesionales y Desempeño Laboral, las mismas que el cuestionario para competencias profesionales contiene 18 ítems, cuatro dimensiones y cuatro indicadores, y se empleó escala de Likert y la valoración de 1 a 5 y es como sigue: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces(3), casi Siempre (4), Siempre (5) y como rangos se estableció Optimo, regular y No Optimo, así como respecto al Cuestionario de Desempeño laboral contiene 30 ítems, seis dimensiones y treinta indicadores, y se empleó escala Likert y la valoración de 1 al 5 y es como sigue: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces(3), casi Siempre (4), Siempre (5) y como rangos se estableció Malo, Debe Mejorar, Bueno y Excelente. La información se recogió, de manera individual, fue tabulada y organizada en una base de datos. A partir de los datos organizados, se estableció a través del SPSS versión 22, una prueba piloto de 15 trabajadores y luego se procedió con el test estadístico Alfa de Crombach, resultando la confiabilidad del cuestionario Competencias Profesionales Alfa de Crombach 0.806 y para la confiabilidad

del cuestionario desempeño Laboral Alfa de Crombach 0.753.

Se estableció el análisis de datos para la muestra de 115 través del SPSS versión 22, resultando para la variable competencias profesionales y sus dimensiones, de acuerdo a los rangos No Optimo, regular y Optimo su frecuencia y porcentaje respectivo, así mismo se obtuvo resultados de la variable desempeño laboral y dimensiones, de acuerdo a los rangos Malo, Debe Mejorar, Bueno y Excelente su frecuencia y porcentaje respectivo., seguidamente se efectuó la Prueba de Hipótesis y se utilizó para la prueba estadística por medio del coeficiente de correlación de Spearman. Resultando de la correlación de spearman entre competencias profesionales y desempeño laboral, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.712\*\*, indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y nivel alto, esto quiere decir que a mayores competencias profesionales existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

## RESULTADOS

Los resultados están hallados en base a la comprobación de las hipótesis generales y específicas y son los siguientes: Dentro de la hipótesis general tenemos Existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 1

Correlación de Spearman entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

			Competencias profesionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	0,712**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 1, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,712\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Respecto a los resultados de la hipótesis 1 es Existe una relación entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 2

*Correlación de Spearman entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión técnica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión técnica	Coefficiente de correlación	1,000	0,768**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 2, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,768\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión técnica de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Según los resultados de la hipótesis 2 tenemos:

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 3

*Correlación de Spearman entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión metodológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión metodológica	Coefficiente de correlación	1,000	0,627**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 3, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,627\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión metodológica de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Respecto a la Hipótesis 3 tenemos :

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 4

*Correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	0,607**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,607**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		115	115	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 4, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,607\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

En relación a la hipótesis 4 tenemos :

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.

Tabla 5

*Correlación de Spearman entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016.*

			Dimensión participativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión participativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,645**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,645**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		115	115	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 5, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación

significativa entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,645\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión participativa de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

.

## DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la hipótesis general inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,712\*\* indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que a mayores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral esto coincide con la investigación de Alfaro (2011) en su tesis doctoral denominada “Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú”, manifiesta que las bibliotecas universitarias son un nicho laboral importante para los Bibliotecólogos en el Perú, en este sentido, realizar un análisis de las principales competencias que se requiere en este tipo de unidad de información fue uno de los principales motivaciones para llevar a cabo esta investigación, dado que al darles a conocer los profesionales sabrán que competencias deben poseer para mantenerse competitivos y las universidades tendrán un instrumento que les permita cambiar y sus planes de estudio son acordes a estos nuevos requerimientos del mercado laboral. El tipo de investigación es de tipo descriptivo transversal prospectivo, la población estaba conformado por todos los profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en las bibliotecas de las 76 universidades institucionalizadas del Perú y la muestra está comprendido a 134 profesionales egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencias de la Información que laboran en bibliotecas de 18 universidades del Perú. En este contexto las competencias profesionales de los Recursos Humanos en las Bibliotecas Universitarias del Perú, nos indican que a través de esta Unidad de información los profesionales sabrán que competencias deben poseer para mantenerse competitivos, se llegó a las siguientes conclusiones que Diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú. Un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación.

