



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias laborales genéricas en los trabajadores del  
Departamento de Redacción del Congreso de la  
República, 2018**

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

Maestro en gestión pública

**AUTOR**

Br. Edwin Semili Oyola Gallegos

**ASESORA**

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**Lima – Perú**

**2019**



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **OYOLA GALLEGOS, EDWIN SEMILI**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE REDACCIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA-2018**

Fecha: 27 de enero de 2019

Hora: 9:30 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Firma: 

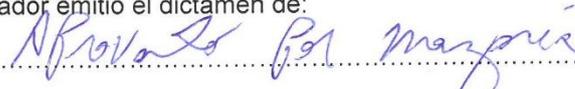
**SECRETARIO:** Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: 

**VOCAL:** Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

  
.....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Al Señor.

Al permitirme el alba para poder ver el camino de este proyecto y el ocaso del cumplimiento de mis objetivos, axiológicamente con la humildad, dedicación y entrega.

**A Olguita.**

A su apoyo incondicional en todo momento de mi vida, por sus consejos, valores, y comprensión para ser un hombre de bien, solidario y por su amor.

### **Agradecimiento**

A mi universidad por permitirme ser parte de este programa de maestría.

A mis profesores por enseñarme el valor de la perseverancia, gracias por sus enseñanzas, por su tiempo y por las experiencias compartidas.

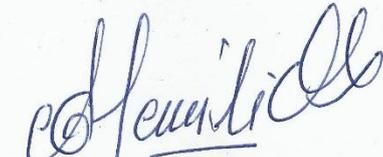
### Declaratoria de autoría

Yo, Edwin Semili Oyola Gallegos, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018", presentada, en 101 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de enero de 2019

  
Edwin Semili Oyola Gallegos  
DNI N° 32657292

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: “Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción Congreso de la República, 2018”.

La investigación tiene por objetivo determinar los niveles de Competencias laborales genéricas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

La investigación está dividida en capítulos: En el Capítulo I Introducción: conformada por la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al contenido, formulación del problema, justificación del estudio, y los objetivos. Capítulo II Método: Es el diseño de investigación, su variable, la operacionalización, su población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusión, Capítulo VI Recomendaciones, Capítulo VII Referencias y finalmente el apartado que corresponde a los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice de contenido	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
<b>Resumen</b>	xi
<b>Abstract</b>	xii
<b>I. Introducción</b>	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Trabajos previos internacionales	16
1.2.2 Trabajos previos nacionales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	38
1.4.1 Problema general	38
1.4.2 Problemas específicos	38
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Objetivos	40
1.6.1 Objetivo general	40
1.6.2 Objetivos específicos	40
<b>II. Método</b>	42
2.1 Diseño de estudio	43
2.2 Variables, Operacionalización	44
2.3 Población y muestra	46
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	50

<b>III. Resultados</b>	51
<b>IV. Discusión</b>	60
<b>V. Conclusión</b>	65
<b>VI. Recomendaciones</b>	68
<b>VII. Referencias</b>	71
<b>Anexos</b>	76

**Lista de tablas**

	Página	
Tabla 1	Operacionalización de la variable competencias laborales genéricas.	45
Tabla 2	Distribución de la población	46
Tabla 3	Resultados de la validez de contenido del instrumento	49
Tabla 4	Índice de confiabilidad del cuestionario Competencias Laborales Genéricas	49
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias laborales genéricas	52
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de desempeño y operativas	53
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de ayuda y servicios	54
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de impacto e influencia	55
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias jefaturales	56
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias cognitivas	57
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de eficacia personal	58

## Lista de figuras

	Página	
Figura 1	Modelo del Iceberg de Spencer y Spencer	32
Figura 2	Esquema del diseño de investigación	44
Figura 3	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias laborales genéricas	52
Figura 4	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de desempeño y operativas	53
Figura 5	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de ayuda y servicio	54
Figura 6	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de impacto e influencia	55
Figura 7	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias jefaturales	56
Figura 8	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias cognitivas	57
Figura 9	Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de eficacia personal	58

## Resumen

La presente investigación titulada “Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018”, tuvo como objetivo determinar el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018; para ello se siguió el esquema y las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo; donde se trabajó con una muestra representativa integrada por 64 trabajadores perteneciente al Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento fue el Cuestionario de Competencias Laborales Genéricas de Spencer y Spencer, el cual contó con validez y confiabilidad ( $\alpha=0,964$ ).

Las conclusiones del estudio permitieron determinar que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (57,8%) con una ligera tendencia a ser alto (21,9%). En las dimensiones de la variable los niveles también se encontraron en el nivel medio.

Palabras claves: Competencias laborales genéricas, trabajadores, departamento de redacción, congreso de la república.

## **Abstract**

The present investigation titled "Generic labor competences in the workers of the Drafting Department of the Congress of the Republic-2018", had like objective to determine the level of the labor Competences of the sector of Writing of the Congress of the Republic of 2018; for this, the scheme and the rules of the Graduate School of the César Vallejo University are followed.

The study was developed under a quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive level approach; Where is a representative sample composed of 64 workers belonging to the Editorial Department of the Congress of the Republic, 2018. The data collection technique of the survey, and the instrument was the Questionnaire of Spencer and Spencer Generic Labor Competencies, which counted with validity and reliability ( $\alpha = 0.964$ ).

The conclusions of the study allowed to determine what are the competences of the generic organizations in the servers of the Drafting Department of the Congress of the Republic, it is at an average level (57.8%) with a slight tendency to be high (21.9 %). In the dimensions of the variable the levels were also found in the middle level.

Keywords: Generic labor competences, workers, drafting department, congress of the republic.

## **I. Introducción**

## **1.1. Realidad problemática**

En los últimos años se ha evidenciado grandes cambios en la dinámica de las organizaciones, esto como respuesta a las exigencias de un mundo cada vez más globalizado y a los avances tecnológicos. Este panorama ha impulsado a las organizaciones a implementar una serie de ajustes en sus diversos procedimientos, con la finalidad de mejorar los niveles de eficiencia y garantizar la competitividad.

De lo anterior, uno de los aspectos de mayor preocupación para las organizaciones en la actualidad es el factor humano, representando el intangible más valioso para la misma, por ello se ha propuesto nuevos enfoques que describen a las personas como un recurso fundamental para la consecución de los objetivos organizacionales. Esta nueva visión destaca el papel esencial que tienen las personas en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización, considerando al desarrollo de competencias como elemento clave en la creación de valor. Por consiguiente, en el presente estudio se propone identificar el nivel de competencias laborales genéricas que presentan un grupo de trabajadores del Congreso de la República.

Al respecto de la problemática, en el mundo en la actualidad las diversas organizaciones públicas y privadas han reformulado la visión de gestión de los recursos humanos tradicional, considerándolo como un recurso estratégico y no como un costo como se asumía tradicionalmente. En tal sentido, se asume a las competencias como el desarrollo de capacidad de las personas que le permite tener un desempeño exitoso en un determinado o en varios contextos. Por lo tanto, frente a los grandes cambios que suceden en el mundo el reto para las organizaciones es promover que las personas tengan un desempeño idóneo, con dominio de su puesto de trabajo tanto a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes, (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016).

En el contexto latinoamericano la OIT (2016) sostuvo que los últimos años la región latinoamericana ha presentado grandes transformaciones tanto en el aspecto social como también económico, como consecuencia de la

implementación de políticas públicas, apertura económica y reestructuración en las organizaciones, generando la necesidad de una implementación efectiva de un nuevo modelo de gestión. En los últimos años ha habido importantes avances en lo que respecta al desarrollo de competencias en las diversas organizaciones, pero principalmente en las grandes empresas privadas, en las instituciones gubernamentales aun todavía es una tarea pendiente, por la burocracia y la corrupción que atañe a los países de la región.

El Perú no es ajeno a la realidad que se vive en el mundo, el enfoque de competencias es utilizado por diversas instituciones gubernamentales y también por las grandes empresas privadas. En lo que respecta al estado si bien se asumido las competencias como el modelo idóneo, en la práctica cada sector lo ha implementado de manera independiente y no se ha desarrollado un enfoque metodológico único que permita alinear y sumar los esfuerzos hacia objetivos globales, (MINSA, 2011). Al respecto, MINSA (2011) sostuvo que los recursos humanos representan el bien intangible que permite el desarrollo del país, por ello mientras mayores competencias tengan, mayor será la contribución hacia un desarrollo sostenible.

En cuanto al contexto institucional, la gestión pública impone exigencias en el recurso humano, como las competencias laborales genéricas necesarias para el desempeño en los trabajadores, y de que las personas desarrollen sus conocimientos, habilidades y destrezas con los que requiere contar el servidor parlamentario, el cual requiere de constantes capacitaciones y actividades positivas para enfrentar los cambios. Por consiguiente, en el Congreso de la República, las competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción, deben de surgir nuevos cambios en los paradigmas de la redacción, diseño, y publicación de los Diarios de los Debates de los Plenos y de la Comisión Permanente, los cuales han evolucionado en los últimos tiempos en varios ámbitos del aspecto laboral, específicamente en la modernización del Estado, priorizando el recurso humano, empero, la modernización en este mundo convulsionado requiere acentuar y posicionar de manera decisiva al trabajador, recurriendo a estrategias y cambios dentro de la administración del recurso humano, en la real competencia laboral genérica del servidor parlamentario que desarrolla el conjunto

de acciones y actividades en la unidad orgánica, en la publicación de los plenos del Congreso lo cual es fiel pensamiento conceptual e ideológico del legisladores en la función de legislar, del control político y de representación, (Reglamento del Congreso de la República 2018).

La unidad orgánica del Departamento de Redacción en el Congreso de la República, tiene como misión la “representación de todos los peruanos, legislar y ejerce el control político, además de cumplir con las funciones especiales establecidas por la Constitución Política, en procura del bienestar general y la consolidación del sistema democrático”, (Resolución N°030-2017-2018-OM-CR).

## **1.2 Trabajos Previos**

### **1.2 1 Internacionales**

Púm (2018) en su investigación *Competencias laborales específicas en el personal de una empresa privada de la ciudad de Quetzaltenango*, cuyo objetivo fue identificar el nivel de competencias laborales específicas en el personal de una empresa privada de la ciudad de Quetzaltenango. El estudio fue desarrollado respondiendo a la metodología del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, donde se utilizó una muestra de 22 trabajadores de diferentes puestos, a quienes se les aplicó un cuestionario para recabar la información y poder identificar las competencias laborales. En el estudio se concluyó que la mayoría de los trabajadores presentaron niveles altos de competencias específicas; así mismo, se observó que aquellos que tienen competencias más altas son a la vez los que reflejan desempeños más altos.

Carmona (2016) en su tesis titulada *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de una evaluación de 360 grados*, la cual tuvo como objetivo determinar las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa manufacturera. La investigación se desarrolló desde una visión cuantitativa, de diseño no experimental – transversal, de tipo básica – descriptiva; para la cual se utilizó una muestra conformada por 66 empleados de todos los niveles de una empresa manufacturera de la ciudad de Tenango del Valle, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo

probabilístico. La recogida de datos se realizó utilizando una evaluación de 360° seleccionada para lograr una mayor objetividad, lo cual permite evaluar a los trabajadores en base a 10 competencias. Las conclusiones del estudio permitieron determinar que la organización cuenta con un nivel aceptable de competencias laborales; además, de manera específica las competencias liderazgo y desarrollo de colaboradores presentaron niveles bajos, por lo contrario, las competencias toman de decisiones y habilidades de comunicación presentaron niveles altos.

Morales (2015) en su trabajo sobre *Principales factores de las competencias laborales que usan los colaboradores de una agencia bancaria en Guatemala*, en dicha investigación se planteó como objetivo identificar el nivel de competencias laborales de trabajadores de una agencia bancaria. El estudio se estructuró respondiendo a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo, para lo cual se trabajó con un grupo muestral de 23 trabajadores de ambos sexos que laboran en la agencia bancaria, a los cuales se les administró un cuestionario de escala Likert para identificar los niveles de competencias laborales. La conclusión del estudio fue. La mayoría de los trabajadores utilizan niveles altos de las competencias trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación.

Herrera (2015) en la investigación *Competencias laborales en los trabajadores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*, donde se tuvo como objetivo primordial identificar las competencias laborales en los trabajadores de dicha organización. El estudio se desarrolló siguiendo una estructura del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptiva, utilizando metodología hipotética deductiva; la muestra del estudio estuvo conformada por 25 vendedores, a quienes se les administró un cuestionario para recolectar la información y poder identificar las competencias que fueron objeto de estudio. Las conclusiones del estudio determinaron que los trabajadores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango presentan un nivel alto de competencias laborales, esto permite explicar los altos niveles de productividad la empresa

posee. Así mismo, se identificó que los trabajadores poseen puntuaciones más altas en el indicador ser y más bajas en el saber.

Castañeda y Orjuela (2014) en su estudio *competencias laborales en una empresa farmacéutica de Bogotá*, tuvo como objetivo principal determinar el nivel de competencias laborales que tienen los trabajadores de dicha empresa. El estudio se desarrolló siguiendo la estructura de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptiva, donde participaron 42 trabajadores de una cadena farmacéutica de la ciudad de Bogotá, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico; a la muestra se les aplicó un cuestionario para recolectar la información sobre la variable y poder identificar las competencias laborales. Las conclusiones del estudio fueron: el nivel de competencias laborales en la organización es categorizada como parcial; así mismo, las dimensiones de la variable muestran niveles altos en la competencia sensibilidad personal y orientación al usuario.

### **1.2.2. Nacionales**

Flores (2017) en su investigación *Competencias laborales genéricas en personal de la UGEL 01 El Porvenir, Trujillo*, dicha estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de competencias laborales genéricas en el personal de la UGEL 01. La investigación fue estructura bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, no experimental, la muestra estuvo conformada por 47 trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir, a quienes se les administró los formatos de perfil de puesto por competencias. Las conclusiones del estudio reflejaron que el 72% del personal presenta un nivel bajo de competencias laborales genéricas, por lo que se recomendó tomar medidas debido a que estas competencias son fundamental para que se logre buenos desempeños.

Córdova (2017) en su estudio denominado *Gestión del talento humano y competencias laborales en las Gerencias de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, año 2016*, en el referido estudio se planteó como objetivo establecer la asociación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en los colaboradores de dicha institución. Para alcanzar los objetivos propuestos se siguió una metodología cuantitativa, con un

diseño no experimental, de tipo básica, de alcance descriptiva correlacional; en una muestra de 178 trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento una escala de opinión tanto para medir la gestión del talento humano como también las competencias laborales. Las conclusiones del estudio permitieron determinar que las variables de estudio presentan una relación positiva y significativa ( $p=0,000$ ); así mismo, en cuanto a la gestión de talento humano se identificó un nivel bueno en el 71,3% y las competencias laborales se categorizó también con nivel bueno en el 62,6% tanto para la variable general como para las dimensiones.

Hernández (2017) en su trabajo titulado *Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero Metalúrgico INGEMMET*, 2015, con el propósito de determinar los niveles de desarrollo y las características de las competencias laborales en los servidores públicos, en sus cuatro dimensiones intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales. Para ello estructuró la investigación con un diseño no experimental, método descriptivo, básico, que se ocupa de brindar conocimientos para ampliar las bases teóricas del estudio. Para recolectar la información, se aplicó el instrumento (escala de opción) del desarrollo de las competencias laborales, a una muestra de 120 servidores públicos. De lo resultados se desglosan: que un 82.5% los ubica en el nivel alto en relación a las competencias intelectuales; donde un 84.2 % se ubica en el nivel alto en relación a las competencias personales; 72.7% se ubica niveles altos en relación al nivel competencias empresariales y 59.2 % se ubica en los niveles altos en relación a las competencias empresariales.

Velazco (2017) investigó *la competencia laboral y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social – EsSalud, Lima*, donde se planteó como objetivo identificar el grado de relación existente entre las competencias laborales de los trabajadores y el clima organizacional. Para el desarrollo del estudio se utilizó la estructura del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, con un método hipotético deductivo; el grupo muestral estuvo conformado por 60 trabajadores que pertenecen a Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social

de Salud – EsSalud, a quienes se les administró dos cuestionarios uno para medir las competencias laborales y el otro para describir el clima organizacional. En la investigación se determinó que existe una relación directa y altamente significativa entre las variables de estudio; así mismo, en cuanto a las competencias laborales el 58,2% de los trabajadores presentan un nivel Regular y en cuanto al clima organizacional también predominó el nivel regular con un 46,7%.

Vivanco (2017) en su tesis titulada *Competencias laborales y comunicación interna en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP, Lima*, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre las competencias laborales de los colaboradores y la comunicación interna de la organización. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional; se utilizó una muestra censal conformada por 60 trabajadores de la SUNARP, a quienes se les aplicó dos cuestionarios uno denominado Competencias Laborales de Cojulum y el otro Cuestionario de Comunicación Interna de GF Asesores, ambos permitieron recolectar la información de las variables de estudio. La conclusión del estudio permitió determinar que las competencias laborales se relacionan de manera directa y significativa ( $p=0,000$ ) con la comunicación interna de la organización; así mismo, el nivel de competencias laborales fue categorizado como regular (78,3%) con tendencia a ser óptimo (20,0%), en cuanto al nivel de comunicación interna el 63,3% de los trabajadores la considera como media.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Definiciones de competencias laborales**

Spencer (1993, p. 217) definió a la competencia laboral como la capacidad que tienen las personas para responder de manera exitosa a las demandas complejas del puesto de trabajo o realizar una actividad bajo los criterios de desempeño establecidos por la organización. En este sentido, las competencias involucran conocimientos, habilidades y actitudes que tiene el trabajador para desempeñar una tarea.

La Organización Internacional del Trabajo (2002) considera que la competencia laboral se refiere a la habilidad para desarrollar una actividad de acuerdo a los estándares establecidos en un puesto de trabajo, poniendo en juego una serie de recursos que permiten responder a las demandas del entorno.

Del mismo modo, Ludeña (2004) las competencias laborales son entendidas como capacidades efectivas que les permiten a los trabajadores realizar de manera exitosa una tarea determinada. Es decir, la competencia laboral es enfrentarse a una situación con un pleno dominio de esta, de manera independiente y de acuerdo a lo esperado por la organización.

Por su parte, Alles (2006) sostuvo: “las competencias laborales son la combinación de los conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los colaboradores, los cuales les permiten tener buenos desempeños dentro de la organización”, (p.78). En este sentido Alles (2006) describió:

Los conocimientos, se refiere a la información que posee los trabajadores sobre la tarea específica que va realizar. Es decir, cuánto conoce la persona sobre la actividad a realizar.

Las habilidades, se refiere a las aptitudes, destrezas, talentos o ingenio que tiene el trabajador para realizar una actividad dentro de su puesto de trabajo.

Finalmente, las actitudes, se refiere a predisposición a actuar de una u otra forma ante una determinada situación, involucra los valores personales, su motivación, confianza, seguridad en sí mismo, entre otros aspectos, (p.78).

De lo anterior, la combinación de estos tres factores da como resultado las competencias laborales, por tanto, para decir que un trabajador es competente no basta con tener los conocimientos adecuados, es necesario tener las habilidades, y sobre todo las actitudes adecuadas frente a esa determinada situación.

Para Pérez (2010) las competencias laborales son “características que un trabajador posee y que le permite desarrollar una actividad de manera efectiva en un determinado ámbito”, (p.57). Este concepto asume a la competencia como parte de la personalidad, como rasgos estables que favorecen el desempeño de un trabajador dentro de un puesto laboral.

De los autores, se aprecia que competencias laborales se refiere a determinadas características que involucra tanto conocimiento, habilidades, actitudes, que permiten a las personas desempeñarse de manera eficiente en su puesto de trabajo.

### **Modelos teóricos de competencias laborales**

Existen una gran variedad de modelos teóricos que describen las competencias laborales, a continuación, se describen los tres más utilizados:

#### **Modelo conductual**

El modelo conductual toma como punto principal a las personas con un alto desempeño, es decir centra su atención en aquellos trabajadores que realizan una buena labor, cuyos resultados son los anhelados por la organización, esto permite identificar sus atributos y competencias con el objetivo alinearlos a los puestos de trabajo. Desde este modelo el análisis de las competencias claves tienen una influencia fundamental en el desarrollo de los puestos laborales y en el funcionamiento mismo de la organización, ya que están enfocadas en buscar el elemento central de la competencia, (Mertens, 1996).

Desde el modelo conductual se define a la competencia como “una característica subyacente de las personas, la cual esta causalmente asociada con el desempeño exitoso en un puesto laboral”, (Bovatzis, 1982, citado en Becerra y Campos (2012, p.15). En tal sentido, desde esta perspectiva se resalta el concepto de desempeño sobresaliente, es decir la realización de una tarea de manera superior, buscando determinar las características de los colaboradores con altos niveles de eficiencia, (Becerra y Campos, 2012). De lo mencionado, las competencias son comprendidas como conductas relacionadas a un buen desempeño, proporcionando fundamentos objetivos para evaluar a los trabajadores en cuanto a su desempeño, desarrollo y selección.

Dentro de este modelo se identifican los siguientes tipos de competencias laborales: (Haygroup, 1996)

**Competencias “Umbral” o “Esenciales”;** este tipo de competencias son especificadas y requeridas por las organizaciones para lograr desempeños promedios o parcialmente adecuados por los trabajadores.

**Competencias diferenciadoras;** son aquellas que buscan diferenciar entre colaboradores con un desempeño sobresaliente con aquellos que logran un desempeño promedio.

**Competencias Genéricas;** este tipo de competencias se requieren y se aplican en diferentes ámbitos de la organización, es decir en los diversos puestos de trabajo; ejemplo: trabajo en equipo, negociación eficaz, planificación, entre otras.

**Competencias específicas;** son aquellos comportamientos particulares que se especifican para cada puesto laboral, es decir las características necesarias que debe tener un trabajador para poder realizar una tarea determinada. Aquí se consideran los conocimientos y dominios de los aspectos técnicos asociados con la función que cumple; ejemplo: manipulación de maquinaria especializada, desarrollo de proyectos, implementación y diseño de infraestructura, entre otras.

## **Modelo funcional**

El modelo funcional permite identificar y describir las competencias laborales tomando como fundamento los postulados de la escuela funcionalista de la sociología. Desde esta perspectiva las organizaciones son entendidas como sistemas sociales en constante interrelación con el medio ambiente; en tanto, el funcionamiento de las mismas está determinadas por factores institucionales, el mercado, la tecnología y los fenómenos socioculturales; y como todo sistema este se divide en subsistemas interconectados funcionalmente (Mertens, 1996).

Este modelo teórico describe a las competencias como “un conjunto de conocimientos y actitudes desarrolladas las cuales permiten al trabajador ejecutar sus funciones y tareas que son parte de su cargo que ocupa dentro de la organización”, (Fernández, p.34).

Para el modelo funcional los objetivos y las funciones de una organización no pueden ser formuladas asumiendo que la organización es un sistema cerrado, sino como parte de un entorno en constante cambio. Por consiguiente, el desempeño de los trabajadores debe ser considerado como parte de un subsistema dentro de la organización y como resultado de la interacción con su entorno, donde cada función esta interconectada con otra, (Mertens, 1996).

La visión funcional de las competencias laborales permite identificar las mismas para analizar la relación que tienen entre los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los trabajadores, y los resultados que se obtenga de la aplicación de las mismas dentro de la organización, logrando identificar aquellos atributos que son importantes tanto para obtener un resultado como aquellos que permiten solucionar determinadas situaciones problemáticas, (Becerra y Campos, 2012).

Este modelo se centra en medir los resultados con la finalidad de identificar el objetivo principal de la organización y el área de ocupación que mejor desempeño puede lograr el trabajador, (Mertens, 1996). La característica principal de este modelo es que se centra en los resultados del trabajador, pero además logra identificar y describir de manera específica las funciones claves y los principios de la actividad organizacional, lo cual permite.

Desde este modelo las competencias pueden ser de los siguientes tipos: (Becerra y Campos, 2012)

**Competencias básicas;** se desarrollan en etapas tempranas de aprendizaje, la conforman aquellos conocimientos y habilidades que permiten a las personas avanzar dentro en su desarrollo personal y en su integración a sus grupos sociales.

**Competencias de empleabilidad;** se refiere aquellas capacidades que se requieren de manera específica para lograr ingresar, desarrollarse y mantenerse en el campo laboral.

**Competencias conductuales;** se refiere a aquellas competencias que permite desarrollar desempeños superiores o sobresaliente en el ámbito laboral, y que usualmente que se expresan en términos de características personales más que en estándares mínimos de desempeño.

**Competencias funcionales;** son las denominadas competencias técnicas, son aquellas que se requieren para desempeñar una determinada actividad conforme a estándares y calidad establecida por la organización. Estas competencias pueden dividirse en específicas (determinados puestos) y transversales (variedad de ocupaciones o funciones).

El modelo funcional es el que otorga las bases para establecer la normalización de las competencias laborales y el reconocimiento de los trabajadores por las competencias obtenidas y los objetivos alcanzados. Es decir, fundamenta el establecimiento de normas para la evaluación, certificación y formación en competencias.

### **Modelo constructivista**

El modelo constructivista analiza y describe las competencias laborales teniendo en cuenta las relaciones que se establecen entre las personas con sus posibilidades y los objetivos organizacionales, como también con el contexto sociolaboral donde se desarrollan. En tal sentido, el desarrollo de las competencias no adquiere importancia solo por la función que cumple dentro del aparato

productivo, sino también por que otorga relevancia a la persona, sus objetivos y posibilidades. Este modelo plantea que las competencias se forman a través de aprendizajes constantes ante situaciones problemáticas o disfuncionales; asumiendo la premisa de las personas cumplen un rol fundamental en lo que respecta a la discusión y comprensión de las situaciones problemáticas, ya que de estas se identifican los aspectos disfuncionales de la organización y permite generar normas de estandarización, (Mertens, 1996).

Desde esta perspectiva se define a las competencias como “conocimientos, habilidades y destrezas que posee un trabajador, las cuales permiten resolver dificultades y enfrentarse a situaciones problemáticas dentro de los procesos laborales”, (Tobón, 2006. p. 20).

Para describir e identificar las competencias laborales en los trabajadores desde este modelo, se debe finalizar el proceso de formación, enfocándose el análisis en las situaciones disfuncionales en el puesto de trabajo, generando la participación de todos los trabajadores responsables del área y también de los formadores involucrados. Esto quiere decir que las competencias laborales no pueden identificarse antes de la formación de las competencias laborales para el trabajo, pues las acciones de formación producen cambios en las competencias iniciales y genera la adquisición de nuevas en los trabajadores. Por consiguiente, para desarrollo políticas y sistemas de formación en competencias dentro de las organizaciones, es importante superar de manera prioritaria los límites del aprendizaje tradicional, promoviendo la participación activa e interrelacionada de todos los actores responsables, tanto a nivel laboral como social.

De lo mencionado, la identificación de las competencias laborales debe empezar en el análisis de las situaciones disfuncionales dentro de la organización, por ser estas las que generan costos debido a la poca calidad y la falta de eficacia en sus procedimientos, es decir las competencias deben responder a los posibles problemas de la estructura social y productiva de las organizaciones. Para realizar este proceso es necesario considerar la opinión de todas las personas involucradas en los procesos productivos, y no solo de los trabajadores exitosos como lo propone el modelo conductista, inclusive la opinión de las personas con bajo nivel educativo

son valoradas y respetadas, (Mertens, 1996). Los esfuerzos posteriores deben orientarse a identificar las competencias requeridas por cada puesto de trabajo, realizada de la misma forma, es decir con la participación de trabajadores y directivos, este enfoque permite enriquecer las competencias por la variedad de información con la que se cuenta, (Becerra y Campos, 2012).

A modo de resumen, estos tres modelos descritos se centran en las competencias teniendo en cuenta:

Las normas de competencia (modelo funcionalista), orientando a los requerimientos del puesto de trabajo.

Desempeño sobresaliente (modelo conductista), centrándose en identificar las características sobresalientes de los trabajadores.

Lo que la persona es capaz de hacer (Constructivista) que se centra en las actitudes y la conducta asociadas con el conocimiento, habilidad y destrezas en conjunto.

### **Desarrollo de competencias laborales**

Las competencias se desarrollan como un proceso natural, pero también se puede desarrollar desde las organizaciones. A continuación, se describen las diferentes formas de cómo se desarrollan las competencias laborales: (Alles, 2005)

**Experiencias de trabajo;** posiblemente sea el método más utilizado como parte natural del aprendizaje del individuo. Es decir, la experiencia ante determinadas situaciones son las que permiten desarrollar determinadas competencias, desde este punto de vista las personas que tienen mayor experiencia tienden a desarrollar mayores competencias.

**Experiencia en un entorno de aprendizaje;** se refiere al desarrollo de determinadas competencias como parte de un proceso de enseñanza-aprendizaje, en la cual la persona recibe un acompañamiento, seguimiento y retroalimentación para alcanzar determinados objetivos.

**Los planes de formación dentro de las organizaciones;** este método consiste en el establecimiento de diversas actividades a cargo de la organización con la finalidad de transmitir conocimientos y desarrollar habilidades para lograr una mayor adaptación de la persona a su puesto de trabajo. Dentro de esta metodología se considera los programas de capacitación, coaching, y planes de autodesarrollo, (p.117).

En referencia a lo anterior, cuando mencionamos desarrollo de competencias la bibliografía se refiere a los planes de formación dentro de las organizaciones; sin embargo, esta visión es limitada debido a que competencias involucra a otros aspectos que se dan tanto dentro de la organización como también fuera de ella. Al respecto, Alles (2005) sostuvo que los métodos más frecuentes para el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores son los siguientes:

Métodos utilizados dentro del trabajo destacan: “Coaching/Mentoring, Rotacion de puestos, Asignacion a task forces, Asignacion de comités/nuevos proyectos, asignación como asistente de posición de dirección y paneles de gerentes para entrenamiento”, (p.120).

Métodos de desarrollo de persona fuera de trabajo; los más utilizados son “cursos formales de capacitación o formación, lecturas guiadas, capacitación on line, seminarios externos, método de estudio de casos, juegos gerenciales, programas relacionados con universidades, role-playing, licencias sabáticas, actividades out doors o fuera del ámbito laboral”, (p.120).

Estas competencias desarrolladas se verificarán cuando las mismas estén específica de manera detallada en un plan de desarrollo diseñado por la organización.

### **Clasificación de las competencias laborales**

Sobre las competencias laborales existe diversas clasificaciones de acuerdo del modelo que intente describir el constructo, a continuación, se presenta algunas de esas clasificaciones.

Según las propuestas de Spencer y Spencer las competencias laborales se pueden clasificar en: (Alles, 2002)

Motivación; involucra a los intereses que la persona considera o desea de manera persistente; los motivos son lo que seleccionan, orientan y dirigen el comportamiento hacia determinadas tareas u objetivos, alejándolo de otros.

Características; se refiere a los atributos o cualidades físicas o respuestas consistentes ante determinadas situaciones.

Concepto propio o de uno mismo; estas competencias están formadas por las actitudes, valores y concepto que tiene el trabajador de sí mismo.

Conocimiento; estas competencias involucran la información que un trabajador maneja sobre determinadas áreas específicas.

Habilidad; se refiere a las capacidades que los trabajadores tienen para desempeñar una tarea o actividad, (p. 78).

El tipo de competencia influye en las medidas que se desarrollan por parte del área de recursos humanos. Las competencias conocimiento y habilidad se consideran atributos visibles y tienden a ser superficiales; en cambio las competencias de concepto de sí mismo, las características y motivaciones se consideran atributos no visibles, las cuales están más profundas y son más difíciles de identificar.