## CONCLUSIONES

Primero. Conforme a lo determinado en el objetivo general, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , entonces: Existe relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a  $0,712^{**}$  que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, este resultado quiere decir que a mayores valores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Segunda. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 1, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , entonces: Existe relación significativa entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a  $0,768^{**}$  que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión técnica de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Tercera. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 2, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , entonces: Existe relación significativa entre la dimensión metodológica de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016., con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a  $0,627^{**}$  que indica que hay una relación relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión metodológica de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Cuarta. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 3, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , entonces: existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a  $0,607^{**}$  que indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Quinta. Conforme a lo determinado en el objetivo específico 4, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , entonces: existe una relación significativa entre la dimensión participativa de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a  $0,645^{**}$  que indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de la dimensión participativa de las competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro (2011) *Competencias Profesionales de los Recursos Humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú* (Tesis de Maestría)
- Ávila, R. (2012). *Estadística Elemental*. Estudios y Ediciones R.A. Lima Perú
- Balestrini, M. (2006) *Como se elabora el proyecto de investigación*. Consultores Asociados. Caracas.
- Barrio y Pinto (2012) *Las Competencias Profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile*” (Tesis de Maestría) aportaciones a la formación inicial” de la Universidad de Valladolid de la facultad de Educación y Trabajo Social.
- Bohórquez (2010) *Factores asociados a síntomas depresivos en trabajadoras sexuales*
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de la competencias en La formación y perfeccionamiento profesionales *en la RFA, Revista CEDEFOP* ( 1)16
- Bunk, G.P. (2009). La transmisión de la competencias en La formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, *Revista CEDEFOP*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª.ed.) Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw-Hil.
- Cojulun (2011) *Competencias Laborales como base para la selección de personal*” (estudio realizado empresa Piolindo de Retalhuleu) de al Universidad Rafael Landivar de la facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenago
- Coromillas (2005) *El clima y sus consecuencias sobre la actividad de los movimientos de ladera en España*
- Del Pozo Flores, J. A. (2013). *Competencias profesionales*. (2ºed.) NARCEA SA
- Durrieu, M. Escobar, A, Porto, A y Saura, O. (2011). *Competencias profesionales. Una mirada desde la formación en los procesos técnicos*. Argentina
- Hernández , R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. México.
- Fernández (2007) *Paradigma cualitativo en la Investigación Socio educativa* . Costa Rica: Colección Ider.
- Guerrero Serón, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: Una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *La revista: Complutense de Educación*, Vol ( 10) (1)
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación*, (4º ed.). México. Mc Graw Hill/ Interamericana de Venezuela, S.A.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*, (5º ed.). México. Mc Graw Hill/ Interamericana de C.V: Editores, S.A.



- Hose (2004) *El desempeño laboral del personal adscrito al centro de estudios administrativo y políticas públicas (ceapp)* (tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” – Venezuela
- Ibarra (2008) *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*. Universidad Autónoma de Chihuahua. México
- Jofré (2010) “*Competencias profesionales en los docentes de enseñanza media de Chile análisis desde las percepciones de los implicados*” (Tesis de Doctor) Universidad Autónoma de Barcelona de la facultad de ciencias de la educación del departamento de pedagogía.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for competencies rather than intelligence* En: American psychologist,( 28)
- Navío, A. (2001) *Las competencias del formador de formación continuada. Análisis desde los programas de formación de formadores*. (Tesis de Doctor). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Niel, J. (1998) *Estudios sobre las culturas contemporáneas. Estudios sobre las culturas contemporáneas*: México.
- Ortoll, E (2003). *Competencia Informacional en las ciencias de la salud. Propuesta de un modelo de formación*. (Tesis doctoral). Zaragoza: Universidad.
- Paladines, L. (2012). *El proceso de Mercadotecnia y la Gestión de Comercialización de Bienes y Servicios*. Universidad Nacional de Loja Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Reyes, S. (2010). *El Trabajo en Equipo*. De página web [http// www.ssreyes.o](http://www.ssreyes.o)
- Ríos (2010) “*Administración y dirección de la Producción*” (2ª.ed.) Pearson: México.
- Sogues, M y Flores, O. (2010). *Competencias profesionales de un perfil psicopedagógico en el proceso de incorporación de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la docencia universitaria*. España.
- Sánchez (2009) “*Metodología y Diseños en la Investigación Científica*”. Edición Visión Universitaria Lima-Perú.
- Tamayo (1990) *El proceso de Investigación Científica*. México: Noriega Editores.
- Tamayo y Tamayo, Mario (1998). *El Investigación Científica*. México: Limusa.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2ª.ed.) Lima: San Marcos