Otros autores como Martens clasifican a las competencias de la siguiente manera: (Escobar, 2005)

**Competencias genéricas;** se refiere a aquellos comportamientos y actitudes que se aplican a las diversas áreas dentro de la organización. Ejemplo: trabajo en equipo, negociación eficaz, planificación, etc.

**Competencias básicas;** son aquellas competencias que están asociadas a la formación y permiten la adquisición de nuevos aprendizajes. Ejemplo: habilidades para lectura, para el cálculo, comunicación oral, etc.

**Competencias específicas;** son comportamiento relacionados a criterios técnicos para desarrollar una tarea específica dentro de un determinado puesto de trabajo. Ejemplo: manejo de maquinaria especializada, elaboración de proyectos, diseño de infraestructura, etc.

### **Competencias laborales genéricas**

#### **Definiciones**

Corominas (2006) considera a las competencias laborales genéricas como aquellos atributos que son aplicables a una gran variedad de actividades y áreas del entorno laboral, permitiendo la adaptabilidad del trabajador al puesto, a la cultura y los objetivos organizacionales. Estas competencias son consideradas como requisito fundamental para que los trabajadores pueden afrontar las diversas situaciones cambiantes que se presentan en la organización como resultado de la globalización, los avances en la tecnología y la competitividad.

Por su parte Yañiz (2008) sostuvo sobre las competencias laborales genéricas “son aquellas que están relacionadas con el desarrollo personal y profesional del trabajador, las cuales son requeridas en el ámbito organizacional para lograr una mejor adaptación a las diversas situaciones y procedimientos”, (p.13).

Gonzales V. y Gonzales R. (2008) las competencias laborales genéricas o transversales incluye elementos cognitivos y motivacionales, las cuales pueden ser expresadas a través de las siguientes competencias:

Competencias instrumentales, las cuales se refieren a dominios de orden metodológico o de procesos, ejemplo: capacidad de análisis y síntesis, planificación y organizaciones, capacidad de gestión, entre otras.

Competencias personales; características personales con los que cuenta el trabajador, ejemplo: trabajo en equipo, habilidades interpersonales, compromiso, etc.

Competencias sistémicas; las cuales se expresan a través de aprendizajes autónomos, ejemplo: adaptación al cambio, creatividad, liderazgo, entre otras, (p.191).

Buenahora (2002) sostuvo:

Las competencias laborales genéricas son aquellas que son resultado de la combinación de las diversas capacidades de los trabajadores, utilizando para ello recursos personales para realizar una tarea o enfrentar una situación de manera eficaz en la cotidianidad dentro de un contexto organizacional, (p.5).

De los autores, se aprecia que las competencias genéricas son características que desarrollan los trabajadores las cuales les permiten desempeñarse de manera eficiente dentro de la organización, dichas competencias son necesarias dentro de las diferentes áreas de la organización.

### **Modelo del Iceberg de Spencer y Spencer**

Spencer y Spencer propuso un modelo teórico denominado “modelo del Iceberg” que explica y describe las competencias laborales, haciendo énfasis en que existen factores visibles o fáciles de identificar y factor no visible que son los que son más difíciles de identificar presentan en las competencias desarrolladas por los trabajadores, los cuales influyen en el comportamiento de las personas.

El modelo del Iceberg considera que las variables visibles, las cuales son más fáciles de identificar y desarrollar son las habilidades y los conocimientos; sin embargo, las variables que no son visibles son más difíciles de identificar y desarrollar entre ellas tenemos los valores, autoimagen, rasgos de personalidad y motivaciones.

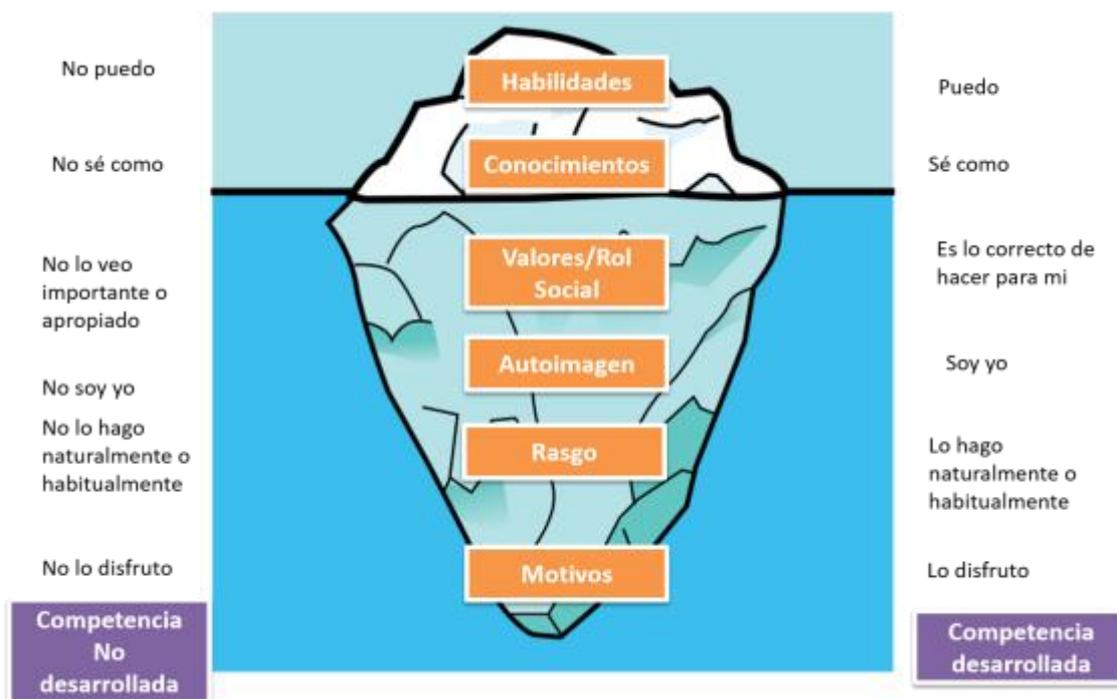


Figura 1. Modelo del Iceberg de Spencer y Spencer

Fuente: Spencer y Spencer (1993, Citado en Becerra y Campos, 2012)

En base a este modelo, Spencer y Spencer (1993) determina seis grupos de competencias laborales genéricas: (Becerra y Campos, 2012).

Competencias de desempeño y operativas: agrupa las competencias orientación a los resultados; atención al orden, calidad y perfección; espíritu de iniciativa; y búsqueda de la información.

Competencias de ayuda y servicio: agrupa las competencias sensibilidad interpersonal y orientación al cliente.

Competencias de influencia: agrupa las competencias persuasión e influencia, conciencia organizativa y construcción de relaciones.

Competencias directivas: agrupa las competencias desarrollo de los otros, actitudes de mando, trabajo en grupo y cooperación y liderazgo de grupos.

Competencias cognitivas: agrupa las competencias pensamiento analítico; pensamiento conceptual; capacidades técnicas, profesionales y directivas.

Competencias de eficacia personal: agrupa las competencias de autocontrol, confianza en sí mismo, flexibilidad y hábitos de organización, (p.9)

Desde este modelo se asume a las competencias como características subyacentes que los trabajadores tienen, permiten describir la manera como las personas se comportan o piensan, la cual tiende a ser estable en el tiempo.

### **Dimensiones de la variable competencias laborales genéricas**

Las dimensiones que se describen a continuación fueron propuestas por Spencer y Spencer (1993), las cuales representan grupos de competencias laborales genéricas que son necesarias dentro de los procedimientos de una organización.

#### **Dimensión 1. Competencias de desempeño y operativas**

Esta dimensión se refiere al grado en que un trabajador cuenta con las competencias que le permiten realizar un buen trabajo, actuar con orden calidad y esmero, tiene iniciativa y se esfuerza por siempre estar informado, (Spencer y Spencer, 1993).

Por su parte, Capuano (2004) sostuvo que esta capacidad permite al trabajador poder realizar su trabajo de manera efectiva, puesto que está orientada a características asociadas al éxito de la ejecución de una determinada tarea, poniendo en juego conocimientos, destrezas y una comprensión necesaria para solucionar situaciones que se presenten.

De lo mencionado, se aprecia de los autores que esta dimensión se centra en identificar y describir las características asociadas a la realización de un buen trabajo, las cuales se ponen en manifiesto con la finalidad de ejecutar una tarea con altos grados de eficacia.

## **Dimensión 2. Competencias de ayuda y servicio**

Esta dimensión mide el grado en que un trabajador desarrolla la capacidad que le permite responder de manera adecuada a las necesidades de las demás personas, mostrándose empático con las preocupaciones, intereses y motivaciones de estos, (Spencer y Spencer, 1993).

Esta dimensión involucra orientarse al usuario escuchándolo de manera activa, lograr comprender sus pensamientos, sentimientos y preocupaciones que no son expresadas de manera explícita. Además, incluye el desarrollo de una adecuada sensibilidad interpersonal, la que permite responder a las necesidades de los demás de manera asertiva, (Capuano, 2004)

En tal sentido, las competencias de ayuda y servicio representan los comportamientos sobresalientes asociados a buenas prácticas realizadas por los individuos dentro de una organización con la finalidad de responder a las necesidades e inquietudes de los clientes y demás personas que integra las unidades.

## **Dimensión 3. Competencias de impacto e influencia**

Esta dimensión mide el grado en que los trabajadores tienen un impacto o influencia en las demás personas, el desarrollo de una adecuada conciencia organizacional (comprender las relaciones de poder), y el establecimiento de relaciones positivas con las demás personas, (Spencer y Spencer, 1993).

Esta competencia se refiere a la capacidad que los trabajadores desarrollan con respecto a persuadir, convencer o incidir en el comportamiento de los demás, con la finalidad de seguir un plan o ejecución de determinadas actividades dentro de la organización, (Zafrilla y Laencina, 2010).

De las definiciones, las competencias de influencia son esenciales debido a que como parte de un sistema organizacional estamos en constante interacción con los demás, con la finalidad de influir en el trabajo de los mismos. Esta capacidad se expresa mediante la comunicación que mantenemos con las demás personas, poniendo en juego destrezas que permiten influenciar de manera individual o global

dentro los procesos organizacionales.

#### **Dimensión 4. Competencias de jefatura o de gestión**

Describe comportamientos que buscan el desarrollo de las otras personas, fomentando el aprendizaje y mejora continua; así como también el uso adecuado del poder posicional, de desarrollo de capacidades adecuadas para el trabajo, la cooperación y el liderazgo de equipo, (Spencer y Spencer, 1993).

Por su parte, Ayala (2005) sostuvo que las competencias de gestión también describen la capacidad para interpretar las relaciones internas y externas de las organizaciones como parte de un sistema complejo y lograr un manejo adecuado del personal, proveedores, clientes y con el entorno sociocultural.

Por lo tanto, la dimensión de competencias de jefatura o de gestión se refiere a las características desarrolladas por las personas que les permite dirigir, administrar y controlar los recursos y procesos dentro de la organización, promoviendo un clima positivo y respeto mutuo.

#### **Dimensión 5. Competencias cognitivas**

Se refiere a aquellas competencias que involucran un adecuado pensamiento conceptual o experiencia profesional, el desarrollo de capacidades técnicas, profesionales y de dirección, así como el desarrollo de un pensamiento analítico, las cuales permiten al trabajador entender una situación, tarea problema o cuerpo de conocimientos, (Spencer y Spencer, 1993).

Estas competencias están asociadas a las capacidades intelectuales de los trabajadores, las cuales permiten tener un mejor análisis, comprensión, síntesis, solución de problemas, toma de decisiones, búsqueda de información, entre otras. Estas competencias facilitan la solución de situaciones problemáticas, en menos tiempo, estas no son percibidas directamente, pero son manifestadas y puestas en evidencia en los comportamientos de los individuos, (Sanz, 2010).

Esta dimensión permite a las personas poder comprender, evaluar y generar información de una manera más eficiente, siendo una pieza clave en el proceso de

resolución de problemas y en la toma de decisiones.

### **Dimensión 6. Competencias de eficacia personal**

Esta dimensión mide el grado en que un trabajador presenta habilidades de autocontrol y dominio de situaciones adversas, demostrando una gran confianza en sí mismo, hábitos de organización y flexibilidad para adaptarse y desempeñarse de manera exitosa en las diversas situaciones que se presenten, (Spencer y Spencer, 1993).

Las competencias de eficacia personal, representa características de los trabajadores que les permite relacionarse de manera eficiente con sí mismos, con los demás y permite desarrollar una mayor adaptabilidad al entorno laboral, (Sanz, 2010). Entre las competencias más importantes tenemos la conciencia de uno mismo, la autorregulación y la motivación.

### **Competencias Laborales en el Servicio Parlamentario**

El servicio parlamentario que ofrece el Congreso de la Republica en representación de la nación, está especificado y se reconoce en el Estatuto del Servicio Parlamentario, en dicho documento se describen también los órganos, las competencias, los indicadores y titulares de la estructura orgánica; así mismo, se especifica los términos, condiciones y límites del régimen y relación organización de los colaboradores y equipos especializados que se encargan y apoyan las funciones parlamentaria, (Reglamento del Congreso de la República, 2018).

Los empleados del Congreso, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, son empleados públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Las normas establecidas en el Reglamento rigen para todos los empleados del Congreso de la República, con las excepciones indicadas para el personal de confianza de los Congresistas en lo referido a su designación, régimen especial de contratación y remoción, al control de su asistencia y desempeño, y en aquellas que les resulten aplicables. Las disposiciones generales del presente Reglamento no excluyen las normas específicas propias de cada categoría y/o puesto, ni la

aplicación de las disposiciones legales de carácter general, (Congreso de la Republica, 2018).

El servicio Parlamentario, cada vez más atentas a las necesidades de los usuarios de los volúmenes de Diario de los Debates, debe plantearse su situación en el contexto requerido por la sociedad, satisfacer sus metas, qué resultados se debe obtener y en función de esto, rediseñar la estructura orgánica de manera que estas respondan de manera ágil y eficiente. “El personal del Congreso cuenta con un Estatuto del Servicio Parlamentario, el mismo que enmarca el desarrollo de la carrera, rige los derechos y responsabilidades propios del desempeño y permanencia en el Congreso, y en el que se establece la estructura orgánica y atribuciones de la administración”. (Congreso de la Republica, 2018).

La competencia laboral está desarrollada no solamente por la experiencia del recurso humano y su paso por diferentes áreas de la unidad orgánica, que la actividad laboral y la capacidad de resolución de problemas en la gestión pública , es por esa razón que al momento de dar los trabajos que deben de realizar en esa área se deben de identificar antes las competencias que se requieren para cada labor de tal manera que sea más natural definir a la persona que va a ocupar ese puesto siempre y cuando posea las capacidades que se requieren, en eso está la diferencia entre los puestos de trabajo de tal manera que no existan superposición o duplicidad en el cumplimiento de las metas de la entidad. Cada perfil del organigrama del Servicio Parlamentario debe contar con los términos de referencia exactos que se ajusten completamente con las competencias requeridas para el puesto.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1. Problema general:**

¿Cuál es el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

#### **Problema Específico 1**

¿Cuál es el nivel de las competencias de desempeño y operativas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

#### **Problema Específico 2**

¿Cuál es el nivel de las competencias de ayuda y servicio que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

#### **Problema Específico 3**

¿Cuál es el nivel de las competencias de influencia que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

#### **Problema Específico 4**

¿Cuál es el nivel de las competencias jefaturales que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

#### **Problema Específico 5**

¿Cuál es el nivel de las competencias cognitivas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

#### **Problema Específico 6**

¿Cuál es el nivel de las competencias de eficacia personal que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?

## **1.2. Justificación del estudio**

Es totalmente conveniente que el departamento de Redacción del Congreso de la Republica pueda situarse en el contexto de la gestión pública de una manera favorable, con el recurso humano adecuado, puesto que los servidores parlamentarios son los agentes encargados de funciones específicas, cuya ejecución de las mismas incide en el desempeño de la unidad orgánica. En tal sentido, asumiendo que el factor humano es un recurso fundamental dentro de cualquier institución, es de igual relevancia describir e identificar las competencias laborales genéricas que tienen los colaboradores con la finalidad de contribuir al desarrollo de las mismas.

De lo anterior, en la presente investigación se justifica por lo siguiente:

### **Valor teórico**

La investigación presenta un valor teórico, porque los resultados encontrados permiten contribuir con información objetiva al conocimiento científico de los niveles de competencias genéricas en una muestra de redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República. Estos aportes teóricos representan la base para posteriores estudios, debido a que en el medio existen escasos estudios que buscan describir la variable en la población mencionada, por lo que representa una contribución muy importante a la investigación científica

### **Implicancia práctica**

El presente estudio busca determinar el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los redactores (Servidores Parlamentarios) del Congreso de la República, cuyos resultados obtenidos se darán a conocer a la jefatura, lo que permitirá tomar acciones con las que se buscará mejorar las mismas y desarrollar las que aún estén pendientes.

### **Utilidad metodológica**

El estudio presenta una utilidad metodológica porque se ha adaptado a la población de estudio el Cuestionario de Competencias Laborales Genéricas; el cual se

sometió a procedimientos para determinar la validez y la confiabilidad. Por consiguiente, este instrumento de recolección de datos representa un aporte metodológico a la investigación científica, el cual podrá ser utilizado por futuros investigadores, en el afán de ampliar e enriquecer el conocimiento sobre la variable en mención.

## **1.6 Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar el nivel de las competencias de desempeño y operativas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar el nivel de las competencias de ayuda y servicio que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar el nivel de las competencias de influencia que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar el nivel de las competencias jefaturales que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

**Objetivo específico 5**

Determinar el nivel de las competencias cognitivas que presentan los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

**Objetivo específico 6**

Determinar el nivel de las competencias de eficacia personal de los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, este tipo de enfoque cuenta con una estructura rigurosa, es decir se sigue una serie de pasos para poder cumplir con los objetivos; en este sentido, para la recolección de datos se utilizan instrumentos válidos y confiables, por ello se dice que la medición cuantitativa es objetiva. Además, este tipo de estudios utilizan métodos y técnicas estadísticas para comprobar las hipótesis planteadas, (Valderrama, 2013).

Con respecto al tipo, corresponde a una investigación básica, la cual se centra en aportar un conjunto estructurado de información objetiva, permitiendo explicar y describir un determinado fenómeno. Los resultados de la investigación permiten incrementar el conocimiento de una variable mas no tiene una utilidad inmediata, (Valderrama, 2013).

En cuanto al diseño de investigación, corresponde a una investigación no experimental de corte transversal. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmaron que los estudios no experimentales se caracterizan porque no existe manipulación intencionada de las variables de estudio; por ello en el presente estudio no se aplica ningún programa, taller o tratamiento, la variable es medida en su contexto natural, tal como se presenta en la cotidianidad. Por otro lado, se denomina transversal porque la recolección de datos se realizó un mismo momento, en un tiempo único.

Finalmente, teniendo en cuenta el alcance o nivel de la investigación, corresponde a un estudio descriptivo; sobre ello, Hernández, et al. (2014) sostuvo “en este tipo de investigación se tiene como objetivo describir un fenómeno o situación, con la finalidad de identificar el nivel o estado de la variable en un espacio geográfico y tiempo determinado”, (p.92).

Por consiguiente, el esquema de investigación correspondiente a la presente investigación es el siguiente:



*Figura 2.* Esquema del diseño de investigación

Dónde:

M = Muestra de estudio

O = Variable (Competencias laborales genéricas)

## **2.2. Variable, Operacionalización**

### **2.2.1 Definición conceptual de la variable**

Spencer y Spencer (1993) sostuvo que las competencias laborales genéricas representan características que poseen los trabajadores, las cuales permiten desarrollar múltiples tareas o actividades dentro del contexto organizacional. Es decir, se denomina competencias genéricas aquellas que pueden ser aplicadas a los diversos procedimientos y situaciones dentro de la organización.

### **2.2.2 Definición operacional**

Las competencias laborales genéricas son descritas mediante las puntuaciones obtenidas del Cuestionario de Competencias Genéricas propuesto por Spencer y Spencer, compuesto por 30 ítems; el cual permite identificar el grado de competencias que posee un trabajador a través de un grupo de seis competencias: competencias de desempeño, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias jefaturales, competencias cognitivas y competencias de eficacia personal.

### 2.2.3 Operacionalización de la variable

Tabla 1

*Operacionalización de la variable competencias laborales genéricas.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
<b>Competencias de desempeño y operativas</b>	- Orientación al resultado.	1,2,3,4		Bajo (4-11)
	- Atención al orden, calidad y perfección.			Medio (12-15)
	- Espíritu de iniciativa.			Alto (16-20)
	- Búsqueda de la información.			Bajo (2-4)
<b>Competencias de ayuda y servicio</b>	- Sensibilidad Interpersonal.	5,6		Medio (5-7)
	- Orientación al cliente.			Alto (8-10)
<b>Competencias de Influencia</b>	- Persuasión e influencia.	7,8,9,10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (6-14)
	- Conciencia organizativa.			Medio (15-25)
	- Construcción de relaciones.			Alto (26-30)
<b>Competencias jefaturales</b>	- Desarrollo de los otros.	13,14,15,16		Bajo (4-10)
	- Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal.			Medio (11-16)
	- Trabajo en grupo y cooperación.			Alto (17-20)
<b>Competencias cognitivas</b>	- Liderazgo de grupos.	17,18,19,20,21,22		Bajo (6-18)
	- Pensamiento analítico.			Medio (19-23)
	- Pensamiento conceptual.			Alto (24-30)
<b>Competencias de eficacia personal</b>	- Capacidades técnicas, profesionales y directivas.	23,24,25,26,27,28,29,30		Bajo (8-21)
	- Autocontrol.			Medio (22-28)
	- Confianza en sí mismo.			Alto (29-40)
	- Flexibilidad.			Bajo (30-87)
<b>Competencias laborales genéricas</b>	- Hábitos de organización.	0		Medio (88-123)
	-			Alto (124-150)

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Según Carrasco (2009), población es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se realiza el trabajo de investigación”. (p. 237). Por consiguiente, para efectos del presente trabajo la población estuvo conformada por 64 trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República.

Tabla 2

#### *Distribución de la población*

Grado	Sub Total
Profesionales	12
Técnicos en Audio, Video y Administrativos	23
Redactores y Transcritores	29
Total	64

### 2.3.2 Muestra

La muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237). En la presente investigación se utilizó una muestra de tipo censal, es decir se trabajó con el 100% de la población, al considerarse una cantidad manejable de individuos. En este sentido, la muestra la conformó 64 trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1 Técnicas de recolección de información

Las técnicas de recolección de información son procedimientos utilizados por el investigador con la finalidad de recabar información relevante acerca de la variable de estudio para luego ser analizada. La técnica elegida para recolectar los datos en el presente estudio fue la encuesta, la cual permite obtener la información desde la

perspectiva de los protagonistas, a través de criterios y procedimientos estandarizados, (Hernández, et al., 2014).

#### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos se refieren a los registros observables donde se codifica la información, los cuales representan las características de un fenómeno o situación medida, (Hernández, et al., 2014).

Para el presente estudio, el instrumento usado para la obtención de datos fue el cuestionario, dado que las preguntas fueron cerradas y establecidas en función a la variable susceptible a medición numérica, el mismo que ha sido aplicado a los servidores parlamentarios que laboran en unidad orgánica del Departamento de Redacción del Diario de los Debates, al recoger información acerca de la variable competencias laborales genéricas.

#### **Instrumento: Cuestionario de competencias laborales genéricas**

##### **Ficha Técnica**

Nombre:	Cuestionario de competencias laborales genéricas
Autores:	Spencer y Spencer (1993)
Adaptación:	Espinoza (2018)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Adultos
Significación:	Evalúa el nivel de competencias laborales genéricas de los trabajadores.

##### **Descripción del instrumento**

El Cuestionario de Competencias Genéricas fue propuesto por Spencer y Spencer y adaptado al medio por Espinoza, el cual se fundamenta en el modelo teórico del Iceberg de Spencer y Spencer. Dicho instrumento consta de 30 ítems, distribuidos de la siguiente manera: competencias de desempeño (4), competencias de ayuda y servicio (2), competencias de influencia (6), competencias jefaturales (4),

competencias cognitivas (6) y competencias de eficacia personal (8); los cuales son contestados con una escala Likert de 5 respuestas.

### **Normas de aplicación y calificación**

El Cuestionario de Competencias Laborales Genéricas es de fácil aplicación y puede ser administrada de manera individual o colectiva; para ello los trabajadores evaluados tienen que marcar en cada ítem la respuesta que mejor refleja sus características personales dentro de la organización, utilizando los siguientes criterios:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Para la calificación del cuestionario se debe sumar todas las puntuaciones, obteniendo un total de puntaje directo, el cual deberá ser ubicado en la tabla de baremos y permitirá identificar el nivel de competencia que corresponde a dicho puntaje, del mismo modo se procederá a la sumatoria de las puntuaciones por dimensiones.

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, et al., 2014, p. 200). En el presente estudio se estableció la validez de contenido, mediante el criterio de tres jueces expertos en el tema, los cuales valoraron cada ítem con criterios de claridad, relevancia y pertinencia. De dichos procedimientos se determinó que el cuestionario de competencias laborales genéricas es válido.

Tabla 3

*Resultados de la validez de contenido del instrumento*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dra. Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes	Aplicable
Dra. Gladys Elisa Sánchez Huapaya	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

### **Confiabilidad**

La confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 200).

Para fines del estudio, la confiabilidad fue establecida siguiendo un procedimiento denominado prueba piloto, la cual fue aplicada a 20 trabajadores de similares características que la muestra de estudio. Con los resultados recogidos de la prueba piloto se procedió a determinar la confiabilidad del instrumento, el cual se realizó mediante el análisis de consistencia interna, utilizando para ello el estadístico Alfa de Cronbach por tener el cuestionario una escala polifónica.

Tabla 4

*Índice de confiabilidad del cuestionario Competencias Laborales Genéricas*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,964	30

En la tabla 4, se observa el índice de consistencia interna mediante el estadístico Alfa de Cronbach, donde se evidencia un coeficiente de 0,964, determinando que el cuestionario presenta una alta confiabilidad.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de datos se utilizó procedimientos que responden a la estadística descriptiva, la cual permitió establecer los niveles mediante un análisis de frecuencias y porcentajes, dichos resultados se presentan en tablas de doble entrada de acuerdo a la normativa APA.

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio respetará todas las consideraciones planteadas para la investigación. En principio todos los participantes fueron informados sobre los propósitos del estudio y solo se referirá a aquellos que voluntariamente acceden a participar. Por otro lado, se asegurará conservar el anonimato de las pruebas aplicadas, para ello los sujetos son codificados y luego del registro en la base de datos, los formatos en las que los participantes consignaron sus respuestas serán destruidas.

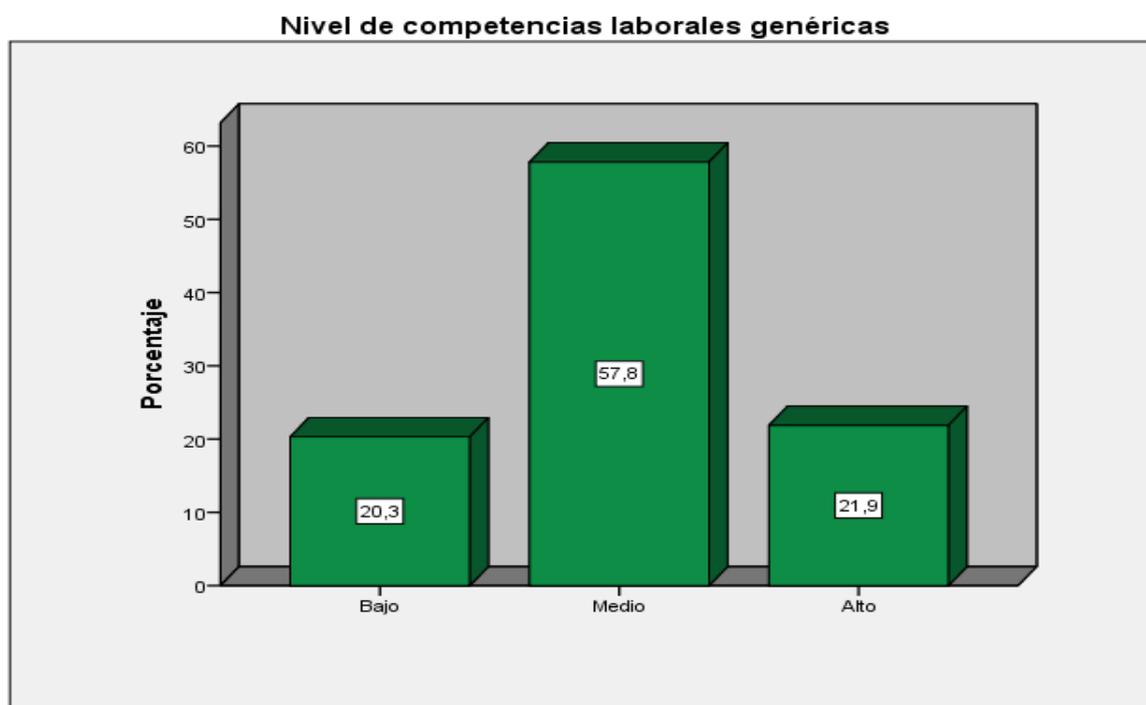
### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias laborales genéricas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	20,3%
Medio	37	57,8%
Alto	14	21,9%
Total	64	100,0%



*Figura 3. Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias laborales genéricas*

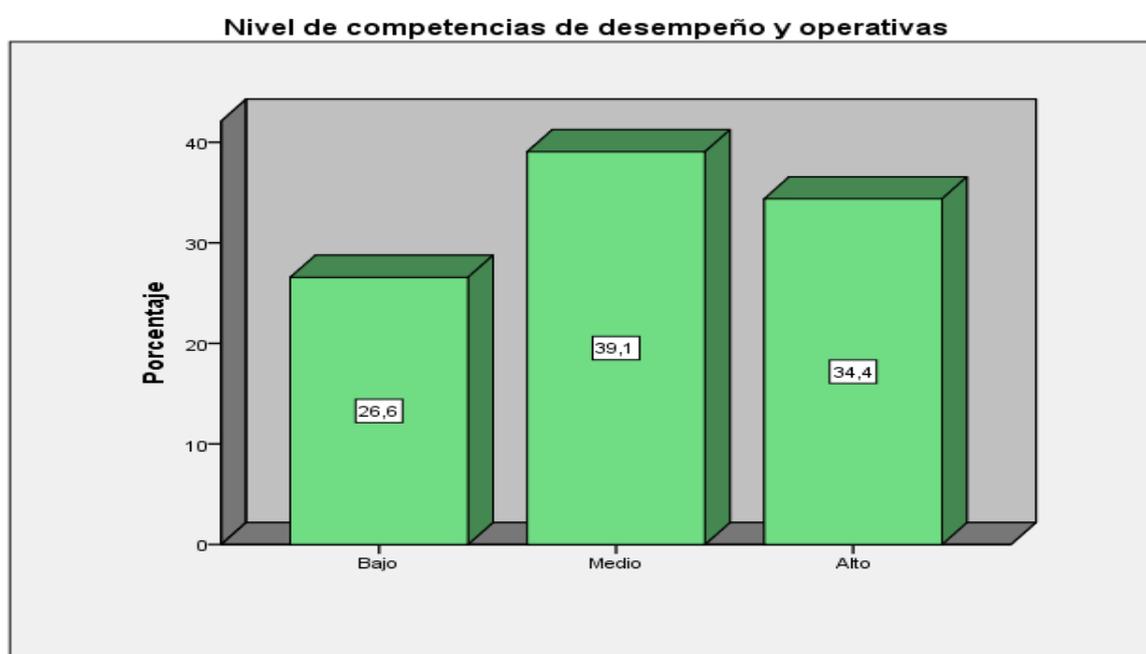
De la tabla y figura, se observan los niveles de competencias laborales genéricas en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; donde se observa que un grupo mayoritario conformado por el 57,8% (37) presenta un nivel medio de competencias genéricas, seguido del 21,9% (14) con un nivel alto y finalmente el 20,3% (13) presenta un nivel bajo de competencias genéricas.

De los resultados, se puede concluir que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de desempeño y operativas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	26,6%
Medio	25	39,1%
Alto	22	34,4%
Total	64	100,0%



*Figura 4.* Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de desempeño y operativas

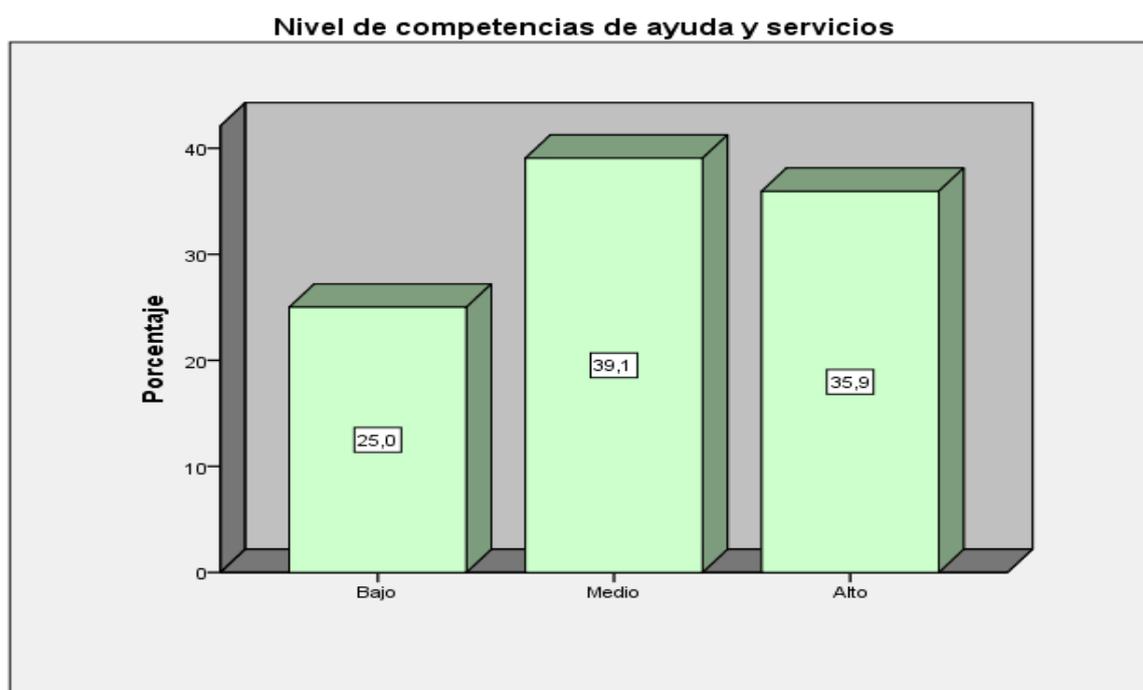
De la tabla y figura, se observan los niveles de competencias de desempeño y operativas en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; de los cuales el 39,1% (25) considera que sus competencias se encuentran en un nivel medio, seguido del 34,4% (22) que lo categoriza como alto y el 26,6% (17) de ellos considera que presenta un nivel bajo de competencias de desempeño y operativas.

De los resultados, se puede concluir que las competencias de desempeño y operativas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de ayuda y servicios*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	25,0%
Medio	25	39,1%
Alto	23	35,9%
Total	64	100,0%



*Figura 5. Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de ayuda y servicio*

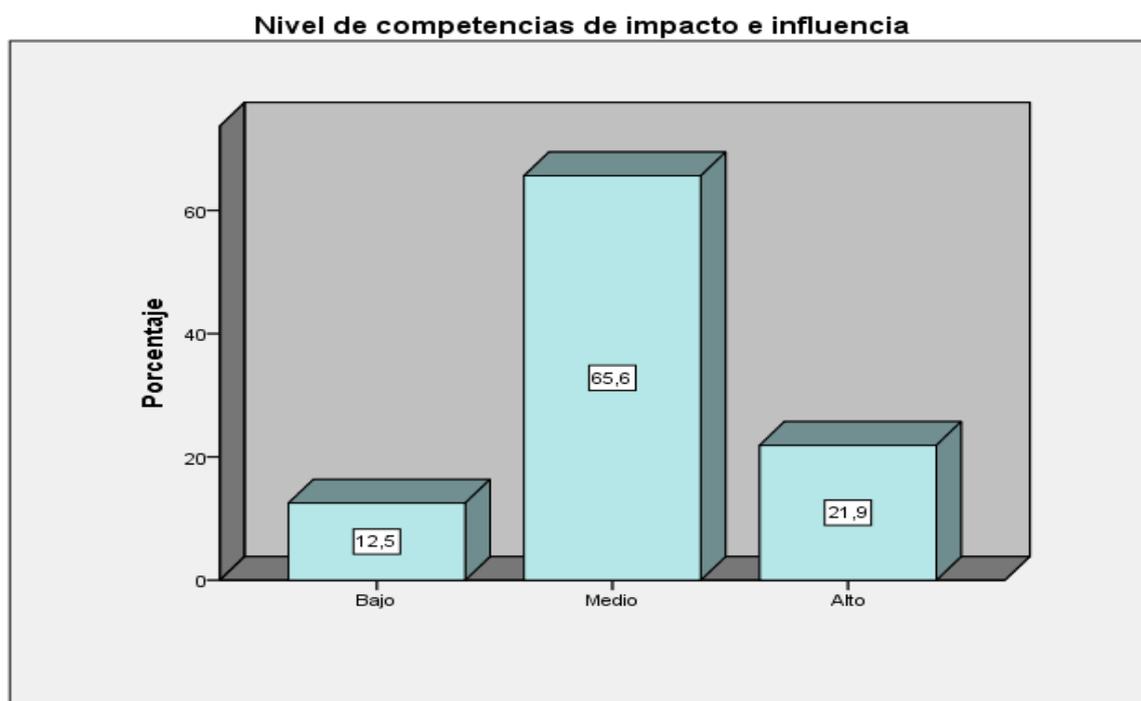
De la tabla y figura, se observan los niveles de competencias de ayuda y servicio en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; de los cuales el 39,1% (25) considera que sus competencias se encuentran en un nivel medio, seguido del 35,9% (23) que presenta un nivel alto y el 25,0% (16) de ellos considera que presenta un nivel bajo de competencias de ayuda y servicio.

De los resultados, se puede concluir que las competencias de ayuda y servicio en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de impacto e influencia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12,5%
Medio	42	65,6%
Alto	14	21,9%
Total	64	100,0%



*Figura 6. Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de impacto e influencia*

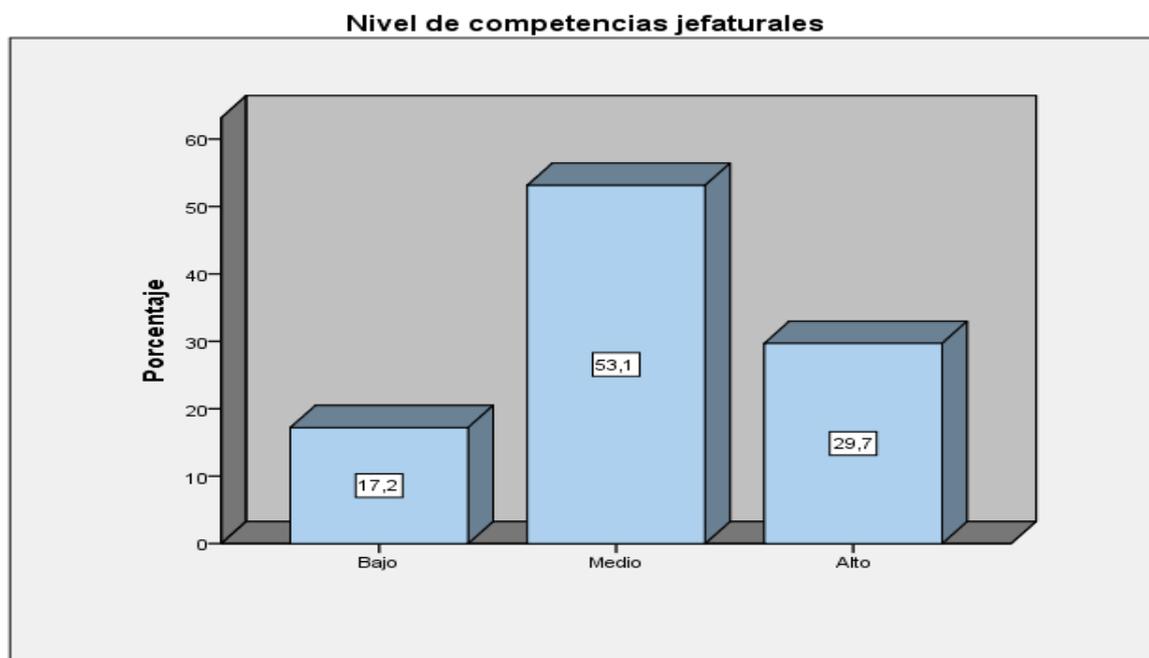
De la tabla y figura, se observan los niveles de competencias de impacto e influencia en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; donde se observa que un grupo mayoritario del 65,6% (42) presenta un nivel medio de competencias, otro grupo de 21,9% (14) considera que presenta un nivel alto de competencias y solo el 12,5% (8) presenta un nivel bajo de competencias de impacto e influencia.

Del análisis, se puede concluir que las competencias de impacto e influencia en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias jefaturales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	17,2%
Medio	34	53,1%
Alto	19	29,7%
Total	64	100,0%



*Figura 7.* Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias jefaturales.

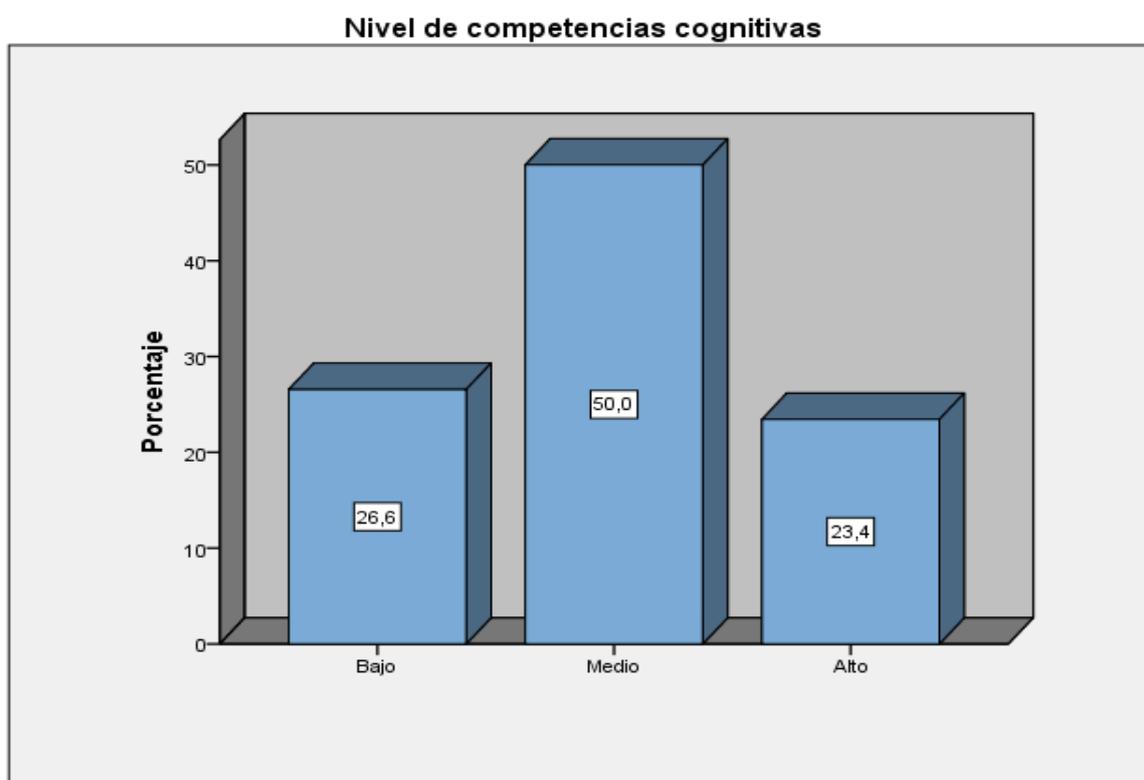
De la tabla y figura, se observan los niveles de competencias jefaturales en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; donde predomina el nivel medio en el 53,1% (34), seguido de un nivel alto con el 29,7% (19) y finalmente el nivel bajo con un 17,2% (11) de los redactores.

De los resultados, se puede concluir que las competencias jefaturales en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias cognitivas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	26,6%
Medio	32	50,0%
Alto	15	23,4%
Total	64	100,0%



*Figura 8.* Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias cognitivas

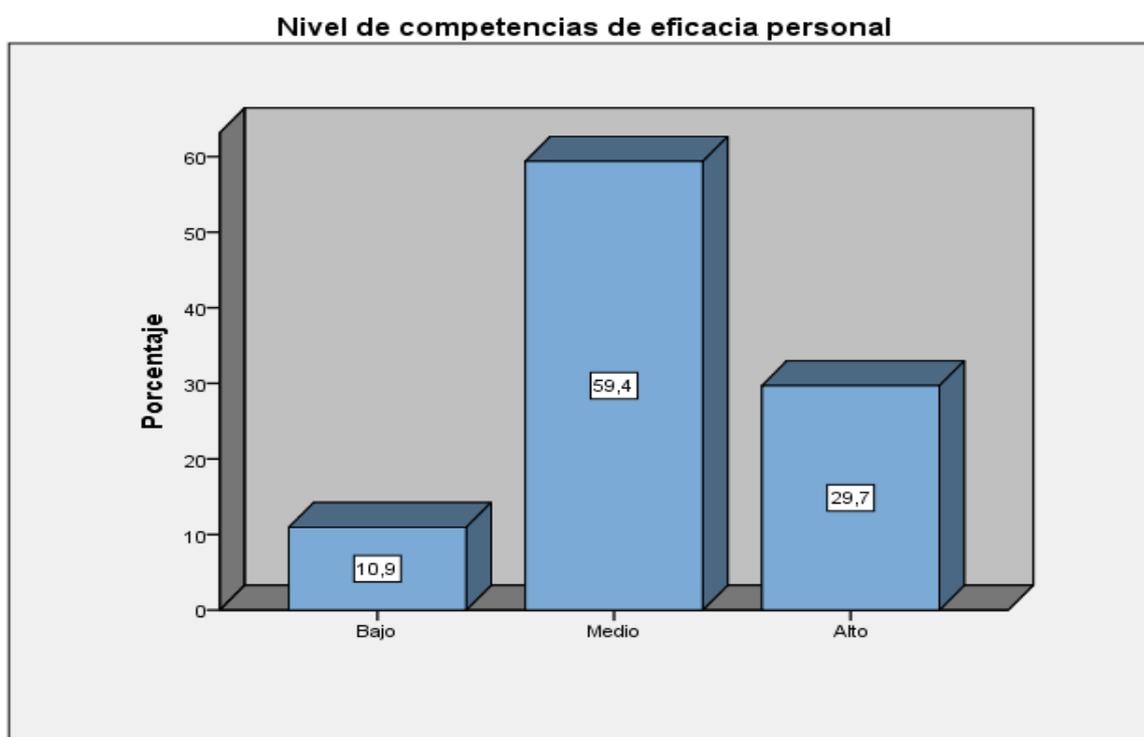
De la tabla y figura, se observan los niveles de competencias cognitivas en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción del Congreso de la República; donde se aprecia que el 50% (32) de ellos considera que presenta un nivel medio, el 26,6% (17) presenta un nivel bajo y finalmente el 23,4% (15) identifica que posee un nivel alto de competencias cognitivas.

De los resultados, se puede concluir que las competencias cognitivas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de competencias de eficacia personal*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	10,9%
Medio	38	59,4%
Alto	19	29,7%
Total	64	100,0%



*Figura 9. Distribución porcentual de los redactores según el nivel de competencias de eficacia personal*

De la tabla y figura, se aprecia los niveles de competencias de eficacia personal en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción del Congreso de la República; donde se observa que el 59,4% (38) de ellos identifica un nivel medio de competencias, el 29,7% (19) presenta un nivel alto y finalmente el 10,9% (7) considera que tiene un nivel bajo de competencias de eficacia personal.

De los resultados, se puede concluir que las competencias de eficacia personal en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

## **IV. Discusión**

En la presente investigación se ha realizado un análisis estadístico de tipo descriptivo para determinar el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018.

En lo que respecta al objetivo general los resultados permitieron determinar que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio. Es decir, sobre las características que poseen los trabajadores, las cuales permiten desarrollar múltiples tareas o actividades dentro del contexto organizacional, (Spencer y Spencer). Estos hallazgos son respaldados por los estudios de Velazco (2017), Vivanco (2017), Carmona (2016) y Castañeda y Orjuela (2014) quienes encontraron en sus investigaciones niveles medios de competencias laborales, observándose que aquellos trabajadores que poseen competencias bien desarrolladas como consecuencia logran mejores desempeños dentro de la organización. Los resultados encontrados permiten explicar que los trabajadores de dicha entidad poseen capacidades que no necesariamente se alinean a las competencias requeridas por el puesto, esto puede generar un desempeño poco eficiente y generar dificultades para alcanzar los objetivos propuesto dentro de la unidad orgánica. Al respecto, Yañiz (2008) sostuvo que las competencias laborales genéricas están asociadas con el desarrollo personal y profesional del trabajador, las cuales son requeridas en el ámbito organizacional para lograr una mejor adaptación a las diversas situaciones y procedimientos

En lo que respecta al objetivo específico 1, los resultados muestran que las competencias de desempeño y operativas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio. Esto quiere decir que existe un nivel medianamente desarrollado en lo que respecta al grado en que un trabajador cuenta con las competencias que le permiten realizar un buen trabajo, actuar con orden calidad y esmero, tiene iniciativa y se esfuerza por siempre estar informado, (Spencer y Spencer, 1993). Los resultados encontrados en el presente estudio concuerdan con lo encontrado por Córdova (2016) y Flores (2017) quienes sostuvieron en sus estudios que los trabajadores

poseían competencias operativas medianamente desarrolladas. En tal sentido, estas condiciones permiten explicar que los trabajadores del departamento de redacción poseen capacidades en desarrollo, las cuales no necesariamente se alinean a un buen desempeño, esto se ve reflejado en la poca productividad, la falta de organización y desorden dentro de las oficinas y también en los procedimientos realizados. Al respecto, Capuano (2004) los trabajadores que cuentan con estas capacidades ponen en juego conocimientos, destrezas y una comprensión necesaria para solucionar situaciones que se presenten de manera efectiva.

Sobre el objetivo específico 2, el análisis de los resultados permite determinar que las competencias de ayuda y servicio en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio. Es decir, sobre el grado en que un trabajador desarrolla la capacidad que le permite responder de manera adecuada a las necesidades de las demás personas, mostrándose empático con las preocupaciones, intereses y motivaciones de estos, (Spencer y Spencer, 1993). Los hallazgos encontrados son similares a lo encontrado por Velazco (2017) quien afirmó que su muestra de estudio poseía competencias medianamente desarrolladas en lo que respecta al servicio al cliente; por otro lado, en el estudio de Castañeda y Orjuela (2014) se encontró que la población tenía competencias bien desarrolladas en lo que respecta a la dimensión mencionada. Las condiciones descritas permiten explicar que los comportamientos de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo no siempre se ajustan a las verdaderas necesidades de los usuarios, por lo que estos muestran su inconformidad y poca aceptación a los servicios ofrecidos. En tal sentido, Capuano (2004) afirmó que los trabajadores que desarrollan estas competencias tienden a orientarse al usuario escuchándolo de manera activa, lograr comprender sus pensamientos, sentimientos y preocupaciones que no son expresadas de manera explícita.

En cuanto al objetivo específico 3, los resultados permitieron afirmar que las competencias de impacto e influencia en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio. Es decir, sobre el grado en que los trabajadores tienen un impacto o influencia en las demás personas, sobre el desarrollo de una adecuada conciencia organizacional

(comprender las relaciones de poder), y el establecimiento de relaciones positivas con las demás personas, (Spencer y Spencer, 1993). Los hallazgos encontrados en el presente estudio concuerdan con lo encontrado por Vivanco (2017) quien concluyó que los trabajadores poseían un nivel regular de competencias relacionadas ejercer influencia en las demás personas. Estos resultados son explicados en lo manifestado por los trabajadores, quienes sostienen que el trabajo realizado siempre responde a desempeños individuales y existe poco compromiso hacia el grupo, generando un clima poco propicio y estimulante.

En referencia al objetivo específico 4, los resultados permiten determinar que las competencias jefaturales en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio; sobre aquellos comportamientos que buscan el desarrollo de las otras personas, fomentando el aprendizaje y mejora continua; así como también el uso adecuado del poder posicional, de desarrollo de capacidades adecuadas para el trabajo, la cooperación y el liderazgo de equipo, (Spencer y Spencer, 1993). Los hallazgos del estudio son respaldados por el trabajo realizado por Carmona (2016) quien sostuvo que las competencias directivas se encuentran desarrollados de manera parcial en su muestra estudiada. El estado de la dimensión descrita permite explicar que dentro de la organización existe un débil interés por el desarrollo de capacidades directivas y liderazgo, esto se evidencia en los procesos de selección, capacitación y desarrollo donde si bien se asume programas con enfoque de competencias, pero muchas veces estos procedimientos no responden a un a una estructura sistematizada que permita interconectar con otras unidades. Al respecto, Ayala (2005) las competencias directivas ofrecen a las personas la capacidad para interpretar las relaciones internas y externas de las organizaciones como parte de un sistema complejo y lograr un manejo adecuado del personal, proveedores, clientes y con el entorno sociocultural

El análisis del objetivo específico 5, permitió demostrar que las competencias cognitivas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio. Es decir, sobre aquellas competencias que involucran un adecuado pensamiento conceptual o experiencia profesional, el desarrollo de capacidades técnicas, profesionales y de dirección, así como el

desarrollo de un pensamiento analítico, las cuales permiten al trabajador entender una situación, tarea problema o cuerpo de conocimientos, (Spencer y Spencer, 1993). En referencia a los resultados encontrados, en otros estudios como es el caso de Hernández (2017) se encontraron niveles altos de competencias intelectuales, afirmando además que estas competencias son esenciales para desarrollar la creatividad y la innovación dentro de las organizaciones. Estos hallazgos son explicados en lo manifestado por los trabajadores de la entidad, quienes sostienen que los trabajos realizados se presentan con poca creatividad, innovación, además las decisiones tomadas no siempre permiten solucionar los problemas y muchos de los trabajadores no cuentan con las capacidades necesarias para realizar sus tareas. Sobre esto, Sanz (2010) mencionó que estas competencias facilitan la solución de situaciones problemáticas, en menos tiempo, estas no son percibidas directamente, pero son manifestadas y puestas en evidencia en los comportamientos de los individuos.

Finalmente, en lo referente al objetivo específico 6, en el presente estudio se demostró que las competencias de eficacia personal en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio. Es decir, sobre el grado en que un trabajador presenta habilidades de autocontrol y dominio de situaciones adversas, demostrando una gran confianza en sí mismo, hábitos de organización y flexibilidad para adaptarse y desempeñarse de manera exitosa en las diversas situaciones que se presenten, (Spencer y Spencer, 1993). Los hallazgos descritos en el presente estudio concuerdan con lo encontrado por Flores (2017) quien sostuvo que existen competencias medianamente desarrolladas en lo que respecta a la eficacia personal; por otro lado, difiere parcialmente de lo encontrado por Hernández (2017) quien encontró en su muestra competencias personales altamente desarrolladas. Estas condiciones descritas permiten explicar que los trabajadores presentan con regular frecuencia problemas interpersonales y dificultades para adaptar sus comportamientos y capacidades a los objetivos organizaciones, por lo que pueden ser vistos como poco comprometidos e involucrados a sus actividades.

## **V. Conclusiones**

**Primera:**

En lo que respecta al objetivo general, se determinó que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (57,8%) con una ligera tendencia a ser alto (21,9%).

**Segunda:**

En referencia al objetivo específico 1, los resultados permitieron determinar que las competencias de desempeño y operativas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (39,1%), seguido de un nivel alto (34,4%).

**Tercera:**

En lo respecta al objetivo específico 2, los hallazgos del estudio permitieron identificar que las competencias de ayuda y servicio en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (39,1%) con una ligera tendencia a ser alto (35,9%).

**Cuarta:**

En cuanto al objetivo específico 3, los resultados del estudio permitieron determinar que las competencias de impacto e influencia en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (65,6%) con una ligera tendencia a ser alto (21,9%).

**Quinta:**

Respecto al objetivo específico 4, el análisis de los datos determinó que las competencias jefaturales en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (53,1%) con tendencia a ser alto (29,7%).

**Sexta:**

Referente al objetivo específico 5, los resultados determinaron que las competencias cognitivas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (50%) con una ligera tendencia a ser bajo (26,6%).

**Séptima**

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 6, los hallazgos permiten demostrar que las competencias de eficacia personal en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (59,4%) con tendencia a ser alto (29,7%).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda implementar un programa de desarrollo de competencias laborales genéricas, en vista de que los niveles de competencias que presentan en la actualidad los trabajadores, reflejan capacidades medianamente desarrolladas. La implementación de dicho programa debe contar con la participación de todos los trabajadores y debe apuntar a cambios en todos los niveles jerárquicos.

**Segunda:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda implementar un programa de desarrollo de competencias laborales genéricas, orientado al desarrollo de capacidades que les permitan a los trabajadores logran buenos desempeños, a actuar en base a estándares de calidad, a realizar un trabajo con orden y organización. Estas propuestas como preocupación porque en la actualidad estas competencias se encuentran parcialmente desarrolladas.

**Tercera:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias laborales de ayuda y servicios, con la finalidad de desarrollar capacidades que les permitan a los trabajadores de esta unidad ser más empáticos, de tener vocación de servicio, sensibilidad personal y responder de manera adecuada a las necesidades de las demás personas.

**Cuarta:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias laborales de impacto e influencia, esto permitirá desarrollar en los trabajadores capacidades como mayor conciencia organizacional,

relaciones positivas e influenciar en los comportamientos de los demás. Esto debido a que en los resultados presentados se evidencia un déficit de estas competencias.

**Quinta:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias laborales de jefatura o de gestión, con el objetivo de lograr que los trabajadores desarrollen capacidades que les permitan les permita fomentar el aprendizaje y mejora continua en los demás, así como poder administrar, dirigir y controlar los diversos procesos dentro de la unidad de manera efectiva. Esto como respuesta a los resultados encontrados, los cuales demuestran que estas capacidades se encuentran medianamente desarrolladas.

**Sexta:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias laborales cognitivas, buscando desarrollar y fomentar la estimulación intelectual en los trabajadores, así como fomentar el pensamiento analítico, la creatividad y la innovación. Esto se fundamenta en los niveles medios que presentan los trabajadores en la actualidad, los cuales deben mejorar para lograr desempeños más sobresalientes.

**Séptima:**

A los encargados del departamento de Redacción del Congreso de la Republica, se recomienda diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias laborales de eficacia personal, fomentando el desarrollo de habilidades de autocontrol, autorregulación emocional, dominio del estrés, manejo de conflictos y adaptabilidad. Estas propuestas adquieren gran relevancia porque aportan al desarrollo tanto personal como organizacional.

## **VII. Referencias**

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Ayala, J. (2005). *Manual de competencias básicas en gestión*. Buenos Aires: BID
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Buenahora, M. (2002). *El entorno empresarial y el desarrollo de competencias*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oaid=74120209>
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño por competencias. *Invenio*, 1: 139 – 151
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de una evaluación de 360 grados*. (Tesis de grado), Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca – México.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica, Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos
- Castañeda, C. y Orjuela, C. (2014). *Competencias laborales en una empresa farmacéutica de Bogotá*. (Tesis de maestría), Pontificia universidad Javeriana, Bogotá – Colombia.
- Congreso de la República. (2018). *Reglamento Interno de Trabajo del Congreso de la República*. Lima:CR
- Córdova, S. (2017). *Gestión del talento humano y competencias laborales en las Gerencias de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de*

- Lurigancho, año 2016.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 25 (325): 299 – 321.
- Escobar, M. (2005). *Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* *Estudios Gerenciales*, 96, 31 – 55.
- Flores, A. (2017). *Competencias laborales genéricas en personal de la UGEL 01 El Porvenir, Trujillo.* (Tesis de grado), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias.* Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Gonzales, V. y Gonzales, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional. *Revista Iberoamerica de Educación*, 47: 185 -209.
- HayGroup (1996). *Las Competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos.* (2ª Ed.) España: Ediciones Deusto S.A
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los trabajadores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango.* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango – Honduras.
- Ludeña, A. (2004). *La formación de competencias laborales.* (2da Ed.). Lima: Caplab
- Mertens, L., (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos.* Montevideo: CINTERFORD.
- Ministerio de Salud (2011). *Competencias laborales, para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud.* Lima: MINSA.

- Morales, D. (2015). *Principales factores de las competencias laborales que usan los colaboradores de una agencia bancaria en Guatemala*. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu – Honduras.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Barcelona: UNESCO
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Organización Internacional del trabajo. (2016). *Panorama laboral 2016, América Latina y el Caribe*. Lima: OIT
- Pérez, M. (2010). *Modelo de Evaluación de las Competencias del Profesional Facultativo Médico*. Recuperado de: [https://gredos.usal.es/jspui/.../1/DDOMI\\_PérezCurielMJ\\_Modelodeevaluación.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/.../1/DDOMI_PérezCurielMJ_Modelodeevaluación.pdf)
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales específicas en el personal de una empresa privada de la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Honduras.
- Sanz, L. (2010). *Competencias cognitivas en educación superior*. Madrid: Narcea
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competencias en el trabajo: modelos para un rendimiento superior*. New York: John Wiley & Sons, INC.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2a ed.). Lima: San Marcos.
- Velazco, E. (2017). *Competencias laborales y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud, Lima*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

Vivanco, A. (2017). *Competencias laborales y comunicación interna en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP, Lima*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

Yániz, C. (2008). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*. Recuperado de [http://www.redu.um.es/Red\\_U/m1/](http://www.redu.um.es/Red_U/m1/)

Zafrilla, J. y Laencina, T. (2010). *Impacto e influencia*. Murcia: EAP

## **Anexos**

## Anexo 01: Artículo Científico

# Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República-2018

**EDWIN SEMILI OYOLA GALLEGOS**

[Edwin\\_gose@hotmail.com](mailto:Edwin_gose@hotmail.com)

### Resumen

La presente investigación titulada “Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018”, tuvo como objetivo determinar el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018; para ello se siguió el esquema y las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo; donde se trabajó con una muestra representativa integrada por 64 trabajadores perteneciente al Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento fue el Cuestionario de Competencias Laborales Genéricas de Spencer y Spencer, el cual contó con validez y confiabilidad ( $\alpha=0,964$ ).

Las conclusiones del estudio permitieron determinar que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (57,8%) con una ligera tendencia a ser alto (21,9%). En las dimensiones de la variable los niveles también se encontraron en el nivel medio.

Palabras claves: Competencias laborales genéricas, trabajadores, departamento de redacción, congreso de la república.

## **Abstract**

The present investigation titled "Generic labor competences in the workers of the Drafting Department of the Congress of the Republic-2018", had like objective to determine the level of the labor Competences of the sector of Writing of the Congress of the Republic of 2018; for this, the scheme and the rules of the Graduate School of the César Vallejo University are followed.

The study was developed under a quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive level approach; Where is a representative sample composed of 64 workers belonging to the Editorial Department of the Congress of the Republic, 2018. The data collection technique of the survey, and the instrument was the Questionnaire of Spencer and Spencer Generic Labor Competencies, which counted with validity and reliability ( $\alpha = 0.964$ ).

The conclusions of the study allowed to determine what are the competences of the generic organizations in the servers of the Drafting Department of the Congress of the Republic, it is at an average level (57.8%) with a slight tendency to be high (21.9 %). In the dimensions of the variable the levels were also found in the middle level.

Keywords: Generic labor competences, workers, drafting department, congress of the republic.

## Introducción

En los últimos años se ha evidenciado grandes cambios en la dinámica de las organizaciones, esto como respuesta a las exigencias de un mundo cada vez más globalizado y a los avances tecnológicos. Este panorama ha impulsado a las organizaciones a implementar una serie de ajustes en sus diversos procedimientos, con la finalidad de mejorar los niveles de eficiencia y garantizar la competitividad.

De lo anterior, uno de los aspectos de mayor preocupación para las organizaciones en la actualidad es el factor humano, representando el intangible más valioso para la misma, por ello se ha propuesto nuevos enfoques que describen a las personas como un recurso fundamental para la consecución de los objetivos organizacionales. Esta nueva visión destaca el papel esencial que tienen las personas en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización, considerando al desarrollo de competencias como elemento clave en la creación de valor. Por consiguiente, en el presente estudio se propone identificar el nivel de competencias laborales genéricas que presentan un grupo de trabajadores del Congreso de la República.

Al respecto de la problemática, en el mundo en la actualidad las diversas organizaciones públicas y privadas han reformulado la visión de gestión de los recursos humanos tradicional, considerándolo como un recurso estratégico y no como un costo como se asumía tradicionalmente. En tal sentido, se asume a las competencias como el desarrollo de capacidad de la persona que le permite tener un desempeño exitoso en un determinado o en varios contextos. Por lo tanto, frente a los grandes cambios que suceden en el mundo el reto para las organizaciones es promover que las personas tengan un desempeño idóneo, con dominio de su puesto de trabajo tanto a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes, (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016).

En el contexto latinoamericano, la OIT (2016) sostuvo que los últimos años la región latinoamericana ha presentado grandes transformaciones tanto en el aspecto social como también económico, como consecuencia de la

implementación de políticas públicas, apertura económica y reestructuración en las organizaciones, generando la necesidad de una implementación efectiva de un nuevo modelo de gestión. En los últimos años ha habido importantes avances en lo que respecta al desarrollo de competencias en las diversas organizaciones, pero principalmente en las grandes empresas privadas, en las instituciones gubernamentales aun todavía es una tarea pendiente, por la burocracia y la corrupción que atañe a los países de la región.

El Perú no es ajeno a la realidad que se vive en el mundo, el enfoque de competencias es utilizado por diversas instituciones gubernamentales y también por las grandes empresas privadas. En lo que respecta al estado si bien se asumido las competencias como el modelo idóneo, en la práctica cada sector lo ha implementado de manera independiente y no se ha desarrollado un enfoque metodológico único que permita alinear y sumar los esfuerzos hacia objetivos globales, (MINSA, 2011). Al respecto, MINSA (2011) sostuvo que los recursos humanos representan el bien intangible que permite el desarrollo del país, por ello mientras mayores competencias tengan, mayor será la contribución hacia un desarrollo sostenible.

En cuanto al contexto institucional, la gestión pública impone exigencias en el recurso humano, como las competencias laborales genéricas necesarias para el desempeño en los trabajadores, y de que las personas desarrollen sus conocimientos, habilidades y destrezas con los que requiere contar el servidor parlamentario, el cual requiere de constantes capacitaciones y actividades positivas para enfrentar los cambios. Por consiguiente, en el Congreso de la República, las competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción, deben de surgir nuevos cambios en los paradigmas de la redacción, diseño, y publicación de los Diarios de los Debates de los Plenos y de la Comisión Permanente, los cuales han evolucionado en los últimos tiempos en varios ámbitos del aspecto laboral, específicamente en la modernización del Estado, priorizando el recurso humano, empero, la modernización en este mundo convulsionado requiere acentuar y posicionar de manera decisiva al trabajador, recurriendo a estrategias y cambios dentro de la administración del recurso humano, en la real competencia laboral genérica del servidor parlamentario que desarrolla el conjunto

de acciones y actividades en la unidad orgánica, en la publicación de los plenos del Congreso lo cual es fiel pensamiento conceptual e ideológico del legislador en la función de legislar, del control político y de representación, (Reglamento del Congreso de la República 2018).

La unidad orgánica del Departamento de Redacción en el Congreso de la República, tiene como misión la “representación de todos los peruanos, legislar y ejerce el control político, además de cumplir con las funciones especiales establecidas por la Constitución Política, en procura del bienestar general y la consolidación del sistema democrático”, (Resolución N°030-2017-2018-OM-CR).

## **Método**

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, este tipo de enfoque cuenta con una estructura rigurosa, es decir se sigue una serie de pasos para poder cumplir con los objetivos; en este sentido, para la recolección de datos se utilizan instrumentos válidos y confiables, por ello se dice que la medición cuantitativa es objetiva. Además, este tipo de estudios utilizan métodos y técnicas estadísticas para comprobar las hipótesis planteadas, (Valderrama, 2013).

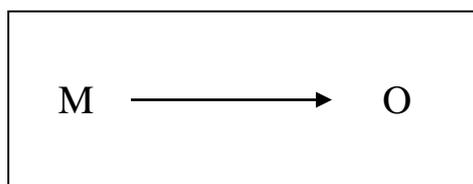
Con respecto al tipo, corresponde a una investigación básica, la cual se centra en aportar un conjunto estructurado de información objetiva, permitiendo explicar y describir un determinado fenómeno. Los resultados de la investigación permiten incrementar el conocimiento de una variable mas no tiene una utilidad inmediata, (Valderrama, 2013).

En cuanto al diseño de investigación, corresponde a una investigación no experimental de corte transversal. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que los estudios no experimentales se caracterizan porque no existe manipulación intencionada de las variables de estudio; por ello en el presente estudio no se aplica ningún programa, taller o tratamiento, la variable es medida en su contexto natural, tal como se presenta en la cotidianidad. Por otro lado, se denomina transversal porque la recolección de datos se realizó un mismo

momento, en un tiempo único.

Finalmente, teniendo en cuenta el alcance o nivel de la investigación, corresponde a un estudio descriptivo; sobre ello, Hernández, et al. (2014) sostuvo “en este tipo de investigación se tiene como objetivo describir un fenómeno o situación, con la finalidad de identificar el nivel o estado de la variable en un espacio geográfico y tiempo determinado momento”, (p.92).

Por consiguiente, el esquema de investigación correspondiente a la presente investigación es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O = Variable (Competencias laborales genéricas).

## Resultados

En cuanto a los niveles de competencias laborales genéricas en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; se observa que un grupo mayoritario conformado por el 57,8% (37) presenta un nivel medio de competencias genéricas, seguido del 21,9% (14) con un nivel alto y finalmente el 20,3% (13) presenta un nivel bajo de competencias genéricas. Se puede concluir que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a los niveles de competencias de desempeño y operativas en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; de los cuales el 39,1% (25) considera que sus competencias se encuentran en un nivel medio, seguido del 34,4% (22) que lo categoriza como alto y el 26,6% (17) de ellos se considera que presenta un nivel bajo de competencias de desempeño y operativas. Se puede concluir que las competencias de desempeño y operativas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a los niveles de competencias de ayuda y servicio en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; de los cuales el 39,1% (25) considera que sus competencias se encuentran en un nivel medio, seguido del 35,9% (23) que presenta un nivel alto y el 25,0% (16) de ellos considera que presenta un nivel bajo de competencias de ayuda y servicio. Se puede concluir que las competencias de ayuda y servicio en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a los niveles de competencias de impacto e influencia en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; donde se observa que un grupo mayoritario del 65,6% (42) presenta un nivel medio de competencias, otro grupo de 21,9% (14) considera que presenta un nivel alto de competencias y solo el 12,5% (8) presenta un nivel bajo de competencias de impacto e influencia. Se puede concluir que las competencias de impacto e influencia en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a los niveles de competencias jefaturales en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción; donde predomina el nivel medio en el 53,1% (34), seguido de un nivel alto con el 29,7% (19) y finalmente el nivel bajo con un 17,2% (11) de los redactores. Se puede concluir que las competencias jefaturales en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a los niveles de competencias cognitivas en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción del Congreso de la República; donde se aprecia que el 50% (32) de ellos considera que presenta un nivel medio, el 26,6% (17) presenta un nivel bajo y finalmente el 23,4% (15) identifica que posee un nivel alto de competencias cognitivas. Se puede concluir que las competencias cognitivas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

En cuanto a los niveles de competencias de eficacia personal en una muestra de 64 servidores del departamento de redacción del Congreso de la República; donde se observa que el 59,4% (38) de ellos identifica un nivel medio de competencias, el 29,7% (19) presenta un nivel alto y finalmente el 10,9% (7) considera que tiene un nivel bajo de competencias de eficacia personal. Se puede concluir que las competencias de eficacia personal en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio.

## **Conclusiones**

**Primera:** En lo que respecta al objetivo general, se determinó que las competencias laborales genéricas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (57,8%) con una ligera tendencia a ser alto (21,9%).

**Segunda:** En referencia al objetivo específico 1, los resultados permitieron determinar que las competencias de desempeño y operativas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (39,1%), seguido de un nivel alto (34,4%).

**Tercera:** En lo respecta al objetivo específico 2, los hallazgos del estudio permitieron identificar que las competencias de ayuda y servicio en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la

República se encuentran en un nivel medio (39,1%) con una ligera tendencia a ser alto (35,9%).

**Cuarta:** En cuanto al objetivo específico 3, los resultados del estudio permitieron determinar que las competencias de impacto e influencia en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (65,6%) con una ligera tendencia a ser alto (21,9%).

**Quinta:** Respecto al objetivo específico 4, el análisis de los datos determinó que las competencias jefaturales en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (53,1%) con tendencia a ser alto (29,7%).

**Sexta:** Referente al objetivo específico 5, los resultados determinaron que las competencias cognitivas en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (50%) con una ligera tendencia a ser bajo (26,6%).

**Séptima** Finalmente, en cuanto al objetivo específico 6, los hallazgos permiten demostrar que las competencias de eficacia personal en los servidores del Departamento de Redacción del Congreso de la República se encuentran en un nivel medio (59,4%) con tendencia a ser alto (29,7%).

#### **Referencias:**

Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica

Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica

Ayala, J. (2005). *Manual de competencias básicas en gestión*. Buenos Aires: BID

Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la*

*gestión de recursos humanos*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Buenahora, M. (2002). *El entorno empresarial y el desarrollo de competencias*.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74120209>

Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño por competencias. *Invenio*, 1: 139 – 151

Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de una evaluación de 360 grados*. (Tesis de grado), Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca – México.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica, Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos

Castañeda, C. y Orjuela, C. (2014). *Competencias laborales en una empresa farmacéutica de Bogotá*. (Tesis de maestría), Pontificia universidad Javeriana, Bogotá – Colombia.

Congreso de la Republica. (2018). *Reglamento Interno de Trabajo del Congreso de la República*. Lima:CR

Córdova, S. (2017). *Gestión del talento humano y competencias laborales en las Gerencias de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, año 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 25 (325): 299 – 321.

Escobar, M. (2005). *Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* *Estudios Gerenciales*, 96, 31 – 55.

Flores, A. (2017). *Competencias laborales genéricas en personal de la UGEL 01 El Porvenir, Trujillo*. (Tesis de grado), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.

- Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Gonzales, V. y Gonzales, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47: 185 -209.
- HayGroup (1996). *Las Competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos*. (2ª Ed.) España: Ediciones Deusto S.A
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los trabajadores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango – Honduras.
- Ludeña, A. (2004). *La formación de competencias laborales*. (2da Ed.). Lima: Caplab
- Mertens, L., (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo: CINTERFORD.
- Ministerio de Salud (2011). *Competencias laborales, para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Lima: MINSA.
- Morales, D. (2015). *Principales factores de las competencias laborales que usan los colaboradores de una agencia bancaria en Guatemala*. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landivar, Retalhuleu – Honduras.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Barcelona: UNESCO
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Organizacion Internacional del trabajo. (2016). *Panorama laboral 2016, América Latina y el Caribe*. Lima: OIT

- Pérez, M. (2010). *Modelo de Evaluación de las Competencias del Profesional Facultativo Medico*. Recuperado de: [https://gredos.usal.es/jspui/.../1/DDOMI\\_PérezCurielMJ\\_Modelodeevaluación.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/.../1/DDOMI_PérezCurielMJ_Modelodeevaluación.pdf)
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales específicas en el personal de una empresa privada de la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de maestría), Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango – Honduras.
- Sanz, L. (2010). *Competencias cognitivas en educación superior*. Madrid: Narcea
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competencias en el trabajo: modelos para un rendimiento superior*. New York: John Wiley & Sons, INC.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2a ed.). Lima: San Marcos.
- Velazco, E. (2017). *Competencias laborales y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud, Lima*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Vivanco, A. (2017). *Competencias laborales y comunicación interna en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP, Lima*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Yániz, C. (2008). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*. Recuperado de [http://www.redu.um.es/Red\\_U/m1/](http://www.redu.um.es/Red_U/m1/)
- Zafrilla, J. y Laencina, T. (2010). *Impacto e influencia*. Murcia: EAP.

## Anexo 02: Matriz de consistencia

**Título:** Competencias laborales genéricas de los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República-2018

**Autor:** Edwin Semili Oyola Galegos

Problemas	Objetos	DIMENSIONES E INDICADORES			
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo General</b>	Variable: Competencias laborales genéricas			
¿Cuál es el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias laborales genéricas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y Valores</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Competencias de desempeño y operativas</b>	- Orientación al resultado. - Atención al orden, calidad y perfección. - Espíritu de iniciativa. - Búsqueda de la información.	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)
¿Cuál es el nivel de las competencias de desempeño y ayuda que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias de desempeño y operativas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018	<b>Competencias de ayuda y servicio</b>	- Sensibilidad Interpersonal. - Orientación al cliente.	5,6	Casi siempre (4) Siempre (5)
¿Cuál es el nivel de las competencias de ayuda y servicio que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias de ayuda y servicio que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018	<b>Competencias de Influencia</b>	- Persuasión e influencia. - Conciencia organizativa.	7,8,9,10,11,12	Bajo (2-4) Medio (5-7) Alto (8-10) Bajo (6-14) Medio (15-25)

¿Cuál es el nivel de las competencias de influencia que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias de influencia que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018		- Construcción de relaciones. - Desarrollo de los otros. - Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal.	13,14,15,16	Alto (26-30) Bajo (4-10) Medio (11-16) Alto (17-20)
¿Cuál es el nivel de las competencias directivas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias directivas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018	<b>Competencias jefaturales</b>	- Trabajo en grupo y cooperación. - Liderazgo de grupos. - Pensamiento analítico.		Bajo (6-18) Medio (19-23)
¿Cuál es el nivel de las competencias cognitivas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias cognitivas que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018	<b>Competencias cognitivas</b>	- Pensamiento conceptual. - Capacidades técnicas, profesionales y directivas.	17,18,19,20,21,22	Alto (24-30)
¿Cuál es el nivel de las competencias de eficacia personal que presentan los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018?	Determinar el nivel de las competencias de eficacia personal de los redactores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018	<b>Competencias de eficacia personal</b>	- Autocontrol. - Confianza en sí mismo. - Flexibilidad. - Hábitos de organización.	23,24,25,26,27,28,29,30	Bajo (8-21) Medio (22-28) Alto (29-40)
		<b>Competencias laborales genéricas</b>	-		Bajo (30-87) Medio (88-123) Alto (124-150)

### Anexo 03: Cuestionario

#### CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS

#### I. Instrucciones

Estimado(a) servidor(a) parlamentario(a), el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre las competencias laborales genéricas de los trabajadores en el Departamento de Redacción del Diario de los Debates. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

#### II. Información específica

Estimado servidor parlamentario, marque sólo una de las opciones:

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

N.º	ITEMS	5	4	3	2	1
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO Y OPERATIVAS</b>					
1	¿Es cuidadoso y se interesa por el trabajo final?					
2	¿Le pone la máxima atención al debate, con orden y fidelidad?					
3	¿Realiza labores más de lo esperado y solicitado?					
4	¿Se esfuerza por obtener más información?					
	<b>DIMENSIÓN 2: AYUDA Y SERVICIOS</b>					
5	¿Participa y ayuda a servir a otros servidores?					
6	¿Escucha el audio con atención y entiende el pensamiento del legislador?					
	<b>DIMENSIÓN 3: DE IMPACTO E INFLUENCIA</b>					
7	¿Influye en el comportamiento del grupo de trabajo y se siente bien?					
8	¿Conoces las funciones propias de cada colaborador?					
9	¿Se interesas por la edición, revisión y publicación del diario de los debates?					

10	¿Evalúa el camino de las actividades con conocimiento real de su labor?					
11	¿Trabaja en coordinación con los demás?					
12	¿Es importante su conocimiento de la técnica legislativa?					
	<b>DIMENSIÓN 4: JEFATURALES</b>					
13	¿Apoya a sus compañeros en las labores diarias?					
14	¿Es asertivo y usa el poder del conocimiento formal?					
15	¿Trabaja en equipo y colabora con los demás?					
16	¿Lidera el grupo?					
	<b>DIMENSIÓN 5: COGNITIVAS</b>					
17	¿Llega a idear soluciones nuevas y diferentes?					
18	¿Es riguroso al analizar el trabajo?					
19	¿Cuánto tiempo viene laborando en el departamento de redacción?					
20	¿Cuál es la experiencia laboral?					
21	¿Se capacita permanentemente?					
22	¿Cumple sus labores asignadas con profesionalismo?					
	<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA PERSONAL</b>					
23	¿Se siente seguro al realizar su trabajo?					
24	¿Mantiene su emoción bajo control y domina acciones negativas?					
25	¿Toma decisiones en el momento ecuánime sin estar consultando a otros?					
26	¿Asume nuevas responsabilidades y comunica sus dudas o inquietudes de forma clara y precisa?					
27	¿Se adapta fácilmente y trabaja eficazmente en otras labores y grupos?					
28	¿Se ajusta a situaciones de cambio que ocurren en el trabajo?					
29	¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?					
30	¿Afronta de manera enérgica y serena las dificultades y riesgos?					

### Anexo 04: Certificado de Validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO Y OPERATIVAS</b>							
1	¿Es cuidadoso y se interesa por el trabajo final?	√		√		√		
2	¿Le pone la máxima atención al debate, con orden y fidelidad?	√		√		√		
3	¿Realiza labores más de lo esperado y solicitado?	√		√		√		
4	¿Se esfuerza por obtener más información?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: AYUDA Y SERVICIOS</b>							
5	¿Participa y ayuda a servir a otros servidores?	√		√		√		
6	¿Escucha el audio con atención y entiende el pensamiento del legislador?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: DE IMPACTO E INFLUENCIA</b>							
7	¿Influye en el comportamiento del grupo de trabajo y se siente bien?	√		√		√		
8	¿Conoces las funciones propias de cada colaborador?	√		√		√		
9	¿Se interesas por la edición, revisión y publicación del diario de los debates?	√		√		√		
10	¿Evalúa el camino de las actividades con conocimiento real de su labor?	√		√		√		
11	¿Trabaja en coordinación con los demás?	√		√		√		
12	¿Es importante su conocimiento de la técnica legislativa?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 4: JEFATURALES</b>							
13	¿Apoya a sus compañeros en las labores diarias?	√		√		√		
14	¿Es asertivo y usa el poder del conocimiento formal?	√		√		√		
15	¿Trabaja en equipo y colabora con los demás?	√		√		√		
16	¿Lidera el grupo?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 5: COGNITIVAS</b>							

17	¿Llega a idear soluciones nuevas y diferentes?	√		√		√	
18	¿Es riguroso al analizar el trabajo?	√		√		√	
19	¿Cuánto tiempo viene laborando en el departamento de redacción?	√		√		√	
20	¿Cuál es la experiencia laboral?	√		√		√	
21	¿Se capacita permanentemente?	√		√		√	
22	¿Cumple sus labores asignadas con profesionalismo?	√		√		√	
	<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	¿Se siente seguro al realizar su trabajo?	√		√		√	
24	¿Mantiene su emoción bajo control y domina acciones negativas?	√		√		√	
25	¿Toma decisiones en el momento ecuánime sin estar consultando a otros?	√		√		√	
26	¿Asume nuevas responsabilidades y comunica sus dudas o inquietudes de forma clara y precisa?	√		√		√	
27	¿Se adapta fácilmente y trabaja eficazmente en otras labores y grupos?	√		√		√	
28	¿Se ajusta a situaciones de cambio que ocurren en el trabajo?	√		√		√	
29	¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	√		√		√	
30	¿Afronta de manera enérgica y serena las dificultades y riesgos?	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: El número de ítems recoge la información necesaria para la investigación \_\_\_\_\_)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [√] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ] 15 de Diciembre del 2018

Doctor Rodolfo Fernando Talledo Reyes

Apellidos y nombres del juez evaluador: ..... DNI: 10217463 .....

Especialidad del evaluador: Metodología. Docente de investigación en la EPG - 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

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



Firma del juez evaluador

**Anexo 04: Certificado de Validez**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO Y OPERATIVAS</b>							
1	¿Es cuidadoso y se interesa por el trabajo final?	√		√		√		
2	¿Le pone la máxima atención al debate, con orden y fidelidad?	√		√		√		
3	¿Realiza labores más de lo esperado y solicitado?	√		√		√		
4	¿Se esfuerza por obtener más información?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: AYUDA Y SERVICIOS</b>	√		√		√		
5	¿Participa y ayuda a servir a otros servidores?	√		√		√		
6	¿Escucha el audio con atención y entiende el pensamiento del legislador?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: DE IMPACTO E INFLUENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Influye en el comportamiento del grupo de trabajo y se siente bien?	√		√		√		
8	¿Conoces las funciones propias de cada colaborador?	√		√		√		
9	¿Se interesas por la edición, revisión y publicación del diario de los debates?	√		√		√		
10	¿Evalúa el camino de las actividades con conocimiento real de su labor?	√		√		√		
11	¿Trabaja en coordinación con los demás?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es importante su conocimiento de la técnica legislativa?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 4: JEFATURALES</b>	√		√		√		
13	¿Apoya a sus compañeros en las labores diarias?	√		√		√		
14	¿Es asertivo y usa el poder del conocimiento formal?	√		√		√		
15	¿Trabaja en equipo y colabora con los demás?	√		√		√		
16	¿Lidera el grupo?	√		√		√		

DIMENSIÓN 5: COGNITIVAS		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Llega a idear soluciones nuevas y diferentes?	√		√		√	
18	¿Es riguroso al analizar el trabajo?	√		√		√	
19	¿Cuánto tiempo viene laborando en el departamento de redacción?	√		√		√	
20	¿Cuál es la experiencia laboral?	√		√		√	
21	¿Se capacita permanentemente?	√		√		√	
22	¿Cumple sus labores asignadas con profesionalismo?	√		√		√	
DIMENSIÓN 6: EFICACIA PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Se siente seguro al realizar su trabajo?	√		√		√	
24	¿Mantiene su emoción bajo control y domina acciones negativas?	√		√		√	
25	¿Toma decisiones en el momento ecuánime sin estar consultando a otros?	√		√		√	
26	¿Asume nuevas responsabilidades y comunica sus dudas o inquietudes de forma clara y precisa?	√		√		√	
27	¿Se adapta fácilmente y trabaja eficazmente en otras labores y grupos?	√		√		√	
28	¿Se ajusta a situaciones de cambio que ocurren en el trabajo?	√		√		√	
29	¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	√		√		√	
30	¿Afronta de manera enérgica y serena las dificultades y riesgos?	√		√		√	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia:** *Existe suficiencia*

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

15 de Diciembre del 2018

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** *Doctora Gladys Elisa Sánchez Huapaya* DNI: *10217462*

**Especialidad del evaluador:** *Metodología. Docente de investigación en la EPG - 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

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



Firma del juez evaluad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO Y OPERATIVAS</b>							
1	¿Es cuidadoso y se interesa por el trabajo final?	√		√		√		
2	¿Le pone la máxima atención al debate, con orden y fidelidad?	√		√		√		
3	¿Realiza labores más de lo esperado y solicitado?	√		√		√		
4	¿Se esfuerza por obtener más información?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: AYUDA Y SERVICIOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Participa y ayuda a servir a otros servidores?	√		√		√		
6	¿Escucha el audio con atención y entiende el pensamiento del legislador?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: DE IMPACTO E INFLUENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Influye en el comportamiento del grupo de trabajo y se siente bien?	√		√		√		
8	¿Conoces las funciones propias de cada colaborador?	√		√		√		
9	¿Se interesas por la edición, revisión y publicación del diario de los debates?	√		√		√		
10	¿Evalúa el camino de las actividades con conocimiento real de su labor?	√		√		√		
11	¿Trabaja en coordinación con los demás?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es importante su conocimiento de la técnica legislativa?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 4: JEFATURALES</b>	√		√		√		
13	¿Apoya a sus compañeros en las labores diarias?	√		√		√		
14	¿Es asertivo y usa el poder del conocimiento formal?	√		√		√		
15	¿Trabaja en equipo y colabora con los demás?	√		√		√		
16	¿Lidera el grupo?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 5: COGNITIVAS</b>	√		√		√		
17	¿Llega a idear soluciones nuevas y diferentes?	√		√		√		

18	¿Es riguroso al analizar el trabajo?	√		√		√		
19	¿Cuánto tiempo viene laborando en el departamento de redacción?	√		√		√		
20	¿Cuál es la experiencia laboral?	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Se capacita permanentemente?	√		√		√		
22	¿Cumple sus labores asignadas con profesionalismo?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿Se siente seguro al realizar su trabajo?	√		√		√		
24	¿Mantiene su emoción bajo control y domina acciones negativas?	√		√		√		
25	¿Toma decisiones en el momento ecuánime sin estar consultando a otros?	√		√		√		
26	¿Asume nuevas responsabilidades y comunica sus dudas o inquietudes de forma clara y precisa?	√		√		√		
27	¿Se adapta fácilmente y trabaja eficazmente en otras labores y grupos?	√		√		√		
28	¿Se ajusta a situaciones de cambio que ocurren en el trabajo?	√		√		√		
29	¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	√		√		√		
30	¿Afronta de manera enérgica y serena las dificultades y riesgos?	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Existe suficiencia)

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

15 de Diciembre del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Doctora Luzmila Garro Aburto ..... DNI: 09469026 .....

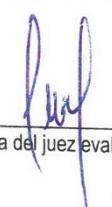
Especialidad del evaluador: Docente de investigación Asesora ..... diciembre de 2018

<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

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

  
Firma del juez evaluador

## Anexo 05: Base de datos

Encuestados	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20	Preg. 21	Preg. 22	Preg. 23	Preg. 24	Preg. 25	Preg. 26	Preg. 27	Preg. 28	Preg. 29	Preg. 30	
1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	4	3	4	5	5	3	3	3	1	
2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	1	1	1	3	5	1	
3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	1	
6	5	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	2	4	4	4	5	
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	2	4	4	5	3
8	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	
9	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4	3	3	3	2	1	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	
12	1	2	2	3	3	3	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	1	2	3	1	
13	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	2	2	3	4	5	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	5	3	2	2	1	3	4	1	
15	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	
16	2	1	2	3	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	
17	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	4	
18	4	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	1	3	2	3	1	
19	2	3	4	4	2	3	3	5	2	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	
20	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	5	4	5	3	4	1	3	2	3	1	
21	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	2	3	4	3	4	
22	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	1
23	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3

24	1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
25	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	1	
26	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	1	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	3	3	2	4	1	
28	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	2	4	4	3	3	3	4	4	4	
29	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	
30	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	5	5	
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	
32	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	
34	5	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	2	4	
35	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	
36	1	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	1	3	3	4	
37	2	4	5	4	2	2	2	2	5	4	4	2	5	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	5	2	2	3	4	2	
38	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	4	5
39	4	3	5	3	1	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	5	2	3	3	5	3	
40	5	3	4	2	5	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	5	1	3	2	4	5	
41	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	1	5	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	1	2	2	5	2	
42	2	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	1	3	3	4	1	
43	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	2	3	2	3	5	5	5	
44	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	5	3	5	2	4	2	4	3	5	1	
45	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	5	
46	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	2	2	3	3	1	
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	2	4	2
48	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	1	3	4	3
49	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	4	3	1	4	3	3	
50	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	3	4	

51	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	
52	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	5	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	
53	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	2	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	
54	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	
55	3	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	5	
56	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	4	3	3	3	4	5	1	
57	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	2	3	4	5	5	
58	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	2	5	2	3	3	5	3	3	2	3	1	
59	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	5	5	2	5	4	4	2	5	5	2	4	2	4	3	4	4	5	4	5	3	
60	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	5	3	3	3	4	4	3	5	
61	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	5	1	
62	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	1	4	3	3	4	2	5	3	3	2	3	3	3	4	
63	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	3	4	2	2	3	4	4
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3	5



### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Edwin Semili Oyola Gallegos titulada: **Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018** Constató que la misma tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de enero del 2019



---

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1066024725&ro=103&s=1&lang=es&u=1051413501  
 tesis-edwin

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar  
 Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe	9 %
2	Entregado a Universida...	5 %
3	repositorio.uchile.cl	1 %
4	www.terra.com.co	1 %
5	docplayer.es	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %

**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República-2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestro en gestión pública

**AUTOR**  
 Mg. Edwin Semili Oyola Gallegos

**ASESORA**  
 Dra. Luzmila Lourdes Guerra Aburto

**SECCIÓN**  
 Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

12:11 p. m. 19/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... OYOLA GALLEGOS EDWIN SEMILI .....

D.N.I. : ..... 32657292 .....

Domicilio : ..... V.R. LA UNIDAD 7939 V.R.B. P.R. 205.01102 .....

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 933915001 .....

E-mail : ..... edwin\_galp@hotmmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... OYOLA GALLEGOS EDWIN SEMILI .....

Título de la tesis:

..... COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS EN LOS TRABAJADORES  
DEL DEPARTAMENTO DE REPRODUCCION DEL CONGRESO DE LA  
REPUBLICA 2018 .....

Año de publicación : ..... 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....

*Edwin Semili*

Fecha : .....

05/04/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EDWIN SEMILI OYOLA CALLEGOS

INFORME TITULADO:

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS EN LOS  
TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE REPRODUCCIÓN  
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA - 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 27/01/2018.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN