



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor  
público en el Gobierno Regional de Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTOR:**

Lluncor Tello, Marco Antonio (ORCID: 0000-0003-3353-2903)

**ASESOR:**

Dr. Gonzales Soto, Víctor Augusto (ORCID: 0000-0002-9525-2308)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios, por darme la sabiduría ineludible para lograr alcanzar esta meta.

A mi esposa María Elizabeth, quién motivó e impulsó en el logro de este propósito.

A mis hijos Johanna, Paúl y Marco, quiénes son mi motivación e inspiración en mi desarrollo personal y profesional.

A mis padres, Elva y Gregorio quiénes me dieron vida, educación, apoyo y sabios consejos.

### **Agradecimiento**

Para todos los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por compartir sus conocimientos en los seis ciclos académicos.

A los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque, por su valioso apoyo en la implementación de la investigación.

Mi especial agradecimiento a mi asesor Dr. Víctor Augusto Gonzáles Soto por su continua motivación y valiosas sugerencias en el desarrollo final de la investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
VIII. PROPUESTA.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Baremos del instrumento Desempeño Laboral .....	22
Tabla 2. Panorama de la variable: Desempeño Laboral .....	24
Tabla 3. Resultado de la dimensión administrativos .....	25
Tabla 4. Resultado de la dimensión sociales .....	26
Tabla 5. Resultado de la dimensión técnicos .....	27

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. La metodología utilizada correspondió al de tipo descriptivo-propositivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Las técnicas de recolección de datos manejada fue la de campo y la encuesta, el instrumento usado el cuestionario con escala tipo Lickert, aplicado a una muestra de 96 servidores públicos nombrados y contratados permanentemente de la Unidad Ejecutora 001 – Sede Regional del Pliego Región Lambayeque. Los resultados expresaron a nivel total y por dimensiones puntajes elevados, el coeficiente de confiabilidad general fue de 0,986; para las dimensiones administrativos su resultado fue de 0,962, la dimensión sociales obtuvo un 0,860 y la dimensión técnicos un 0,975. Se concluye que el desempeño laboral en la totalidad de servidores públicos es de un 54.2% buenos, el 10.4% es regular y el 35.4% bajo, priorizándose aplica el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.

**Palabras clave:** Modelo de competencias, competencia laboral, desempeño laboral.

## **Abstract**

The general objective of the research was to propose a model of labor competencies to optimize the work performance of the public servant in the Regional Government of Lambayeque. The methodology used corresponded to the descriptive-purposeful type, with a quantitative approach and a non-experimental design. The data collection techniques used were the field and the survey, the instrument used the Lickert-type scale questionnaire, applied to a sample of 96 public servants appointed and permanently hired from the Executing Unit 001 - Regional Office of the Lambayeque Region Pliego. The results expressed at a total level and by dimensions high scores, the general reliability coefficient was 0.986; for the administrative dimensions its result was 0.962, the social dimension obtained 0.860 and the technical dimension 0.975. It is concluded that the work performance of all public servants is 54.2% good, 10.4% is regular and 35.4% low, prioritizing the application of the labor competencies model to optimize the work performance of public servants in the Regional Government of Lambayeque.

**Keywords:** Competency model, labor competence, labor performance.

## I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Federal de México para el año 2007, desarrolló una estrategia de capacitación anual, tomando como base su diagnóstico de necesidades desarrollado con anticipación, herramienta sistematizada para optimizar el proceso y asegurar las competencias de los colaboradores por parte de su jefe directo, se identificaron y priorizaron componentes que lograron incorporar en su programa de capacitación. Convirtiéndose en un país con mayor avance en la implementación de este tipo de iniciativas en el territorio Latinoamericano. En consecuencia, aproximadamente 30 mil trabajadores según los niveles del Gobierno Federal de México lograron acceder a una capacitación durante los periodos del año 2007 al 2011, exclusivamente en contenidos de PpR.

Con la creación del SERVIR y la transformación de modernización del aparato estatal, se prioriza el servicio que toda entidad pública debe facilitar al ciudadano.

A pesar de la existencia de la normativa legal para la evaluación del personal, en el Gobierno Regional Lambayeque, esta acción administrativa no se desarrolla tal como lo indica el dispositivo en las fechas estipuladas. Al contrario, para desarrollar mejor las funciones el servidor opta por capacitarse oportunamente asumiendo ellos con los gastos que acarrea dicho proceso, los responsables de las oficinas de Administración, no desarrolla un programa eficaz de capacitación a cargo de la entidad, obviando de igual un proceso selectivo del personal beneficiado.

El Gobierno Regional de Lambayeque afronta dificultades para consolidarse como un ente público que forje el impulso de la región, proyecte o cambie su imagen y brinde servicios de calidad a las personas usuarias que indistintamente asiste o hace acto de presencia para presentar o formalizar algún tipo de diligencia.

CEPLAN, como ente rector del planeamiento institucional, nos muestra una realidad al momento de realizar las evaluaciones de los documentos de gestión del Gobierno Regional Lambayeque, existen planes autorizados por la entidad que no se ajustan a los indicadores emanados por el gobierno nacional, las gerencias regionales realizan una deficiente evaluación al ingresar información distinta a los objetivos que como entidad la región aprobó en su momento,

Del resultado de las últimas elecciones regionales, los gobernadores y personal de confianza carece de entendimiento en gestión pública, muestra de ello, es la poca capacidad para desarrollar una buena gestión a raíz del estado de emergencia dictaminado por el gobierno de turno por el COVID-19, la falta de coordinación y comunicación entre sus funcionarios ocasiona un clima organizacional deficiente al imponer decisiones que no ayuda al servidor público cumplir una correcta ejecución de sus labores cotidianas, por el contrario, se evidencia los actos de corrupción al designar funcionarios con perfil distinto al cargo que ocupan, la falta de liderazgo, ocasiona no trabajar en equipo.

Se observa casos de algún servidor público que incumple con los perfiles para el desarrollo de sus funciones y no está acorde a lo que ejecutan actualmente en el interior de dicho ente público.

El trabajo remoto practicado por el servidor público en el Gobierno Regional Lambayeque y que está amparado por el ente rector SERVIR, no tiene el apoyo de las autoridades regional, tardíamente implementan los protocolos sanitarios sin tomar en cuentas las medidas urgentes, establecidas a través del Ministerio de Salud, lo que impide realizar más adelante un trabajo presencial y/o mixto, demostrando debilidades del clima organizacional en las entidades que repercute en el desempeño laboral del servidor público, no cuenta con las garantías para realizar un eficiente trabajo que logre plasmar con los objetivos de la organización, lo que motiva a realizar la presente investigación.

Luego del análisis realizado, se planteó la pregunta del problema como: ¿De qué forma el modelo de competencias laborales influye en el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque?

El estudio por su importancia, presenta una justificación y se describe a continuación:

“Científica. Se utilizó el procedimiento científico y de este modo se logró realizar contribuciones a la proposición en base a las derivaciones originarios logrados”.

“Práctica. Se realizó la investigación con el propósito para calcular el problema enfocado en el desempeño laboral de los empleados, igualmente en la atención de un bosquejo para corregir las competencias laborales del personal y por ende a la disolución de esta dificultad, que es el desempeño laboral”.

“Metodológica. Admitida la idea de bosquejo para optimar las capacidades profesionales se logrará poseer mano de obra sobresaliente y competentes; con ello extenderá el desempeño laboral, lo que ayudará al entorno de subsistencia de las corporaciones, se empleó el proceso de investigación probada, así como los espacios del esquema”.

“Legal: Está encuadrado dentro de”:

- “Ley N° 27783 - Orgánica de Gobiernos Regionales”.
- “D. Leg. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”.
- “Ley N° 30057 – del Servicio Civil”.
- “D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil”.

El trabajo conserva un aporte teórico que ayuda y expone las ilustraciones efectivas sobre los compendios doctrinarios, consiente constituir, examinar y plasmar exploración de la construcción de las recomendaciones como respaldo para una representación eficiente y perfeccionar el adiestramiento de los asistentes administrativos.

Para esta primera parte del estudio, el objetivo general estará definido en Proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. Los objetivos específicos: Determinar el panorama de desempeño laboral que muestra el servidor público en el GORE Lambayeque. Diseñar un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el GORE Lambayeque. Validar el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el GORE Lambayeque por medio de juicio expertos o mediante juicio de expertos.

Así mismo, el estudio a desarrollar presenta su hipótesis y se plasma de la siguiente forma: El modelo de competencias laborales contribuye efectivamente en el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.

“La hipótesis de investigación fue de proposiciones tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables” (Hernández, 2014, p.107)

Se aplican en doctorados descriptivos, para ambicionar presagiar un antecedente en la variable que se pretende evaluar u prestar atención.

## II. MARCO TEÓRICO

En el escenario internacional, luego de realizar un análisis de lo requerido para la investigación, se menciona a Aguilar, ét. al (2019) en su producto acreditado que adquirió como intención conocer el cuadro de capacidades profesionales en enfermeras en espacios determinados o complicadas en la atención. El estudio fue transversal. La muestra fue de 118 especialistas de zonas concretas del atendido. Se construyó un marco teórico institucional a través de la observación extremado de la pericia sanitaria. Una unificados los resultados se visualizó dificultades al momento de identificar las capacidades señaladas, entre ellas, las de temperamento general, coligadas al estar dominadas, las agrupadas a la innovación estuvieron reconocibles. Al final concluyen que la identidad de competencias laborales a través de un muestreo engrandece el conocimiento del ambiente laboral y asigna un valor a la intuición en el perímetro de la atención. La investigación guarda similitud con la variable competencias laborales, cuyos resultados serán de gran utilidad para confrontarlos con las conclusiones del trabajo de investigación.

Solís et al. (2019) según su publicación científica, el objetivo fue contribuir al universo profesional, a un experto con apropiada lucidez y forma de desempeño. Se manipuló la pericia de la indagación espontánea, la autoevaluación, las entrevistas, las auditorías médicas, exámenes, entre otros, cuyo enfoque es el cualitativo. Las combinaciones de varias técnicas en el proceso de evaluación propiciaron mayor confiabilidad de los resultados. Todos concluyen que la educación de capacidades universitarias posee sus elementos de temperamento cognoscitivo y motivacional compuestos de carácter firme, al residir fusionadas en el servicio se desenvuelven durante la profesionalización para su impulso en las deliberaciones asumidas en su trabajo cotidiano, aporta a subir la eficacia de los negocios de salud que se ofrecen a la comunidad. El estudio guarda similitud con la variable competencias laborales, cuyos resultados serán de gran utilidad para confrontarlos con las conclusiones del trabajo de investigación.

Para Pugh y Lozano (2019) en su artículo de revista. El objetivo fue mejorar la transformación de mejora de capacidades genéricamente en alumnos de estudios técnicos de horizonte superior. El estudio fue cualitativo de tipo fenomenológico. El modelo fue de 7,000 estudiantes, las herramientas

manipuladas fueron la entrevista, revisión documental relevante y notas de observación de campo. El análisis interpretativo de la información fue abordado a través de la asociación de módulos de vigilancia, que lograron una mejor aproximación a la realidad presentada por los entrevistados. Los resultados apuntan que su perfeccionamiento obedece primordialmente de la plataforma de las capacidades, el grado de dominio y lo significativo y desafiante de las actividades; y su grado de contextualización al entorno laboral. Ambos concluyen y proponen que su perfeccionamiento obedece especialmente de la plataforma de las aptitudes que aporta el alumno al afiliarse a la corporación. La investigación guarda similitud con la variable competencias laborales, cuyos resultados serán de gran utilidad para confrontarlos con las conclusiones del trabajo de investigación.

Luna et al. (2019) según su publicación científica el objetivo fue sustentar un modelo teórico como el clima organizacional influye encima del deber institucional en aquellas jurisdicciones burócratas. La investigación se basó en el modelo multidimensional que armonice con una correlacional. Se aplicó un escrutinio absoluto de los escritos para identificar ocho dimensiones del clima organizacional al interior de las corporaciones estatales nombrados demarcaciones educativas. Los resultados son sólidos con las hipótesis existentes del clima organizacional y logran ser rentables para su evaluación. La conclusión final a la que se llegó correspondió la valoración de las posesiones psicométricas hacia la cultura organizacional, luego equilibrar cualquier dependencia que interceda el clima organizacional y el desempeño de los administrativos. La experiencia guarda similitud con la variable desempeño laboral, las deducciones serán rentables para cotejar los desenlaces con la labor de investigación.

Matabanchoy et al. (2018) en la publicación de investigación científica, el objetivo fue detallar la idea de apreciación del servicio y valorar sus resultados en la eficacia de vida profesional del empleado. Se utilizó el método de exploración segura de la bibliografía, a modo de análisis integrativo, observacional y retrospectivo. Se analizaron 55 apartados informados en las plataformas de referencias Redalyc, Scielo, Science Direct y Dialnet desde el 2008 hasta el 2018 de manera general las metodologías y procesos manejadas para apreciar la capacidad de los recursos humanos de conformidad a la sección de sondeo. Las

resultas muestran los juicios de elección, detalle, afinidad entre C.V.L. y Ed planteados sobre las reparticiones de salud, formación y organizacional. Concluyen que la evaluación de desempeño distingue la contribución del empleado al beneficio de los objetivos institucionales, asumiendo el cálculo del rendimiento, el progreso y la eficacia de subsistencia profesional de los participantes. El estudio guarda similitud con la variable desempeño laboral, las deducciones serán ventajosas para probar con los desenlaces del encargo a investigar.

Para el ámbito nacional, se recurrió a investigaciones como la de Torren (2019) en su tesis doctoral, la intención fue comprobar, puntualizar y revelar la correlación de la actividad de talentos humanos y las competencias laborales en los colaboradores. El paradigma de exploración tuvo un alcance correlacional, con orientación cuanti, cuali y fenomenológico. La prueba quedó formada por 54 trabajadores, se empleó el cuestionario con escala Lickert y entrevistas. Manejó la técnica descriptiva alfa de cronbach para establecer su confiabilidad. Los resultados muestran  $p < 0.5$  estando su factor de correlación  $r$  de Pearson parecida a 0,648, el factor de valor  $R$  fue de 0,419. Concluye y demuestra la presencia de una correlación reveladora del manejo de personas y las aptitudes profesionales del equipo colaborador en la U.N. de Madre de Dios 2018. La investigación guarda similitud con la variable competencias laborales, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

Según Rosario (2018) en su investigación desarrollada en su tesis doctoral. El objetivo fue explicar que las aptitudes competitivas y el servicio logístico intervienen efectivamente en el encargo de los ideales de pesquisa científica y tecnológica. La exploración manejó la orientación cuantitativa con esquema no empírica de corte transversal tipo explicativo causal. El ejemplo tuvo a 49 docentes investigadores, aplicándose como instrumentos los cuestionarios con tipo de respuesta rápida. Para el cálculo de la confiabilidad de las herramientas se consiguió coeficientes de alfa de cronbach aceptables obteniendo valores cercanos a 1. Después de obtenidos los resultados, se concluyó afirmando que prevalece dominio efectivo en las aptitudes competitivas y el servicio logístico sobre el trabajo de las propuestas de observación científica costeados con capitales de focam de la U.N.H., 2018; con  $p$ : 0,000 mínimo a 0,05. El estudio

guarda similitud con la variable competencias laborales, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

Para Altamirano (2016) según su tesis doctoral. El objetivo fue bosquejar la idea de competencias laborales cause perfeccionar el desempeño laboral de los recursos humanos. Fue descriptiva, propositiva, manipuló el diseño no experimental. La prueba fue de 45 empleados designados no probabilística por conveniencia, se empleó un cuestionario prototipo Likert. Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias. Los resultados respecto al desempeño laboral, se se enlaza a los esquemas destrezas y facultades de los servidores con 63% valiosas, 20% usuales y 17% deslucidas; el formato comportamientos con un 51% beneficiosas, 27% frecuentes y 22% pésimas; y, la dimensión metas y resultados son 60% beneficiosas, 26% frecuentes y 14% desfavorables. Al final concluye que el desempeño laboral simbolizan el 57.7% buenas, un 24.7% regulares y un 17.6% malas. La investigación guarda similitud con la variable desempeño laboral, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

Según Tello (2019) en su tesis doctoral. El objetivo estuvo en comprobar la correlación que intervenga la motivación y el desempeño laboral de los empleados. Tuvo orientación mixta, con hegemonía de orientación cuantitativa y complementario a la cualitativa. La muestra estuvo integrada por 217 trabajadores, aplicándose dos cuestionarios. Se manipuló el alfa de cronbach en la firmeza y validación de los instrumentales. El producto de la pesquisa fue viable lograr la sucesiva conclusión, determinando que prevalece una correlación discreta con la motivación y el desempeño laboral de los recursos humanos de la U.N del Centro, con un componente de 0,500 de Tau de Kendal, en el que  $0,000 < 0,05$ ; en efecto, reconoció su afinidad. El estudio guarda similitud con la variable desempeño laboral, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

Pacheco (2017) en su tesis doctoral. El propósito es recoger la correlación positiva de las variables clima organizacional y desempeño laboral. La exploración utilizó el boceto transversal, correlacional y no experimental. Trabajó con un prototipo de 146 personas entre gerentes, administradores y empleados de las Pymes hoteleras de Robamba, manejando la pericia de la encuesta. Para obtener

los resultado se apoyó al análisis factorial confirmatorio. Los resultados y conclusión final demostraron que si prevalece un predominio verdadero del clima organizacional y el desempeño laboral, corroborando la suposición estándar. Dicha pesquisa guarda similitud con las variables, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

Para García (2017) según su investigación en su tesis doctoral. El objetivo fue establecer el parentesco de las competencias genéricas y el desempeño laboral en las infantas y medianamente empresas. El estudio se desarrolló con orientación descriptiva, correlacional, con esquema no experimental transeccional. La muestra seleccionada fue de 230 trabadores a través de un sub conjunto de los ciudadanos, utilizando como instrumento el cuestionario. Para el soporte estadístico se utilizó la prueba de Kaiser-Meye-Olkin y Bartlett. Los resultados y conclusiones comprueban que impera una relación continua, productiva y elocuentemente de 0,417 de las habilidades genéricas y la destreza profesional del recurso humano en las pequeñas y micro empresas, que ratifica la conjetura de encargo determinado. El estudio guarda similitud con la variable desempeño laboral, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

A pesar de la poca información en el ámbito local, se pudo indagar a Reyes (2019) en su trabajo de tesis doctoral. La intención de la pesquisa fue exteriorizar cómo interviene el clima organizacional en el desempeño competitivo de los recursos humanos de dicho consorcio. Se manejó la técnica cuantitativa, con paradigma descriptivo correlacional. El patrón seleccionado la integró 94 personas, el elemento utilizado fue el cuestionario. Se aplicó de rigor científico, el beneficio indica que el 84% de los servidores adquieren un espacio habitual sobre clima organizacional, el 9.6% poseen distancia virtuosa y el 6.4% conquistan panorama bajo, implantando un clima organizacional de nivel regular (84%). Deduce que el clima organizacional cede sugestivamente del desempeño laboral, en la evidencia se manejó el elemento spearman es  $R_{ho} = 0,654$  (constatando una media valiosa) con horizonte de significancia  $p = 0,0000$  quedando este mínimo al 5% ( $p < 0,05$ ). La investigación guarda similitud con las variables, las deducciones serán propicias para comprobar con las críticas del proyecto a investigar.

La investigación presenta una fundamentación teórica que busca en primera instancia conceptualizar o definir el concepto de las competencias laborales, entre ellos, Ibarra (1997), menciona que surge:

A modo de consulta a las pretensiones de la globalización, ayudando a renovar siempre. (p.12)

El enfoque de competencia laboral contribuye a la calidad, pertinencia de instrucción y adiestramiento.

“El concepto de competencia laboral se ha transformado. Es embarazoso prevenir un entendimiento sobre creación de responsabilidad que se enlace con el vocablo aptitud. Esta concepción se conquista como enmienda a las dificultades que el negocio de los métodos y la globalización cambiaría han asignado a la concordancia entre las habilidades profesionales con la producción laboral” (Gallart, 1995, p.18).

Las competencias laborales han progresado hasta obtener retos claves. Vargas (2006), expresa que:

Esta maniobra soporta a las proezas competitivas como la conducta, cumplimiento, hacia la exigencia de otras competitividades como compromiso en equipo, facultad de observación, instruirse y educarse, resolución de inconvenientes, entre otros. (p.15)

Es imperioso tener control del significado de competitividad y globalización, presente en los distintos procedimientos provechosos inducidos por la pujanza de la oferta.

“La competencia laboral es el acumulado de términos, experiencias, condiciones, potenciales que obtienen los individuos y que las induce a efectuar un agregado de agilidades con un buen interés” (Jiménez, 1997, p.353).

En el proyecto a desarrollar se tomará en consideración lo expuesto por Jiménez (1997).

“De acuerdo a su enfoque, menciona que la competitividad como particularidad intensa del sujeto, y que vive causalmente conectada con un juicio de reseña y servicio de una responsabilidad. Desvincula la variable competencia laboral en las consecutivas dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes” (Spencer y Spencer, 1993, p.34).

“El conocimiento viene hacer el saber básico que se refiere para desempeñarse una tarea, faena, un porte de sistematización íntima del personaje, que surge de manera consecuente e instintiva” (López, 2005, p.42).

Martínez (2009) describe a las habilidades como el medio exhaustivo que goza un individuo para ejercer competentemente en contextos determinados de responsabilidad (p.96).

Dubrin (2004) indica que el concepto de actitudes se basa a las:

Los instintos comparativamente continuos de impresiones, dogmas y tácticas encauzados hacia los hombres, congregaciones, opiniones, argumentos o síntesis concluyentes (p.165)

Contrastes propios que afligen el proceder de los organismos.

Hablar sobre las dimensiones de las competencias laborales, se citarían una diversidad de autores, de la revisión bibliográfica destaca otra propuesta que es de Levy-Leboyer. Ortega (2005) destaca a:

Aptitudes en quehaceres definidas del deber, en ocupaciones no fijadas del puesto, la información cifrada y verbal, evidencia de voluntad, proteger la conducta íntima, proporcionar el servicio de los semejantes y del conjunto, la vigilancia y liderazgo; y, la autoridad (p.123)

Ocho dimensiones universales para el proyecto de las competencias profesionales.

“Realizado el análisis, para el estudio que el caso nos ocupa, se considerará las dimensiones establecidas” (Spencer y Spencer, 1993, p.36).

El siguiente paso es tocar lo que corresponde a las sugerencias, Brooking (citado en López, 2005, p.40), planteó para la base de la competencia laboral, tres vertientes de conocimiento: el tácito, explícito y evidente.

“La preparación tácita, es una idea original, esencial al entorno de los sujetos, de usanza típica, estando su difusión muy compleja, esta preparación es involuntaria” (López, 2005, p.41).

“La experiencia explícita, es posible endosarlo al documento, el sujeto es consecuente de su efectividad, toma complicaciones metódicos o frecuentes” (López, 2005, p.41).

“La idea implícita, es una experiencia grupal, se atina en las rutinas operacionales, en los procesos y la ciencia de sociedad. La divergencia entre tácito e implícito” (López, 2005, p.41).

Martínez (2009) por otro lado, manifiesta que:

La capacidad de un ente obtiene ser probada en principio a los componentes que se decretan. (p. 54)

Se ahonda 03 indicaciones.

“Las habilidades intelectuales, es la facultad del humano para destinar los instructivos académicos y decisión para el cumplimiento de sus facultades y el resultado de las dificultades de la faena, es decir el saber hacer” (Martínez. 2009, p.9).

“Las habilidades sicomotoras, es la cabida del sujeto para consumir actividades expeditivas, firmes y exactos en la faena, mediante una operación variada de potestades acústicas, auditivas e intelectuales. Además, se les interpreta como las habilidades operantes de la plantilla” (Martínez, 2009, p.9).

“Las habilidades interpersonales, es la experiencia particular para la interacción benéfica, para conversar, inducir, recrear, vigilar, enseñar, tratar o advertir” (Martínez, 2009, p.9).

Dubrin (2004) menciona, para marcar las cualidades se debe suponer:

“Complacencia en la tarea, se puntualiza a la cualidad completa de un elemento hacia el encargo que consume. Si un sujeto se halla contento con el encargo que produce, descubrirá una conducta verdadera hacia é” (Dubrin, 2004, p.168).

“Obligación con el cargo, se define como el horizonte que un personaje se solidariza con su encargo, le importa lo que formaliza, colabora de modo eficaz en lo que él vaticina y también medita su servicio como significativo para la evaluación propia” (Dubrin, 2004, p.168).

“Compromiso organizacional, se reseña a la condición que un dependiente se nivela como una estructura determinada y con sus fines, también su aspiración por permanecer en ella como componente” (Dubrin, 2004, p.168).

No se puede dejar de mencionar las teorías de competencia laboral, entre ellas se mencionan a tres que para el autor de esta investigación son

consideradas como importantes el enfoque norteamericano de McChelland, el enfoque franco de Levy Leboyer y el enfoque conductual de Spencer y Spencer.

“El enfoque estadounidense se centraliza en agrupación de espacios de responsabilidad y su dependencia con la estructura”. Escobar (2005) manifiesta que:

Se sitúa hacia las competencias genéricamente o internacionales y concretas para extender la producción. Supone a las idoneidades a modo de vínculo que une los comportamientos especiales con la pericia de la institución. (p.54)

La táctica nominada involucra la complacencia al usuario, labor en unidad, también expresan una cadena de valoraciones, la representación y el diseño estratégicamente, que en próxima etapa reposan a la permuta de acciones transcendentales.

El enfoque francés representado por Levy-Leboye. Valle (2006) expresa que: Se concentra en la facultad del individuo y su voluntad en la compañía, supone a la competitividad como una mixtura insoluble de preparaciones y usos profesionales sobre la cabida particular del empleado a fin de adquirir inmejorables intereses. (p.43)

Las costumbres de expertos son la insuperable grafía de ganar habilidades escasamente reconocidas en las experiencias practicados por expertos en el tema.

“El enfoque conductual de Spencer y Spencer” (1993) concibe a la destreza a manera de:

Una peculiaridad profunda de la persona, y que existe causalmente conexo, con un juicio de reseña y servicio de una responsabilidad. (p.86)

Se desarrollo un enfoque llamado “Modelo del Iceberg”, en el que instauraron horizontes elevados, uno perceptible que más comprensible, posible de transformar y el otro confidencial, imposible de alcanzar y ascendentes limitaciones hacia la renovación.

El piloto, según Villalobos y Quiróz (2011) estaba dividido en 05 dimensiones, acomodada de la consiguiente forma:

“Entorno perceptible: a) Conocimiento: comunicación que un ente tiene en un sitio definido; b) Habilidades: Experiencia para establecer una faena material o

intelectual; c) Autoconcepto: Las cualidades, productos y nociones oportunas del hombre” (Villalobos & Quiróz, 2011, p.75).

“Lugar confidencial: d): Motivos: aquellos que el individuo pretende y ansía; y, que sobresalta a sus labores; e) Rasgos: Particularidades materiales estables con el contenido” (Villalobos & Quiróz, 2011, p.75).

“Se apoyan a un precepto mas hacedero para el cálculo de la idoneidad técnica y demuestra el horizonte claro de la variable conocimientos y habilidades, en procesos lo que un personaje sabe forjar y estar fuerte en innovar en un sitio exclusivo. Categorizando el significado como imágen, al mismo tiempo de terceras variables inmateriales como los servicios, atributos y motivaciones en el plano confidencial” (Becerra & Campos, 2012, p.7).

“Con una observación más dedicada se asevera que las variables experimentadas precedentemente obtienen ser continuos y transversales. Los continuos: Comprensión, experiencias o prácticas y necesidad o impulsos. Los transversales: Cualidades, atributos de temperamento, servicios y beneficio” (Ortega, 2015, p.36).

“Realizados los estudios de los desiguales enfoques o teorías, se cree por conveniente tomar como referencia el enfoque conductual de Spencer y Spencer, así como a nivel de dimensiones e indicadores”.

Otra fundamentación teórica previa una evaluación pausada, de vital importancia es lo que corresponde al desempeño laboral. A opinión del autor de esta investigación es oportuno brindar antes una conceptualización.

Según EcuRed (2013) el concepto de desempeño laboral lo entiende como:

La acción que exterioriza el empleado al efectuar su oficio y quehaceres trascendentales. (p. 25)

Esto es en el entorno profesional específico de acción, lo que admite exponer su competitividad.

“El tratamiento de apreciación del desempeño laboral para los subalternos de puesto o en tiempo de ensayo se desarrolla en base a 04 ciclos o lapso de la eficacia – PEVA”:

“P = Proyectar la valoración”.

“E = Establecer el procedimiento”.

“V = Verificar los éxitos obtenidos”.

“A = Acciones rigurosas, anticipadas o de perfección”.

Siguiendo con la parte teórica sobre desempeño laboral, el período de evaluación se compone de tres etapas:

- “Definir obligaciones (Bloques y resúmenes de idoneidad) para la fase a tasar:  
a) Cooperaciones y finalidades particulares; b) Aptitudes comportamentales, dividido en usuales a unos oficios y para los de horizonte diferenciado”.
- “Precisar juicios de trabajo y realidades pedidas para cada repartición y compendios de idoneidad”.
- “Fijar compromiso referente a cada bloque o sección y a cada certeza cuando se intime hondamente”.

Para desarrollar la fase de valoración del desempeño laboral, importante sería emplear lo siguiente:

- “Efectuar el sondeo al desempeño del subordinado”.
- “Consentir la cartera de demostraciones: a) De beneficio; b) De actuaciones; y, c) De ciencias y juicio”.
- “Establecer operaciones anticipadas, corregidoras o de progreso”.

El paso siguiente es contrastar las conclusiones obtenidas en base a:

- “Confrontar provechos emanados hacia encargos ganados: a) Intervenciones y fines; b) Competiciones comportamentales”.
- “Estimar los efectos sujetos por el encargado”.

Puesto que la Comisión Nacional de Servicio Civil (2006) entre las acciones correctivas del peritaje sobre desempeño laboral, tenemos:

- “Distinguir el desempeño laboral del funcionario (Valoraciones decisivas)”.
- “Intervenir constructivamente mediante el afianzamiento de: a) Operaciones punitivas; b) operaciones provisorias; c) Quehaceres de perfección: ¿En qué particularidades?, ¿Con qué efectos anhelados?, ¿Para qué tiempo de acatamiento?”.

“Las tendencias de la apreciación, podemos indicar que la época de la encuesta aportó eficacia, canje y talento”.

“Bajo ese argumento la fiscalización de las entidades pende de obtener la honorable sostenibilidad”.

“Un dato importante que se menciona es la excelencia, base de la responsabilidad”.

Entre los importantes estilos de valoración del desempeño laboral tenemos:

- “Las instrucciones”.
- “Valor del ejercicio como mecanismo integrador de destrezas de los talentos”.
- “Peritaje del trabajo como grafía de realimentación de los elementos: la valoración se bautiza en un enérgico elemento de retroalimentación de examen, es expresar, la reinformación de los hombres, para suministrar ordenación, auto aprecio, auto orientación y, por consecuente, auto vigilancia”.

Adicional a lo descrito líneas arriba, un peritaje evaluativo alcanza un curso más extenso y circundante con la inserción de distintas propuestas:

- “Aptitud propia, la lucidez única para instruirse y empapar diferentes ilustraciones y pericias”.
- “Idoneidad especializada, la facultad para parecer la prudencia de las diferentes metodologías que se requieren para el ejercicio frecuente y la multifuncional”.
- “Pugna metodológica, la posibilidad para promover y la decisión para satisfacer dificultades de heterogénea cualidad. Señal como un aliento ambicioso que disipa trabas de perfil directa.”.
- “Disposición social, la aptitud para pertenecer efectivamente con disparejos elementos y masas, para desplegar quehaceres en conjunto”.

“Hay que destacar que en general las personas logran conseguir algunas porciones de cada una de esos debates, y obligatoriamente deben considerar con una apta retroalimentación para poder precisar y desarrollar sus oportunas destrezas”.

“Otra particularidad que no se merece desistir de aludir es el cálculo del servicio que es igualar, regular y formalizar la utilidad de los individuos de un consorcio para el adelanto tanto del dependiente, así como el de la firma”.

Las entidades algunas veces ejecutan distintas formas para valorar la productividad-resultados:

- “Administrativos, disposiciones sobre los contextos profesionales de un encargado, abarcando los adelantos y recomendaciones”.
- “Social, medidas sobre un perfeccionamiento en el clima competitivo”.
- “Técnico, medidas sobre el fortalecimiento de las facultades competentes del oficinista sin dejar de lado las exhortaciones y la educación”.

Obtenida la fundamentación teórica de las variables, realizado el análisis final, las mismas se enmarcan con el postulado de la Personalidad propuesta por Rogers (1959) resumiéndolo como:

El temperamento de cada persona puede examinarse según el carácter en el que se aproxima o se aparta a un carácter de individuo y existir la carrera al que él sitúa la fórmula de ente hondamente eficaz. (p.26)

Los entes soberanamente eficaces se determinan por quedar en un asunto persistente de modernización, es exponer un sondeo de acoplamiento aproximadamente bien parecido con los propósitos y las líneas trascendentales.

Según Rogers (1959), los rostros de la personalidad que definen a los sujetos intensamente eficaces están expuestos a las consecutivas peculiaridades.

- “Iniciación a la rutina, la calidad del individuo hondamente eficaz es muy sincera a la rutina, en un juicio extenso. No acoge una cualidad conservada por desperfecto ante lo ignorado, sino que distingue investigar dichas contingencias” (Rogers, 1959, p.54).
- “Cualidad de fuerza existencial. Esta peculiaridad asume que advertir con la preferencia a adjudicarse que es uno igual quien ha de atribuirse burlado a las prácticas que se vitoreen en cada instante, a través de un juicio de construcción importante. El modo de actividad coligado a este ejemplo de temperamento, para Carl Rogers, se define por obviar la propensión a criticar” (Rogers, 1959, p.56).
- “Confidencia en uno mismo, el hábito de envolver una cualidad autónomo de vivir la vida soporta confiar del adecuado juicio y la adecuada cualidad de conquistar arbitrajes por arriba de cualquier otro equivalente. La teoría es que, como ninguno frecuente mejor que alguno idéntico en la oportuna forma de estar en la vida, no se extiende a descansar en cifras de conducta asignados a partir de pretensiones exteriormente” (Rogers, 1959, p.58).
- “Creatividad, el acto de que los sujetos intensamente prácticos de Carl Rogers florezcan antipatías de los credos y los acuerdos inventa que divisen más lejos de lo calificado como uniforme. Esto provee las plataformas ineludibles para que consigan desdoblar su inspiración” (Rogers, 1959, p.60).
- “Independencia de nombramiento, la actitud de ser creativo y creador del temperamento hondamente eficaz hace que estos elementos sean

competentes de localizar novatas iniciativas de conducta allí donde supuestamente solo hay unas escasas. Esto precisa la esencia sufrida de este ejemplo de temple, que es idóneo de solucionar extravagancias en las que hay una supuesta negación entre las elecciones que a priori consideran utilizables” (Rogers, 1959, p. 62).

- “Perfil productivo, este ejemplo de identidad origina una gran habilidad para dar discusión a todas las escaseces de modo ecuánime, de manera que los conflictos son aplicados como proporciones para edificar hechos adecuados y hallar fórmulas de conseguir medidas de prosperidad” (Rogers, 1959, p.64).
- “Perfeccionamiento propio, es el motor importante de los individuos hondamente eficaces. Se habita como un asunto de canje firme, en el que jamás se consigue una meta concluyente, sino que se va cruzando de una época a tercera” (Rogers, 1959, p.66).

Otra teoría importante de Rogers es la teoría humanista, definida también como clínica, por ser exclusivamente exquisita y discreta (bastante considerada) e indudablemente fundada con un estudio profundo. Es razonable, el fundamento estricto, sino inclusive sofisticado.

Rogers (1972) construye la teoría:

A desplazarse de una solitaria potencia de existencia que emplaza la propensión actualizante, abreviándola que todos los sujetos urgen crear lo excelente de su efectividad, y si fracasan en su intento, no residirá por incorrección de aspiración. (p.43)

Ello consigue precisar a modo de estimulación esencial vigente en una representación de periodo adiestrado a desplegar sus potencialidades incluso el excesivo tope permitido.

El enfoque de esta teoría se centra en la persona, Rogers (1959) indica que: En este momento, a deleite de que los procesos "no-directiva" y "ajustada en el paciente" se conservan, la totalidad de los individuos meramente lo citan terapia rogeriana. (p.75)

Una de las expresiones que Rogers monopoliza para precisar su terapia es "de soporte, no reconstructiva y se sostiene en la equivalencia de practicar en trepar una bicicleta luego expresar: cuando auxilias a un infante a ensayar a subir

en bici, sencillamente no consigues expresar cómo, corresponde manejar espontáneamente”.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo descriptivo-propositivo, con enfoque cuantitativo.

“Buscó describir aptitudes y peculiaridades transcendentales de cualquier evidencia que se analizó. Describió instintos de un conjunto o localidad” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.92),

“Manipuló el acopio de antecedentes para comprobar presunciones con plataforma al control numéricamente y la exploración descriptiva, con el desenlace de instituir patrones de conducta y comprobar doctrinas. Es una representación que traspone y, una vez demarcada, se emanan objetivos e interrogaciones de observación, se analiza la bibliografía y se cimentó una representación hipotética” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.4)

Tuvo un diseño no experimental.

“El estudio se realizó sin la administración premeditada de variables y en los que únicamente se observaron los sucesos en su contexto oriundo para estudiarlos. No se generó ningún escenario, se observaron contextos ya actuales, no incitadas adrede en el sondeo quien la ejecuta” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.152).

En consecuencia, se utilizó el bosquejo no experimental, descriptivo – propositivo de corte transversal, el esquema fue:



Dónde:

“M = Muestra”

“O = Observación”

“P = Propuesta”

#### 3.2. Variables y operacionalización

“En la investigación consta de dos variables. Ellas son las competencias laborales (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente)”.

“Operacionalizar una variable representa convertirla a indicadores, es explicar, transcribir las nociones inciertas a elementos de vigilancia” (Bernal, 2010, p.141)

“La variable independiente: competencias laborales, reflejan de las siguientes dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes. La variable dependiente: Desempeño laboral, las dimensiones elegidas son: administrativos, sociales y técnicos”.

“En anexo se detallan el cuadro de variables, la enunciación conceptual, ilustración operacional, dimensiones, indicadores, ítems y escala de medición”.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Estuvo consentida por todos los servidores de las Unidades Ejecutoras del pliego GORE Lambayeque: 001 Sede Regional, 002 PEOT, 100 Agricultura, 200 Transportes, 300 Educación Chiclayo, 301 CMEA, 302 Educación Lambayeque, 303 Educación Ferreñafe, 304 GR. Educación, 400 Salud, 401 Hospital Las Mercedes, 402 Hospital Belén y 403 Hospital Lambayeque.

Criterios de inclusión: Servidores públicos nombrados y contratados de la U.E. 001 Sede Regional.

Criterios de exclusión: Servidores públicos nombrados y contratados del resto de U.E. que conforman el GORE Lambayeque.

#### Muestra

“La muestra es un subgrupo de la totalidad o urbe del cual se recogen los testimonios y que deben ser específico de ésta. El interés es que la muestra sea estadísticamente definida” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.173).

Para la muestra se tomó como referencia al personal nombrado y contratado permanente de la Unidad Ejecutora 001 – Sede Regional del Pliego Región Lambayeque, identificándose a un total de 96 servidores. Se ve en el Anexo 5.

#### Muestreo

“A la parte de la unidad de muestreo, se les menciona también argumentos o síntesis. Aquí el interés se centraliza en qué o quiénes, es explicar, en los copartícipes, objetos, hechos o grupos de publicación, lo cual pertenece del bosquejo y las eficacias del estudio” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.172).

Se manipuló la estadística de proporciones de una población finita, con ello; se procedió a fijar el volumen de la muestra.

#### Unidad de análisis

Servidores públicos y nombrados de la Unidad Ejecutora 001 Sede Regional que cumplen actividades administrativas al interior de la entidad.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

“La encuesta como técnica, el acople de fichas a través del interrogatorio de los sometidos cuya designio fue obtener de modo ordenado discreción sobre las nociones que se derivaron de una indecisa investigación anticipadamente erigida. La encuesta, como herramienta de análisis o recogida-producción de la búsqueda, se alejó de las representaciones de reflexión inmediata de las vicisitudes” (López-Roldán & Fachelli, 2015, p. 8).

Otra técnica utilizada fue la de campo que permitió coleccionar datos sobre situaciones, eventos o episodios originarios de los empleados estables del Gobierno Regional de Lambayeque.

#### Instrumentos

“El cuestionario es la incorporación de consultas relacionada con empalme a más y más variables a calcular. Las interrogaciones selladas dominan elecciones de declaración preliminarmente definidas. Reflejan su destreza de catalogar y examinar” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.217).

Se utilizó el cuestionario, empleando la escala de tipo Likert.

“Conjunto de ítems que se presentó en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.238).

El instrumento construido cuyo propósito fue recoger información para la variable “desempeño laboral” constó de 17 reactivos y respondió a cada una de las dimensiones: Administrativos, sociales y técnicos. Los encuestados eligieron las que más se acercó a lo que ellos deliberaron, la evaluación establecida fue: “(4) Siempre, (3) Casi siempre, (2) Algunas veces y (1) Casi nunca”.

Los baremos del instrumento encargado de determinar el nivel del desempeño laboral servidor público en el GORE Lambayeque, son:

Tabla 1.

### Baremos del instrumento Desempeño Laboral

Baremos	Acreditado
Hasta 17	Bajo
Hasta 34	Regular
Hasta 51	Bueno

Fuente: Elaboración propia

Para la validez, fue evaluado por 5 expertos, que poseen la categoría de doctores en gestión pública, administración y desarrollo social, realizando la revisión exhaustiva del texto del instrumento.

En la confiabilidad del material, se efectuó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, de la aplicación a una muestra piloto, se obtuvo un 0,986 de confiabilidad que indica que es muy satisfactorio. Los resultados de validez y confiabilidad se ven en el Anexo 6.

### 3.5. Procedimiento

Para la confección de los resultantes, se usó la pericia de campo, mediante la recolección de información e instrumento de ubicación del sondeo.

Se manipuló la táctica de la encuesta al Personal del GORE Lambayeque en proporción con las preguntas cerradas y los resultados obtenidos fueron exhibidos en cuadros apropiados y se examinaron con el sondeo elemental en aplicación a los objetivos específicos diseñados, lo que admitió fundar los litigios del examen.

### 3.6. Método de análisis de datos

“Para la observación de las fichas, se utilizaron los bosquejos informáticos Microsoft Excel del catálogo Microsoft Office v. 2010 y operaciones estadísticas SPSS v. 24.0 para Windows hispano”.

“Se monopolizó la estadística descriptiva, luego de la recolección de los antecedentes, se obtuvieron las tablas estadísticas y se perpetró la tabulación de las equivalentes, posteriormente se desarrolló la observación y comentario de los equivalentes y elaboró últimamente los desenlaces y encomiendas de la actual búsqueda”.

### 3.7. Aspectos éticos

“Contexto de encargo. El ofrecimiento trazado atenuó optimar las competencias laborales de los recursos humanos para un excelente ejercicio profesional”.

“Reserva. Se certificó el resguardo de la identificación del organismo y los elementos que colaboraron como informador del examen”.

“Honestidad. El examen del contexto enfrentado se fundó en juicios competentes y ecuánimes”.

“Propiedad. Se mencionaron las antecedentes bibliográficos de la búsqueda expuesta, a fin de exponer la apariencia de imitación científica”.

“Autenticidad. La indagación expuesta es auténtica, atendiendo la reserva de ésta”.

“Retribuciones. La promesa de solución atenuó la obediencia a los estipendios de los sujetos”.

#### IV. RESULTADOS

En la actual sección se exhiben los alcances conseguidos, presentados a continuación:

##### 4.1 Resultados de variable: Desempeño Laboral

Tabla 2.

Panorama de variable: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	34	35,4	35,4	35,4
	REGULAR	10	10,4	10,4	45,8
	BUENO	52	54,2	54,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Opinión de servidores públicos de la U.E. 001: Sede Regional del GORE Lambayeque

##### Análisis:

Se subraya los resultados del instrumento aplicado a los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque que sirvió para obtener el valor del panorama en la variable desempeño laboral. De los 96 encuestados, 34 servidores públicos que representa el 35.4% respondieron que su nivel es bajo; 10 trabajadores, representados por el 10.4% afirman que poseen un nivel regular; por último, el 54.2% que constituye 52 servidores públicos, respondieron que poseen un nivel bueno en relación al desempeño laboral al interno de la entidad.

De lo observado en la tabla, se describe que la mayoría de servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque de la muestra estudiada admite un nivel bueno de desempeño laboral. En consecuencia, no demandan de una táctica para transformar este escenario.

#### 4.2. Resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral

Para tener una visión clara de la variable estudiada; a continuación, se presentan los resultados de sus dimensiones:

Tabla 3.

Resultado de la dimensión administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	34	35,4	35,4	35,4
	REGULAR	19	19,8	19,8	55,2
	BUENO	43	44,8	44,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Opinión de servidores públicos de la U.E. 001: Sede Regional del GORE Lambayeque

#### Análisis:

Para la dimensión administrativos, se advierte en los efectos de la tabla que la población encuestada según la muestra compuesta por los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque, que el 35.4% (34 servidores) poseen un nivel bajo; el 19.4% (19 trabajadores) afirman tener un nivel regular y el 44.8% (43 servidores públicos) confirman conservar un nivel bueno.

Según el análisis del resultado, la mayor parte de trabajadores públicos de la muestra trabajada califica un nivel bueno en lo administrativo, no demandando de un método para recuperar este entorno.

Tabla 4.

Resultado de la dimensión sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	34	35,4	35,4	35,4
	REGULAR	23	24,0	24,0	59,4
	BUENO	39	40,6	40,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Opinión de servidores públicos de la U.E. 001: Sede Regional del GORE Lambayeque

Análisis:

Para la dimensión sociales, se determina en las derivaciones de la tabla la población encuestada compuesta por los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque, que es la muestra en estudio; 34 servidores, representado por el 35.4% poseen un nivel bajo; 23 trabajadores (24.0%) de la misma Unidad Ejecutora afirman tener un nivel regular y el 40.6% (39 servidores públicos) corroboran guardar un nivel bueno.

De acuerdo al análisis del resultado, la mayoría de trabajadores públicos de la muestra ocupada califica un nivel bueno en lo social, no piden un régimen para reconquistar este hábitat.

Tabla 5.

Resultado de la dimensión técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	34	35,4	35,4	35,4
	REGULAR	23	24,0	24,0	59,4
	BUENO	39	40,6	40,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Opinión de servidores públicos de la U.E. 001: Sede Regional del GORE

Análisis:

Para la dimensión técnicos, se advierte en los resultados de la tabla que la población encuestada según la muestra construida por los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque, que el 35.4% (34 servidores) poseen un nivel bajo; el 24.0% (23 trabajadores) testifican gozar un nivel regular y el 40.6% (39 servidores públicos) ratifican depositar un nivel bueno.

Según el examen del resultado, notable parte de empleados públicos de la muestra tomada conceptúa un nivel bueno en lo técnico, no exigiendo de un plan para fortalecerse esta dimensión.

## V. DISCUSIÓN

En la vigente sección se muestran los hallazgos generales. Con el objetivo de proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque, los resultados obtenidos expresaron a nivel total y por dimensiones puntajes elevados, el coeficiente de confiabilidad general es de 0,986; para las dimensiones administrativos su resultado fue de 0,962, la dimensión sociales obtuvo un 0,860 y la dimensión técnicos un 0,975. Ello soportó a que el instrumento expresó su firmeza en el tiempo y quedó entre las valoraciones razonables de confiabilidad. Los resultados mostrados se respaldan con lo vertido por Torren (2019) quién manejó la técnica descriptiva del alfa de cronbach para establecer su confiabilidad, los resultados revelaron  $p < 0.5$  siendo su factor de correlación  $r$  de Pearson semejante a 0,648 y el factor de valor  $R$  fue de 0,419. Similar situación se presenta con Reyes (2019) quién desprende que el clima organizacional accede persuasivamente del desempeño laboral, operando el elemento spearman es  $R_{ho} = 0,654$  (constatando una media valiosa) con extensión de significancia  $p = 0,0000$  permaneciendo este mínimo al 5% ( $p < 0,05$ ). Según Rosario (2018) en su investigación para el cálculo de la confiabilidad de las herramientas se consiguió coeficientes de alfa de cronbach aceptables obteniendo valores cercanos a 1. Del análisis realizado a los resultados se puede sostener que el instrumento mantiene su seguridad en el procedimiento de la búsqueda tanto en las ciudades de Madre de Dios y Lambayeque, demostrando que el instrumento muestra un auténtico nivel de fiabilidad sin excesiva contradicción en los resultados en las distintas localidades en el que se utilizó.

Se observa en los efectos del estudio que el panorama en la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque es regular (10.4%) y bajo (35.4%) De lo observado en la tabla 2, se describe que la mayoría de servidores públicos demandan de una táctica para transformar este escenario. El 54.2% respondió poseer un nivel bueno en relación al desempeño laboral al interior de la entidad. Tal afirmación demuestra la realidad de las instituciones públicas de la región Lambayeque y su categoría como anécdota para disertaciones más espaciosas y

probabilísticas a observar en más organismos del estado. Los resultados se preservan desde la percepción de Altamirano (2016) respecto al análisis realizado al desempeño laboral en la entidad donde realizó el estudio, simbolizan el 57.7% como buenas, un 24.7% son regulares y el 17.6% malas. Realizado el análisis se sostiene que el desempeño laboral es fundamental en toda entidad cualquiera fuera el tipo de actividad que desarrolla, sosteniendo seguridad en el método de la encuesta en la ciudad de Jaén, que demuestra el legítimo nivel del panorama del desempeño laboral sin sobrepasar objeción en los resultados en el lugar donde se realizó el estudio.

Según el análisis para las dimensiones en la variable desempeño laboral, se presta atención en la tabla 3, lo reflejado para la dimensión administrativos según la muestra compuesta por los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del GORE Lambayeque, el 35.4% poseen un nivel bajo; el 19.4% afirman tener un nivel regular y el 44.8% confirman conservar un nivel bueno. Para la dimensión sociales, se determina en las derivaciones de la tabla 4, según la muestra en estudio; el 35.4% poseen un nivel bajo; el 24.0% afirman tener un nivel regular y el 40.6% corroboran guardar un nivel bueno. Por último, para la dimensión técnicos, se advierte en los resultados de la tabla 4, el 35.4% poseen un nivel bajo; el 24.0% testifican gozar un nivel regular y el 40.6% ratifican depositar un nivel bueno.

De todo lo descrito, se consiente la hipótesis de la investigación de que el modelo de competencias laborales contribuye efectivamente en el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. Apoyándose en la fundamentación teórica enmarcado con el postulado de la Personalidad propuesta por Rogers (1959), quién manifiesta que las entidades u organizaciones soberanamente eficaces se determinan por quedar en un asunto persistente de modernización, es exponer un sondeo de acoplamiento aproximadamente bien parecido con los propósitos y las líneas trascendentales.

## VI. CONCLUSIONES

1. En un mundo globalizado, subsiste la inclinación por la educación y certificación profesional sobre la base de las competencias laborales que admita a los trabajadores de cualquier entidad cumplir con su trabajo contextual y expresión de comportamientos provechosos. La investigación nos demuestra que el desempeño laboral de los servidores públicos del GORE Lambayeque en cuanto a la dimensión administrativos alcanza el 44.8% como buenos, el 19.4% regular y el 35.4% bajo. Para la dimensión sociales son un 40.6% buenos, el 24.0% regular y el 35.4% bajo. Finalizando, la dimensión técnicos el 40.6% es bueno, el 24.0% regular t el 35.4% bajo. Todo ello, confirma que el desempeño laboral en la totalidad de servidores públicos es de un 54.2% buenos, el 10.4% es regular y el 35.4% bajo, siendo prioritario aplicar el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.
2. Se diseñó el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. El modelo busca instituir una original actitud de orientación al recurso humano para ser altamente eficiente y eficaz al interior de la entidad gubernamental. La metodología del modelo distingue tres fases: elaboración, ejecución y control.
3. El modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el GORE Lambayeque, fue puesto a juicio de expertos, por peritos con conocimiento en Gestión Pública y Gobernabilidad, estando viable su aplicación en la entidad u otras organizaciones públicas.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al titular de la entidad (Gobernador Regional), implementar el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el GORE Lambayeque con el propósito de fortalecer la parte administrativa, social y técnica.
2. Los desplazamientos del servidor público, se propone respetar el perfil del trabajador previa capacitación que ayude a mejorar sus conocimientos según las funciones establecidas en el Manual de Puestos; así como desarrollar un programa de inducción para socializar la misión, visión y documentos de gestión aprobados por la entidad.
3. Se recomienda a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos realice un programa de adiestramiento a los funcionarios de confianza en destrezas directivas que vigorice el compromiso en equipo, liderazgo, toma de decisiones, empowerment, planificación, etc., con la intención de establecer su conocimiento con el personal de planta.

## VIII. PROPUESTA

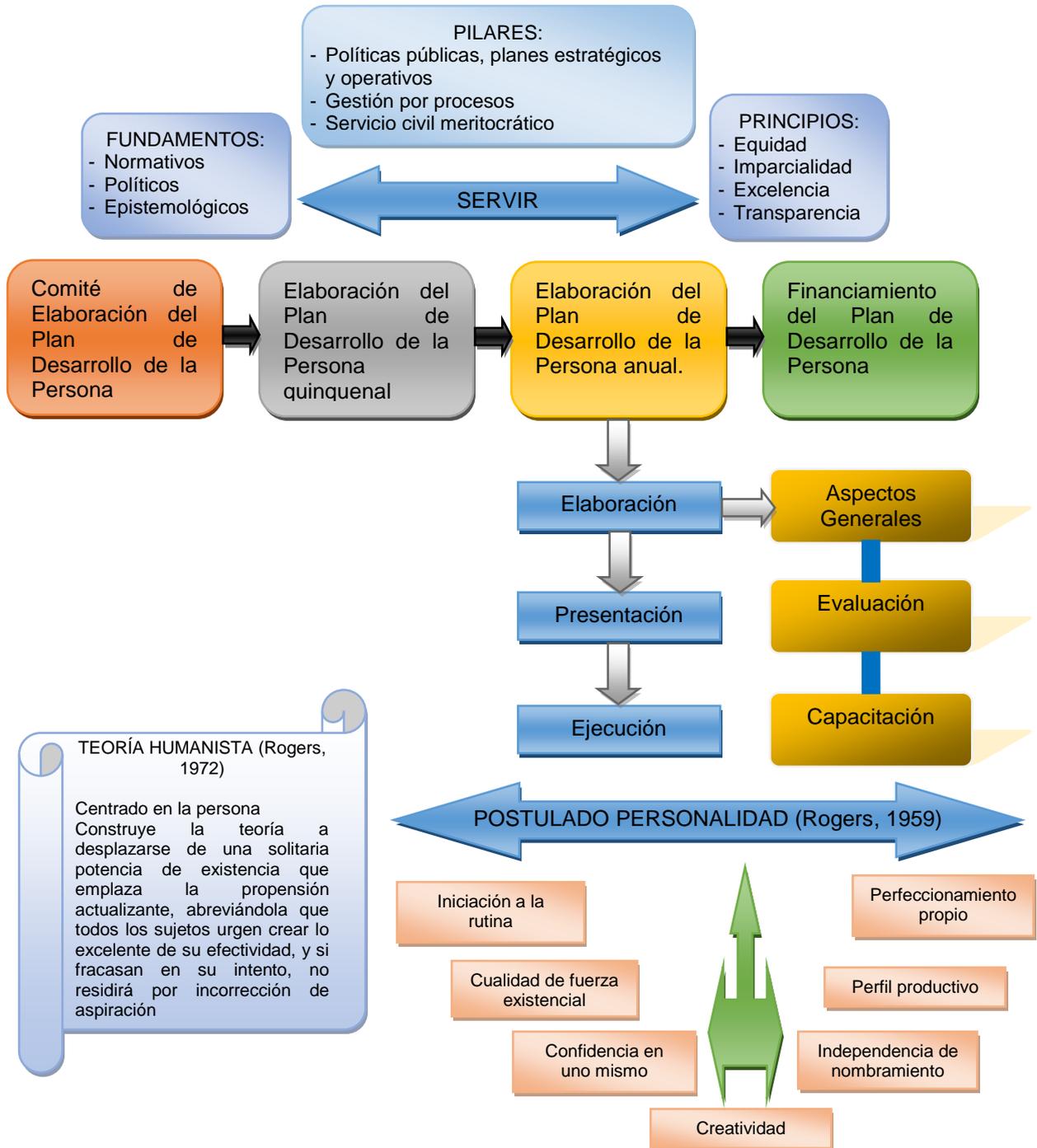
En el aspecto laboral, la capacitación exterioriza beneficios puesto que ayuda a los trabajadores a solucionar problemas y asumir decisiones. Forma líder y perfecciona las capacidades expresivas de las personas. Admite el beneficio de propósitos propios.

SERVIR es el ente superior del sistema administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, entre sus funciones establece las normas y pautas a las instituciones estatales para instruir y evaluar a su recurso humano. Por el contrario, son las mismas entidades los comprometidos en contraer disposiciones en procesos de capacitación, manteniendo las políticas y principios contrastados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Por esta razón, el modelo servirá para conferir de las competencias indispensables al servidor público del Gobierno Regional de Lambayeque, el soporte de la misma estará bajo el piloto Servir que plantea el llamado plan anual de desarrollo de personas (PDP) la equivalente conserva 3 etapas, por motivos pedagógicos solo se difundirá el período 1 de preparación, la equivalente que a su vez ostenta 3 fases: generales, evaluación y capacitación. Los ciclos 2 (Presentación) y 3 (Ejecución), se detallarán a medida de orientaciones normales adecuando su presentación a modo de propuesta.

El procedimiento se describe de acuerdo a los episodios en el manejo del plan de desarrollo de personas, según el modelo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, propuesto:

## ESQUEMA DEL MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES



## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Chávez, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., & Campos, G. (2019). Identification of the occupational competencies framework in nursing in the Costa Rican Social Security. *Enfermería actual en Costa Rica*, 1-18.
- Altamirano, A. (2016). Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén. Jaén, Perú: Universidad César Vallejo.
- Atencio, D., & C., T. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security Hospital in Callao-Perú. *Archivo de Medicina*, 1-17.
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de los recursos humanos. *UDP*, 1-12.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Medellín, Colombia: Pearson.
- Cabezas, E. (2016). Analysis of teachers burnout syndrome in the Faculty of Engineering of the National University of Chimborazo and its impact on job performance. *Producción y Gestión*, 59-68.
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Job rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center. *Cuidarte*, 1-15.
- CNSC. (2006). Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o de periodos en prueba. Colombia: Comisión Nacional de Servicio Civil.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundía, A., & Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 24-35.
- Dubrin, A. (2004). Fundamentos de comportamiento organizacional. D.F., México: Cengage Learning.
- EcuRed. (2013). *EcuRed*. Obtenido de [http://ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](http://ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *21(96)*. Cali, Colombia: July.

- Gallart, A. (1995). Competencias laborales: tem clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 13-18.
- García, J. (2017). Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las Pymes - Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Sexta Edición*. D.F., México: McGraw Hill Education.
- Ibarra, A. (1997). Formación basada en competencial laboral: situación actual y perspectivas. *Sistemas de normalización y certificación de competencia laboral*. México.
- Jara, A. A., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talet management as a factor for improving public management and job performace. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-24.
- Jiménez, A. (1997). Gestión por competencias. Una nueva manera de gestionar las organizaciones y las personas en un nuevo paradigma. *Dialnet*, 341-360.
- López, A. (2005). Capital humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias . Madrid, España: Gesbiblo S.L.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Barcelona, España: Creative Commons.
- Luna, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Culture and organizational environment in the work performace of employees of the coastal districts of education in Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 327-335.
- Martínez, E. (2009). *Capacitación por competencias. Principios y métodos*. Obtenido de [http://www.sence.cl/601/articles-5675\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf)
- Metabanchay, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Effects of performace evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Universidad y Salud*, 176-187.
- Moral, M., & Ganzo, S. (2018). Influence of emotional intelegence in job satisfaction in Spanish workers. *Psicología desde el Caribe*, 1-17.
- Moreno, M., & Wong, H. (2018). Relationship of managerial skills and job satisfaction in the company chicken king of Trujillo. *Cuadernos Latinamericanos de Administración*, 1-17.

- Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas de Lima. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pacheco, C. (2019). The social work and professional competencias. *Trabajo Social unam*, 57-75.
- Pacheco, H. (2017). Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. Case study: Hardepex Cía Ltda. . *Redalyc*, 1-25.
- Pugh, G., & Lozano, A. (2019). Development of generic skills in post-secondary vocational education: a case study. *Calidad de la Educación*, 143-179.
- Quintero, L., Álvarez, C., & Ibagón, D. (2019). Domestic violence in the labor performance of women in the textile-confection industry. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 271-284.
- Rodríguez, P., & Lechuga, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Escuela de Administración de Negocios*, 79-101.
- Rogers, C. (1959). *A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships developed in the client-centered framework*. Nueva York: McGraw Hill.
- Rogers, C. (1972). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Buenos Aires: Paidós.
- Rosario, M. (2018). Las competencias profesionales y la gestión logística y su incidencia en la gestión de los proyectos de investigación científica financiados con recursos de focam de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2018. Huancavelica, Perú: Universidad César Vallejo.
- Solís, S., Pupo, Y., Rodríguez, A., Hernández, V., Olivares, G., & López, A. (2019). Competences and professional fulfillment from medical education. *Tecnología de la salud*, 70-79.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at work. *Jhon Wiley & Sons*, 81-98.
- Tejedor, V. (2019). Evaluation of performance increases quality attention in hotel companies. *Faeco Sapiens*, 64-75.

- Tello, F. (2019). Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - 2019. Huancayo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Torren, R. (2019). Gestión de recursos humanos y competencias laborales del personal administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018. Madre de Dios, Perú: Universidad César Vallejo.
- Valle, I. (2006). Corrientes en la gestión por competencias. *Galerías*, 41-57.
- Vargas, F. (2006). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. *Politécnica*, 13-26.
- Villalobos, A., & Quiróz, D. (2011). Algunas consideraciones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas. *Un enfoque en Psicología*, 74-85.

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
<b>Independiente:</b> Competencias laborales	“Es el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes que tienen las personas y que las predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen rendimiento”, (Jiménez, 1997, p.355).	La variable se ha asociado en 03 dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilidad en la ejecución del trabajo.</li> <li>▪ Resolución al realizar el trabajo.</li> <li>▪ Cumplimiento de procedimientos.</li> </ul>	Propuesta	
			Habilidades			Actitudes
<b>Dependiente:</b> Desempeño laboral	“El desempeño laboral es la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar sus funciones y tareas principales. Esto es en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (EcuRed, 2013, p. 25).	La variable se ha desagregado en 03 dimensiones: administrativos, sociales y técnicos.	Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nivel de preparación.</li> <li>▪ Destrezas mostradas.</li> <li>▪ Aptitudes comunicativas.</li> <li>▪ Actitudes hacia el trabajo.</li> <li>▪ Nivel de identificación.</li> <li>▪ Nivel de compromiso.</li> <li>▪ Objetivo de trabajo.</li> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Supervisión.</li> <li>▪ Identidad.</li> <li>▪ Cooperación y disponibilidad.</li> <li>▪ Iniciativa.</li> <li>▪ Dominio de la función.</li> <li>▪ Interés en el aprendizaje.</li> <li>▪ Calidad del desempeño.</li> <li>▪ Oportunidad.</li> <li>▪ Responsabilidad.</li> <li>▪ Organización de actividades.</li> <li>▪ Orden.</li> <li>▪ Aprovechamiento del recurso.</li> <li>▪ Productividad.</li> <li>▪ Creatividad.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ordinal</b></p> <p>4=Siempre 3=Casi siempre 2=Algunas veces 1=casi nunca</p>	
			Sociales			Técnicos

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA PARA CONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL

Apreciado Señor(a) Srta.:

El suscrito está desarrollando un estudio respecto al desempeño laboral; por ello, se ha elaborado este cuestionario para saber su opinión.

Desempeño laboral se entiende como la acción que exterioriza el empleado al efectuar su oficio y quehaceres trascendentales.

La información a proporcionar es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

#### DATOS GENERALES:

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: F ( ) M ( ) OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

Todas las preguntas tienen una respuesta, deberá elegir SÓLO UNA, marque con un aspa (X)

#### LEYENDA:

- 4 = Siempre
- 3 = Casi siempre
- 2 = Algunas veces
- 1 = Casi nunca

N°	Ítems	CN 1	AV 2	CS 3	S 4
Dimensión: Administrativos					
1	Realiza sus actividades de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.				
2	Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades.				
3	Tiene un manejo fluido y eficiente de la información y comunicación en relación con su actividad.				
4	En la realización de sus actividades requiere de una supervisión constante.				
5	Se identifica con valores de la entidad y se compromete con las necesidades de ésta.				
Dimensión: Sociales					
6	Muestra interés para realizar o colaborar en trabajos adicionales.				
7	Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas.				
Dimensión: Técnicos					
8	Puede por sí solo planificar, ejecutar y controlar sus actividades diarias.				
9	Muestra interés en aprender nuevas técnicas y/o herramientas que contribuyan al mayor desempeño de sus funciones.				
10	Realiza su trabajo con clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles.				
11	Aplica sus conocimientos con sentido común y de forma creativa.				
12	Lleva a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas.				
13	Realiza su trabajo en el tiempo establecido.				
14	Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.				

15	Los recursos asignados para la realización de las actividades son utilizados en forma adecuada.				
16	Realiza en su totalidad el volumen de productos o servicios requeridos.				
17	Cuenta con los conocimientos para desarrollar sus tareas.				

¡Gracias por su colaboración!

## CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Muestra: Unidad Ejecutora 001 - Sede Regional

DETALLE	Sede Regional	Gercetur	Vivienda	Energía y Minas	Trabajo	Desarrollo Productivo	Archivo Regional	Aldea Infantil
Elegidos								
F-7	1	--	--	--	--	--	--	--
F-6	1	--	--	--	--	--	--	--
Confianza								
F-5	7	1	--	--	1	1	--	--
F-4	7	--	1	1	--	--	--	--
F-3	11	2	--	--	2	2	1	--
F-2	9	1	--	--	2	3	--	--
F-1	--	--	--	--	--	1	--	--
Profesionales								
SPA	13	1	3	--	1	1	--	--
SPB	19	--	--	--	1	1	--	1
SPC	4	5	2	--	1	--	--	--
SPD	2	--	--	--	--	2	--	1
SPE	3	--	--	--	1	--	--	1
Técnicos								
STA	32	3	1	1	2	4	--	2
STB	20	9	1	--	1	2	4	1
STC	7	--	1	--	4	--	--	2
STD	2	--	--	--	--	2	--	1
STE	16	--	--	--	--	--	--	6
Auxiliares								
SAA	9	--	--	1	--	--	1	1
SAC	--	--	--	--	1	--	--	--
SAE	2	--	--	--	--	1	--	1
TOTAL	165	22	10	3	17	20	6	17

Proceso utilizado para deducir la cifra de miembros que intervinieron en la experiencia, utilizando la estadística de proporciones de una población finita, con ello; se procedió a fijar el volumen de la muestra, el proceso utilizado fue:

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

Dónde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población = 260

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 95% = 1.96

p = 0.5 Proporción de individuos de la población que tiene las características que se deseen estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos de la población que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%

Delegando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (260)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (260-1)}$$

n = 151 servidores

Reemplazando:

$$n = \frac{151}{1 + \frac{151 - 1}{260}}$$

n = 96 servidores

## VALIDEZ DE INSTRUMENTO

### FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

**TÍTULO DE LA TESIS:** Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	ADMINISTRATIVOS	Objetivos de trabajo	1. Realiza sus actividades de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	2. Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades.	X		X		X		X				
		Comunicación	3. Tiene un manejo fluido y eficiente de la información y comunicación en relación con su actividad.	X		X		X		X				
		Supervisión	4. En la realización de sus actividades requiere de una supervisión constante.	X		X		X		X				
		Identidad	5. Se identifica con valores de la entidad y se compromete con las necesidades de ésta.	X		X		X		X				
	SOCIALES	Cooperación y disponibilidad	6. Muestra interés para realizar o colaborar en trabajos adicionales.	X		X		X		X				
		Iniciativa	7. Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas.	X		X		X		X				
	TÉCNICOS	Dominio de la función	8. Puede por sí solo planificar, ejecutar y controlar sus actividades diarias.	X		X		X		X				
		Interés en el aprendizaje	9. Muestra interés en aprender nuevas técnicas y/o herramientas que contribuyan al mayor desempeño de sus funciones.	X		X		X		X				
		Calidad del desempeño	10. Realiza su trabajo con clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles.	X		X		X		X				
		Oportunidad	11. Aplica sus conocimientos con sentido común y de forma creativa.	X		X		X		X				
		Responsabilidad	12. Lleva a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas.	X		X		X		X				
		Organización de actividades	13. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	X		X		X		X				
		Orden	14. Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.	X		X		X		X				
	Organización de actividades	13. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	x		x		x		x					
	Orden	14. Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.	x		x		x		x					
	Aprovechamiento del recurso	15. Los recursos asignados para la realización de las actividades son utilizados en forma adecuada.	x		x		x		x					
	Productividad	16. Realiza en su totalidad el volumen de productos o servicios requeridos.	x		x		x		x					
	Creatividad	17. Cuenta con los conocimientos para desarrollar sus tareas.	x		x		x		x					

Grado y Nombre del Experto(a): Dr. Aley Ale Herrera Domínguez.

Firma del experto :



EXPERTO(A) EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Desempeño Laboral

### III. TESISISTA:

Mg: Marco Antonio Lluncor Tello

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 05 de agosto de 2020.

Firma



Dr. Aley Ale Herrera Domínguez.

EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	ADMINISTRATIVOS	Objetivos de trabajo	1. Realiza sus actividades de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2. Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades.	X		X		X		X		
		Comunicación	3. Tiene un manejo fluido y eficiente de la información y comunicación en relación con su actividad.	X		X		X		X		
		Supervisión	4. En la realización de sus actividades requiere de una supervisión constante.	X		X		X		X		
		Identidad	5. Se identifica con valores de la entidad y se compromete con las necesidades de ésta.	X		X		X		X		
	SOCIALES	Cooperación y disponibilidad	6. Muestra interés para realizar o colaborar en trabajos adicionales.	X		X		X		X		
		Iniciativa	7. Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas.	X		X		X		X		
		Dominio de la función	8. Puede por sí solo planificar, ejecutar y controlar sus actividades diarias.	X		X		X		X		
	TÉCNICOS	Interés en el aprendizaje	9. Muestra interés en aprender nuevas técnicas y/o herramientas que contribuyan al mayor desempeño de sus funciones.	X		X		X		X		
		Calidad del desempeño	10. Realiza su trabajo con clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles.	X		X		X		X		
		Oportunidad	11. Aplica sus conocimientos con sentido común y de forma creativa.	X		X		X		X		
		Responsabilidad	12. Lleva a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas.	X		X		X		X		
		Organización de actividades	13. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	X		X		X		X		
		Orden	14. Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.	X		X		X		X		
	Aprovechamiento del recurso	15. Los recursos asignados para la realización de las actividades son utilizados en forma adecuada.	X		X		X		X			
	Productividad	16. Realiza en su totalidad el volumen de productos o servicios requeridos.	X		X		X		X			
	Creatividad	17. Cuenta con los conocimientos para desarrollar sus tareas.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma del experto



Dr. Benjamín R. Polo Escobar  
 Administración de la Educación /  
 Especialista en Dirección Estratégica  
 en Tecnología de Información  
 CIP 51675

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Desempeño Laboral

### III. TESISISTA:

Mg: Marco Antonio Lluncor Tello

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de agosto del 2020

Firma

  
-----  
**Dr. Benjamín R. Polo Escobar**  
Administración de la Educación /  
Especialista en Dirección Estratégica  
en Tecnología de Información  
CIP: 51875

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	ADMINISTRATIVOS	Objetivos de trabajo	1. Realiza sus actividades de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	2. Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades.	X		X		X		X				
		Comunicación	3. Tiene un manejo fluido y eficiente de la información y comunicación en relación con su actividad.	X		X		X		X				
		Supervisión	4. En la realización de sus actividades requiere de una supervisión constante.	X		X		X		X				
		Identidad	5. Se identifica con valores de la entidad y se compromete con las necesidades de ésta.	X		X		X		X				
	SOCIALES	Cooperación y disponibilidad	6. Muestra interés para realizar o colaborar en trabajos adicionales.	X		X		X		X				
		Iniciativa	7. Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas.	X		X		X		X				
	TÉCNICOS	Dominio de la función	8. Puede por sí solo planificar, ejecutar y controlar sus actividades diarias.	X		X		X		X				
		Interés en el aprendizaje	9. Muestra interés en aprender nuevas técnicas y/o herramientas que contribuyan al mayor desempeño de sus funciones.	X		X		X		X				
		Calidad del desempeño	10. Realiza su trabajo con clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles.	X		X		X		X				
		Oportunidad	11. Aplica sus conocimientos con sentido común y de forma creativa.	X		X		X		X				
		Responsabilidad	12. Lleva a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas.	X		X		X		X				
		Organización de actividades	13. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	X		X		X		X				
		Orden	14. Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.	X		X		X		X				
	Aprovechamiento del recurso	15. Los recursos asignados para la realización de las actividades son utilizados en forma adecuada.	X		X		X		X					
	Productividad	16. Realiza en su totalidad el volumen de productos o servicios requeridos.	X		X		X		X					
	Creatividad	17. Cuenta con los conocimientos para desarrollar sus tareas.	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto(a):

Firma del experto :



DRA. GISELA DEL ROCÍO ZELADA CORTEZ  
EXPERTO(A) EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Desempeño Laboral

### III. TESISISTA:

Mg: Marco Antonio Lluncor Tello

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de julio de 2020

Firma



DRA. GISELA DEL ROCIO ZELADA CORTEZ

EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	ADMINISTRATIVOS	Objetivos de trabajo	1. Realiza sus actividades de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2. Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades.	X		X		X		X		
		Comunicación	3. Tiene un manejo fluido y eficiente de la información y comunicación en relación con su actividad.	X		X		X		X		
		Supervisión	4. En la realización de sus actividades requiere de una supervisión constante.	X		X		X		X		
		Identidad	5. Se identifica con valores de la entidad y se compromete con las necesidades de ésta.	X		X		X		X		
	SOCIALES	Cooperación y disponibilidad	6. Muestra interés para realizar o colaborar en trabajos adicionales.	X		X		X		X		
		Iniciativa	7. Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas.	X		X		X		X		
	TÉCNICOS	Dominio de la función	8. Puede por sí solo planificar, ejecutar y controlar sus actividades diarias.	X		X		X		X		
		Interés en el aprendizaje	9. Muestra interés en aprender nuevas técnicas y/o herramientas que contribuyan al mayor desempeño de sus funciones.	X		X		X		X		
		Calidad del desempeño	10. Realiza su trabajo con clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles.	X		X		X		X		
		Oportunidad	11. Aplica sus conocimientos con sentido común y de forma creativa.	X		X		X		X		
		Responsabilidad	12. Lleva a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas.	X		X		X		X		
		Organización de actividades	13. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	X		X		X		X		
		Orden	14. Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.	X		X		X		X		
	Aprovechamiento del recurso	15. Los recursos asignados para la realización de las actividades son utilizados en forma adecuada.	X		X		X		X			
	Productividad	16. Realiza en su totalidad el volumen de productos o servicios requeridos.	X		X		X		X			
	Creatividad	17. Cuenta con los conocimientos para desarrollar sus tareas.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto(a):

DOCTOR - JULIO CÉSAR FERNÁNDEZ ALVARADO.

Firma del experto

*Julio César Fernández Alvarado*  
**DR. JULIO CÉSAR FERNÁNDEZ ALVARADO**

Doctor en Bienestar Social y Desarrollo Local  
 Máster Universitario en Historia de América

Licenciado en Arqueología

RNA: CF-95-14

11/11/18

EXPERTO(A) EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Desempeño Laboral

### III. TESISTA:

Mg: Marco Antonio Lluncor Tello

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 DE JULIO DE 2020.

Firma

*Julio César Fernández Alvarado*

**DR. JULIO CÉSAR FERNÁNDEZ ALVARADO**

Doctor en Bienestar Social y Desarrollo Local

Máster Universitario en Historia de América

Licenciado en Arqueología

RNVA: CF-83-14

ESHA

EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	ADMINISTRATIVOS	Objetivos de trabajo	1. Realiza sus actividades de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto.	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	2. Integra sus tareas con las de otras personas propiciando la suma de capacidades.	X		X		X		X			
		Comunicación	3. Tiene un manejo fluido y eficiente de la información y comunicación en relación con su actividad.	X		X		X		X			
		Supervisión	4. En la realización de sus actividades requiere de una supervisión constante.	X		X		X		X			
		Identidad	5. Se identifica con valores de la entidad y se compromete con las necesidades de ésta.	X		X		X		X			
	SOCIALES	Cooperación y disponibilidad	6. Muestra interés para realizar o colaborar en trabajos adicionales.	X		X		X		X			
		Iniciativa	7. Propone o realiza trabajos por decisión propia que contribuyan al logro de las metas.	X		X		X		X			
	TÉCNICOS	Dominio de la función	8. Puede por sí solo planificar, ejecutar y controlar sus actividades diarias.	X		X		X		X			
		Interés en el aprendizaje	9. Muestra interés en aprender nuevas técnicas y/o herramientas que contribuyan al mayor desempeño de sus funciones.	X		X		X		X			
		Calidad del desempeño	10. Realiza su trabajo con clara definición de los resultados esperados y con los menores errores posibles.	X		X		X		X			
		Oportunidad	11. Aplica sus conocimientos con sentido común y de forma creativa.	X		X		X		X			
		Responsabilidad	12. Lleva a cabo sus tareas en el marco de las responsabilidades asignadas.	X		X		X		X			
		Organización de actividades	13. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	X		X		X		X			
		Orden	14. Realiza sus actividades atendiendo al orden limpieza y cuidado del material y equipo que utiliza.	X		X		X		X			
	Aprovechamiento del recurso	15. Los recursos asignados para la realización de las actividades son utilizados en forma adecuada.	X		X		X		X				
	Productividad	16. Realiza en su totalidad el volumen de productos o servicios requeridos.	X		X		X		X				
	Creatividad	17. Cuenta con los conocimientos para desarrollar sus tareas.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma del experto :

  
 ROSA YSABEL BAZÁN VALQUE  
 EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de Desempeño Laboral

### III. TESISISTA:

Mg: Marco Antonio Lluncor Tello

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de agosto del 2020

Firma



ROSA YSABEL BAZÁN VALQUE  
EXPERTO

## CONFIBILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	17

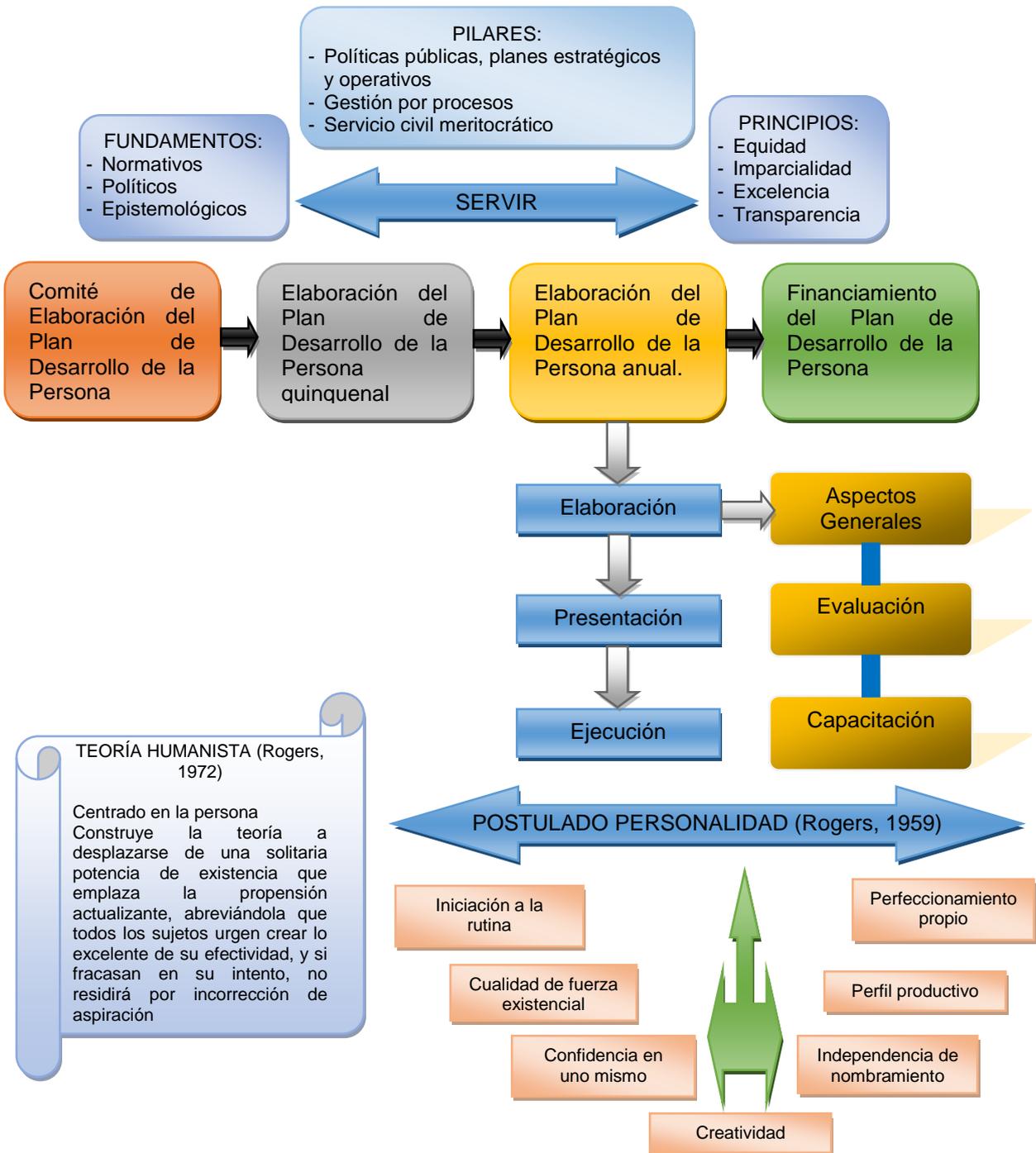
### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00002	27,8500	81,713	,940	,986
VAR00003	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00004	27,8500	81,713	,940	,986
VAR00005	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00006	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00007	27,9000	82,305	,929	,986
VAR00008	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00009	28,1000	85,674	,857	,986
VAR00010	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00011	27,8500	81,713	,940	,986
VAR00012	28,5500	91,524	,652	,988
VAR00013	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00014	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00015	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00016	28,3000	88,747	,983	,985
VAR00017	28,1000	85,674	,857	,986

## ANEXO 3 PROPUESTA

### MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

#### I. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL MODELO



## II. INTRODUCCIÓN

En el aspecto laboral, la capacitación exterioriza beneficios puesto que ayuda a los trabajadores a solucionar problemas y asumir decisiones. Forma líder y perfecciona las capacidades expresivas de las personas. Admite el beneficio de propósitos propios.

SERVIR es el ente superior del sistema administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, entre sus funciones establece las normas y pautas a las instituciones estatales para instruir y evaluar a su recurso humano. Por el contrario, son las mismas entidades los comprometidos en contraer disposiciones en procesos de capacitación, manteniendo las políticas y principios contrastados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Por esta razón, el modelo servirá para conferir de las competencias indispensables al servidor público del Gobierno Regional de Lambayeque, el soporte de la misma estará bajo el piloto Servir que plantea el llamado plan anual de desarrollo de personas (PDP) la equivalente conserva 3 etapas, por motivos pedagógicos solo se difundirá el período 1 de preparación, la equivalente que a su vez ostenta 3 fases: generales, evaluación y capacitación. Los ciclos 2 (Presentación) y 3 (Ejecución), se detallarán a medida de orientaciones normales adecuando su presentación a modo de propuesta.

El procedimiento se describe de acuerdo a los episodios en el manejo del plan de desarrollo de personas, según el modelo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

## III. OBJETIVOS

### GENERAL

Diseñar un método que permita optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Lambayeque.

### ESPECÍFICOS

- Desarrollar competencias en los servidores públicos del Gobierno Regional de Lambayeque, a fin de coadyuvar a la optimización del recurso humano como unidad articuladora de la entidad.

- Gestionar la organización en todos los niveles (estratégico, táctico y operativo) haciéndola más eficiente y productiva.

- Liderar cambios para adaptarse a la modernidad y diseñar políticas institucionales que permitan conducir a la organización al logro de objetivos.

#### IV. TEORÍAS

El postulado de la Personalidad propuesta por Rogers (1959) resumiéndolo como el temperamento de cada persona puede examinarse según el carácter en el que se aproxima o se aparta a un carácter de individuo y existir la carrera al que él sitúa la fórmula de ente hondamente eficaz. (p.26)

Los entes soberanamente eficaces se determinan por quedar en un asunto persistente de modernización, es exponer un sondeo de acoplamiento aproximadamente bien parecido con los propósitos y las líneas trascendentales.

Según Rogers (1959), los rostros de la personalidad que definen a los sujetos intensamente eficaces están expuestos a las consecutivas peculiaridades.

- “Iniciación a la rutina, la calidad del individuo hondamente eficaz es muy sincera a la rutina, en un juicio extenso. No acoge una cualidad conservada por desperfecto ante lo ignorado, sino que distingue investigar dichas contingencias” (Rogers, 1959, p.54).
- “Cualidad de fuerza existencial. Esta peculiaridad asume que advertir con la preferencia a adjudicarse que es uno igual quien ha de atribuirse burlado a las prácticas que se vitoreen en cada instante, a través de un juicio de construcción importante. El modo de actividad coligado a este ejemplo de temperamento, para Carl Rogers, se define por obviar la propensión a criticar” (Rogers, 1959, p.56).
- “Confidencia en uno mismo, el hábito de envolver una cualidad autónomo de vivir la vida soporta confiar del adecuado juicio y la adecuada cualidad de conquistar arbitrajes por arriba de cualquier otro equivalente. La teoría es que, como ninguno frecuente mejor que alguno idéntico en la oportuna forma de estar en la vida, no se extiende a descansar en cifras de conducta asignados a partir de pretensiones exteriormente” (Rogers, 1959, p.58).
- “Creatividad, el acto de que los sujetos intensamente prácticos de Carl Rogers florezcan antipatías de los credos y los acuerdos inventa que divisen más lejos de lo calificado como uniforme. Esto provee las plataformas ineludibles para que consigan desdoblar su inspiración” (Rogers, 1959, p.60).

- “Independencia de nombramiento, la actitud de ser creativo y creador del temperamento hondamente eficaz hace que estos elementos sean competentes de localizar novatas iniciativas de conducta allí donde supuestamente solo hay unas escasas. Esto precisa la esencia sufrida de este ejemplo de temple, que es idóneo de solucionar extravagancias en las que hay una supuesta negación entre las elecciones que a priori consideran utilizables” (Rogers, 1959, p. 62).
- “Perfil productivo, este ejemplo de identidad origina una gran habilidad para dar discusión a todas las escaseces de modo ecuánime, de manera que los conflictos son aplicados como proporciones para edificar hechos adecuados y hallar fórmulas de conseguir medidas de prosperidad” (Rogers, 1959, p.64).
- “Perfeccionamiento propio, es el motor importante de los individuos hondamente eficaces. Se habita como un asunto de canje firme, en el que jamás se consigue una meta concluyente, sino que se va cruzando de una época a tercera” (Rogers, 1959, p.66).

Otra teoría importante de Rogers es la teoría humanista, definida también como clínica, por ser exclusivamente exquisita y discreta (bastante considerada) e indudablemente fundada con un estudio profundo. Es razonable, el fundamento estricto, sino inclusive sofisticado.

Rogers (1972) construye la teoría a desplazarse de una solitaria potencia de existencia que emplaza la propensión actualizante, abreviándola que todos los sujetos urgen crear lo excelente de su efectividad, y si fracasan en su intento, no residirá por incorrección de aspiración. (p.43)

Ello consigue precisar a modo de estimulación esencial vigente en una representación de periodo adiestrado a desplegar sus potencialidades incluso el excesivo tope permitido.

El enfoque de esta teoría se centra en la persona, Rogers (1959) indica que:

En este momento, a deleite de que los procesos "no-directiva" y "ajustada en el paciente" se conservan, la totalidad de los individuos meramente lo citan terapia rogeriana. (p.75)

Una de las expresiones que Rogers monopoliza para precisar su terapia es de soporte, no reconstructiva y se sostiene en la equivalencia de practicar en trepar una bicicleta luego expresar: cuando auxilias a un infante a ensayar a subir

en bici, sencillamente no consigues expresar cómo, corresponde manejar espontáneamente.

## V. FUNDAMENTOS:

### ➤ Normativos

Nuestra Constitución Política del Perú en su art. 14º señala que el Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos”, siendo las municipalidades parte del Estado, y en especial las distritales ya que ellas ven más de cerca las necesidades de los ciudadanos. Asimismo, dentro de la ley Orgánica de Municipalidades en el art. 7º se establece que son fines de las municipalidades asegurar la representación política de los vecinos y promover y conducir el desarrollo socio- económico de su circunscripción, dándonos a conocer la importancia de la gestión municipal, que efectivamente refleje el desarrollo social y que los ciudadanos sientan que se atienden sus necesidades y que para ello su participación es de vital importancia.

### ➤ Políticos:

Gobierno abierto desde términos de una doctrina política, es la actuación del gobierno y de la administración del Estado debe estar abierta al escrutinio y control de todos los ciudadanos. En cierta medida se opone a la razón del estado a que cierta información sea tratada como secreto de Estado por motivos de seguridad.

Según la SGP de la PCM, la 24º Política de Estado del Acuerdo Nacional indica construir un Estado eficiente y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y los servicios públicos.

### ➤ Filosóficos

Referido a la relación necesaria e inevitable entre el ser humano y lo que puede llegar a conocer del mundo circundante. De esta manea el filósofo se presenta como quien busca alcanzar un nivel de sabiduría que le permita comprender de mejor manera su entorno y a partir de ello analizarlo, cambiarlo y trabajar sobre él.

➤ Psicológicos

El ejercicio de la competencia para por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamientos, las cuales permiten determinar y realizar una acción relativamente adaptada a la situación. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra.

➤ Sociológicas

Si comprendemos lo social como el medio que utilizan las personas para lograr determinados objetivos, donde todos son capaces de cooperar, y también, donde estos pueden adoptar los comportamientos que se les muestran ante ello, como la ira, la paz, el egoísmo y otros, entonces, podría ser objeto de estudio la cultura de los miembros de una sociedad.

➤ Epistemológicos

El uso de estas tecnologías (TIC's) por parte de la Administración Pública en los tres niveles del Gobierno (Nacional, Regional y Local), se constituye como un instrumento potencializador del vínculo relacional con los ciudadanos, fortalecerá el ejercicio de la práctica de Gobierno Abierto en el territorio. Dado a que los lineamientos estratégicos de gobierno electrónico, son: transparencia, participación, datos abiertos a través del uso de las TIC's es que se consideró el fundamento epistemológico de Gobierno Electrónico como fundamento de Gobierno Abierto.

## VI. PILARES

➤ Políticas públicas, planes estratégicos y operativos:

El Estado cuenta con políticas públicas con objetivos estratégicos claros que reflejan las prioridades de país. Así, los distintos niveles de gobierno, comenzando por el Nacional, dictan políticas y las instituciones públicas deben reflejar las mismas en objetivos claros y con una ruta clara de cómo lograrlos. El planeamiento es un sistema articulado desde el nivel nacional y, es el CEPLAN, quien está encargado de articular los objetivos estratégicos en los distintos niveles de gobierno.

➤ Gestión por procesos:

La optimización de los procesos de la cadena productiva y el alineamiento correspondiente de los procesos de soporte debe comenzar tomando las definiciones de la estrategia en relación con cuál es el bien o servicio que se tiene que producir y cuáles son las características o atributos de ese producto que más valora el ciudadano al cual está dirigido; luego se deben identificar todas y cada una de las operaciones necesarias para producir ese bien o servicio. Esto permitirá identificar y priorizar los procesos que agregan valor, de manera que no se trabaje sobre procesos innecesarios o irrelevantes.

➤ Servicio civil meritocrático

El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a los servidores públicos, que armoniza los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores públicos, y tiene como propósito principal el servicio al ciudadano. En este sentido, la reforma del servicio civil iniciada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se orienta a mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio de la función pública debe tener sobre la ciudadanía sobre la base de los principios de mérito e igualdad de oportunidades como principales características del servicio civil.

## VII. PRINCIPIOS

➤ Equidad

Es accesible a toda persona, evitando toda práctica discriminatoria, barreras o restricciones, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos de ingreso establecidos en esta guía y los definidos en los Esquemas de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

➤ Imparcialidad

Está basado en las evidencias requeridas por la Norma de Competencia Laboral y en los resultados de evaluación a partir de instrumentos válidos y confiables, garantizando la objetividad y transparencia en el procedimiento.

➤ Excelencia

Es el cumplimiento del 100% en cada una de las evidencias exigidas en la Norma de Competencia Laboral que demuestra el candidato para poder ostentar que es COMPETENTE.

➤ **Transparencia**

La información del proceso es clara, precisa y concreta y está disponible para los diferentes actores.

PERFIL: DIRECTIVOS							
Competencia Requerida	Tipo de Competencia	Definición de competencia según diccionario SERVIR	Descripción de competencia, según diccionario SERVIR	Nivel de competencia requerido	Curso de capacitación	Resultados esperados	Indicadores Conductuales
Visión Estratégica	Genéricas del Grupo de Directivos Públicos	Es la capacidad para percibir escenarios futuros, así como definir una perspectiva a largo plazo alineada con los objetivos organizacionales que le permita anticipar circunstancias, sortear obstáculos, calcular riesgos y planear acciones	Implica la adecuación de los objetivos, estrategias y políticas definidas por las entidades públicas a la generación de resultados valiosos para la ciudadanía, los clientes y los beneficiarios. Dicha tarea implica la utilización de técnicas analíticas de planificación estratégica y de la habilidad de los Directivos para gestionar en entornos de mayor o menor grado de predictibilidad y coherencia.	1 2 3 4 <b>5</b>  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Planeamiento Estratégico	Capaz de gestionar alineado a los objetivos organizacionales, percibiendo escenarios futuros y con una visión a largo plazo	-Define la estrategia institucional a largo plazo, contemplando cambios y oportunidades en el entorno que permitan el desarrollo de la institución. -Implementa estrategias y planes de acción de acuerdo a las necesidades de la institución. -Anticipa riesgos y posibles escenarios desde una perspectiva Institucional para la toma de decisiones.
Capacidad de Gestión	Genéricas del Grupo de Directivos Públicos	Habilidad para gestionar los sistemas administrativos. Asimismo, involucra la capacidad de administrar el uso de los recursos para garantizar el cumplimiento de los objetivos	Implica el despliegue consciente y especializado de las capacidades legales, financieras, materiales y humanas para obtener resultados concretos	1 2 3 4 <b>5</b>  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Gestión Administrativa	Capaz de gestionar los sistemas administrativos, optimizar los recursos, dirigir equipos de trabajo, orientando su accionar al logro de objetivos.	-Define modelos estratégicos de gestión y control administrativo basados en criterios de eficacia y eficiencia. -Establece políticas, lineamientos y procedimientos para lograr una gestión administrativa eficaz y eficiente. -Define herramientas de monitoreo para controlar el cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales
Articulación con el Entorno Político	Genéricas del Grupo de Directivos Públicos	Es la capacidad de tener comprensión del contexto sociopolítico del país y el impacto	Implica la vinculación proactiva del directivo en el entorno político con la finalidad de	1 2 3 <b>4</b> 5	Gestión Pública	Capaz de articular diferentes elementos del entorno político para el logro de	-Diseña estrategias considerando el contexto sociopolítico para contribuir

		que tiene la institución, influyendo en las decisiones que se toman a nivel de políticas públicas con conciencia de sus consecuencias sobre las necesidades específicas de los ciudadanos	construir apoyo y legitimidad para la consecución de un resultado pensando en los ciudadanos	Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto		objetivos.	en la generación de políticas públicas. -Propone estrategias considerando los actores clave para influir en la toma de decisiones. -Define estrategias considerando los efectos sobre los actores para la atención de necesidades ciudadanas
Liderazgo	Genéricas del Grupo de Directivos Públicos	Es la capacidad para influir en otros, con base en valores, para orientar su accionar al logro de objetivos	Implica el fomento del desarrollo de habilidades e influencia en el equipo, comprometiéndolos con principios y el logro de objetivos institucionales	1 2 3 <b>4</b> 5  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Liderazgo	Capaz de gestionar el recurso humano de la entidad, orientando, motivando, controlando y coordinando acciones para lograr el mejor desempeño	-Motiva a los demás mediante estrategias diversas, generando colaboración y compromiso en el desarrollo de las actividades. -Orienta a los miembros del equipo con ideas alineadas a los intereses de la institución, promoviendo un mejor desempeño. -Asigna las tareas en función a las habilidades de los miembros del equipo mejorando su desempeño y alcanzando mejores resultados para la institución
Orientación a Resultados	Transversal	Es la tendencia a concretar los resultados con unos altos niveles de calidad y rendimiento, consiste en superar los estándares propios de excelencia e incluso superarlos poco a poco	Vinculado con el impacto en eficiencia, eficacia, calidad y mejora continua. El nuevo modelo de gestión pública exige un enfoque en resultados que impacten en el bienestar del ciudadano	1 2 3 <b>4</b> 5  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Gestión por rendimiento	Capaz de orientar su accionar en función del logro de objetivos.	-Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos. -Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del Plan de Acción para asegurar estándares de

							calidad -Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos.
Vocación de Servicio	Transversal	Es la actitud, esfuerzo o disposición de mostrar capacidades para ayudar a otros al facilitar el cumplimiento de un proceso o solicitud, y satisfacer una expectativa donde ambos queden agradados por el esfuerzo y el resultado obtenido con probidad, equidad y la solidaridad	Vinculado con la satisfacción de las necesidades del usuario, alineando el accionar personal en función de ello	1 2 3 <b>4</b> 5  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Atención al cliente	Capaz de desarrollar de Vocación de Servicio que se exprese en una orientación a valorar al usuario conociendo sus necesidades y enfocándose en su satisfacción.	-Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario. -Evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada. -Está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten.
Trabajo en Equipo	Transversal	Es la habilidad para integrarse y trabajar efectivamente en equipo, estableciendo relaciones de colaboración y cooperación, participando activamente y potenciando las fortalezas de cada integrante para la obtención de una meta común	Vinculado con la integración de esfuerzos al interior de cada entidad y entre entidades, esta integración produce sinergias que permiten potenciar las capacidades de respuesta y el logro de objetivos institucionales	1 2 3 4 <b>5</b>  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Integración y Trabajo en Equipo	Capaz de Trabajar en Equipo generando relaciones que promuevan la colaboración, confianza y cooperación factores claves para el logro de resultados.	-Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos. -Promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo. -Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso.

PERFIL: SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS

Orientación a Resultados	Transversal	Es la tendencia a concretar los resultados con unos altos niveles de calidad y rendimiento, consiste en superar los estándares propios de excelencia e incluso superarlos poco a poco	Vinculado con el impacto en eficiencia, eficacia, calidad y mejora continua. El nuevo modelo de gestión pública exige un enfoque en resultados que impacten finalmente en el bienestar del ciudadano	1 2 3 <b>4</b> 5  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Gestión por rendimiento	Capaz de orientar su accionar en función del logro de objetivos.	-Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos. -Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del Plan de Acción para asegurar estándares de calidad -Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos.
Vocación de Servicio	Transversal	Es la actitud, esfuerzo o disposición de mostrar capacidades para ayudar a otros al facilitar el cumplimiento de un proceso o solicitud, y satisfacer una expectativa donde ambos queden agradados por el esfuerzo y el resultado obtenido con probidad, equidad y la solidaridad	Vinculado con la satisfacción de las necesidades del usuario, alineando el accionar personal en función de ello	1 2 3 <b>4</b> 5  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Atención al cliente/similares	Capaz de desarrollar Vocación de Servicio que se exprese en una orientación a valorar al usuario conociendo sus necesidades y enfocándose en su satisfacción.	-Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario. -Evalúa las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada. -Está atento y escucha activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto aun cuando no sea su competencia directa o no se lo soliciten.
Trabajo en Equipo	Transversal	Es la habilidad para integrarse y trabajar efectivamente en equipo, estableciendo relaciones de colaboración y cooperación, participando y potenciando las fortalezas de	Vinculado con la integración de esfuerzos al interior de cada entidad y entre entidades, esta integración produce sinergias que permiten potenciar las capacidades de respuesta y el logro de objetivos institucionales	1 2 3 4 <b>5</b>  Siendo: 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto	Integración y Trabajo en Equipo	Capaz de Trabajar en Equipo generando relaciones que promuevan la colaboración, confianza y cooperación factores claves para el logro de resultados.	-Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos. -Promueve el intercambio de información solicitando

		cada integrante para la obtención de una meta común					ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo. -Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso.
--	--	---	--	--	--	--	---

## VIII. BENEFICIOS

### ➤ Económico:

Al aplicar el modelo de capacitación se estima desarrollar el desempeño laboral del 40% de los servidores públicos del Gobierno Regional de Lambayeque, lo mismo que permitiría recuperar inicialmente el 40% de lo que se pierde anualmente en capacitaciones que asciende al 3% del presupuesto institucional. Con ello se espera tener un crecimiento sostenido que haga del GORE Lambayeque una entidad admirable.

### ➤ Reputacional

El modelo de capacitación es una herramienta que ayuda a las organizaciones a orientar las necesidades de fortalecimiento de su personal, con la finalidad de hacerlo más productivo en diferentes aspectos que son necesarios para su desenvolvimiento dentro de la organización; con ello la empresa adquiere relevancia, reputación y reconocimiento generando valor a partir del recurso humano en los índices financiero económico.

### ➤ Social

Desarrollar competencias de los trabajadores de una entidad benéfica sin dudas conlleva a beneficios que generaran valor público en los servicios de protección social que brindan a la población laboral, es decir permitirá coadyuvar a mejorar su calidad de vida, desarrollando un modelo de intervención sostenible basado en un enfoque de derechos y no en el ya tradicional enfoque de caridad.

## IX. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta etapa se llevarán a cabo 3 acciones:

- Monitoreo del proceso
- Evaluación y medición de los resultados
- Comparación del estado actual con el estado anterior

Asimismo, se recomienda la formulación de indicadores que permitan entre otros comparar datos de factores tales como:

- Número de trabajadores que reciben capacitación
- Porcentaje de necesidades de capacitación atendidas

## X. CRONOGRAMA

Se ha propuesto un Cronograma para la implementación del Modelo de Capacitación, en el marco de la Guía Metodológica del Plan de Desarrollo de las Personas de SERVIR, teniendo en consideración que es un Plan Anual y lo recomendable es que se desarrolle en un periodo comprendido de enero a diciembre. Sin embargo, cabe señalar que este puede comenzar en cualquier mes del año, con la salvedad que deberá ser evaluado en un periodo anual.

ACTIVIDAD	PERIODO DE CAPACITACIÓN											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
<b>HABILIDADES DIRECTIVAS</b>												
Liderazgo												
Integración y trabajo en equipo												
Atención al cliente												
<b>CURSOS ESPECIALIZADOS</b>												
Gestión Pública												
Planeamiento Estratégico												
Gestión Administrativa												
Gestión por Resultados												

## XI. PRESUPUESTO

Capacitación en habilidades blandas

Cursos Generales	Costo por hora S/.	Horas (Semanales)	Total horas	Duración (Meses)	Costo total S/.
Liderazgo	80	9	144	4	11,520
Atención al Cliente o similares	80	6	90	4	5,760
Integración y Trabajo en Equipo	80	9	144	4	10,080
Total				S/.	27,360

## Capacitación especializada

Cursos Generales	Costo por hora S/.	Horas (Semanales)	Total horas	Duración (Meses)	Costo total S/.
Gestión Pública	55	6	72	3	3,960
Planeamiento Estratégico	55	6	72	3	3,960
Gestión Administrativa	45	4	32	3	1,440
Gestión por Rendimiento	45	4	48	3	2,160
Total S/.					11,520

## RESUMEN PRESUPUESTO TOTAL

Concepto	Presupuesto S/.
Recursos Humanos	38,880
Total S/.	38,880

## XII. IMPLANTACIÓN DEL MODELO

La implantación del modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público del Gobierno Regional de Lambayeque, se podrá realizar una vez iniciada la coordinación de la Sede Regional a través de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, quién será la unidad orgánica encargada de autorizar su implementación, monitoreo y evaluación correspondiente.

## XIII. FINANCIAMIENTO

El Gobierno Regional de Lambayeque a través de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos en coordinación con las Gerencias Regionales, coordinarán para disponer de los recursos necesarios de su presupuesto institucional, que garantice la ejecución del modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral de sus servidores, con el propósito de formarlos con una cultura de competencias, habilidades y ostenten una conducta de innovación.

La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Sede del Gobierno Regional de Lambayeque, en el marco de sus funciones según el perfil de puestos, diseñará una directiva enmarcada al desarrollo de una cultura de fortalecimiento de capacidades, que puede ser financiada con el aporte de SERVIR o cualquier entidad No Gubernamental de cooperación internacional.

# VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

## UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimada Señora.  
Dra.  
Rosa Ysabel Bazán Valque

Reciba un saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta intituloado: COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, cuyo autor es el Mg. Marco Antonio Lluncor Tello. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Rosa Ysabel Bazán Valque.

DNI. 33407411

Profesión: Licenciada en Administración

Último Grado obtenido: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Pertinencia del marco legal considerado.			X
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la Propuesta.			X
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			X

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

---

---

---

### APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento intitulado PLAN ESTRATEGICO PARA LA ESCUELA DE CONTABILIDAD 2021-2025, presentado por el Mg. Adolfo Cacho Revilla se otorga la siguiente calificación.

#### CALIFICACION DE LA PROPUESTA.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Rosa Ysabel Bazán Valque.

DNI: 33407411

FIRMA.  .....

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor  
Dr.  
Rosas Carranza Guevara

Reciba un saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta intitulado: COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, cuyo autor es el Mg. Marco Antonio Lluncor Tello. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Rosas Carranza Guevara

DNI. 33432189

Profesión: Contador Público

Último Grado obtenido: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Pertinencia del marco legal considerado.			X
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la Propuesta.			X
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			X

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

---



---



---

### APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento intitulado PLAN ESTRATEGICO PARA LA ESCUELA DE CONTABILIDAD 2021-2025, presentado por el Mg. Adolfo Cacho Revilla se otorga la siguiente calificación.

#### CALIFICACION DE LA PROPUESTA.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Rosas Carranza Guevara

DNI: 33432189

FIRMA. ....

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
 PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor.  
 Dr. Benjamín Roldán Polo Escobar

Reciba un saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta intitulado: COMPETENCIAS LABORALES PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, cuyo autor es el Mg. Marco Antonio Lluncor Tello. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Benjamín Roldán Polo Escobar

DNI. 08895412

Profesión: Licenciado en Administración

Último Grado obtenido: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Pertinencia del marco legal considerado.			X
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la Propuesta.			X
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			X

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

---



---



---

## APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento intitulado PLAN ESTRATEGICO PARA LA ESCUELA DE CONTABILIDAD 2021-2025, presentado por el Mg. Adolfo Cacho Revilla se otorga la siguiente calificación.

### CALIFICACION DE LA PROPUESTA.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Benjamín Roldán Polo Escobar

DNI: 08895412

FIRMA

  
-----  
**Dr. Benjamín R. Polo Escobar**  
Administración de la Educación /  
Especialista en Dirección Estratégica  
en Tecnología de Información  
CIR 51875

ANEXO 4  
AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 11 de setiembre de 2020

SEÑOR  
CPC. GERMAN PISFIL AGAPITO  
Jefe Oficina Regional de Administración  
Gobierno Regional de Lambayeque  
Av. Juan Tomis Stack 975 – Km. 4.5 Carretera a Pimentel

ASUNTO : Sobre autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Oficio N° 01062-2020-GR.LAMB/ORAD (3639121-1)

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, expedido por su entidad a la cual usted representa, indicarle que para obtener el Grado Académico correspondiente (Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad), el estudiante Lluncor Tello Marco Antonio, debe elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Para el caso de nuestro estudiante Lluncor Tello Marco Antonio, quién labora en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo, el título de su investigación quedó establecido "Modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque", siendo su Asesor el Dr. Víctor Augusto Gonzáles Soto. Debo señalar que la muestra establecida en el estudio es de 96 servidores permanentes (administrativos) de la Sede Regional (incluye sus Unidades Rindentes), debiendo trasladar una encuesta respetando el anonimato de las mismas, conocedores del estado de emergencia a nivel nacional, el método para lograr que el instrumento sea desarrollado será a través del celular, wasat, google mat, correo electrónico, etc.

Los resultados a obtener servirán en el desarrollo de una propuesta que permita optimizar el desempeño de los servidores públicos de su entidad y beneficiará al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Colazos Alarcón  
DIRECTORA EPG-UCV-CH

arp (Cl).



Chiclayo, 11 de setiembre de 2020

SEÑOR  
CPC. GERMAN PISFIL AGAPITO  
Jefe Oficina Regional de Administración  
Gobierno Regional de Lambayeque  
Av. Juan Tomis Stack 975 – Km. 4.5 Carretera a Pimentel

ASUNTO : Sobre autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Oficio N° 01062-2020-GR.LAMB/ORAD (3639121-1)

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, expedido por su entidad a la cual usted representa, indicarle que para obtener el Grado Académico correspondiente (Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad), el estudiante Lluncor Tello Marco Antonio, debe elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Para el caso de nuestro estudiante Lluncor Tello Marco Antonio, quién labora en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo, el título de su investigación quedó establecido "Modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque", siendo su Asesor el Dr. Víctor Augusto Gonzáles Soto. Debo señalar que la muestra establecida en el estudio es de 96 servidores permanentes (administrativos) de la Sede Regional (incluye sus Unidades Rindentes), debiendo trasladar una encuesta respetando el anonimato de las mismas, conocedores del estado de emergencia a nivel nacional, el método para lograr que el instrumento sea desarrollado será a través del celular, wasat, google mat, correo electrónico, etc.

Los resultados a obtener servirán en el desarrollo de una propuesta que permita optimizar el desempeño de los servidores públicos de su entidad y beneficiará al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

*Recurso Humano  
Para las acciones que  
compañer*

O. R.  
Derivado: .....  
N° de Registro: .....  
Folios: 01  
Expediente: .....  
Fecha: 11 SET. 2020

Dra. Mercedes Alejandrina Colazos Alarcón  
DIRECTORA EPG-UCV-CH



ORAD

GUBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE  
DIVISION DE GESTION DOCUMENTARIA  
MESA DE PARTES  
11 SEP 2020  
REG. DOC. N°: 3639121-1  
REG. EXP. N°:  
FOLIOS: 01  
FIRMA:

arp (CI).

Dirección: Av. Saénz Peña 838.  
Email: marco.lluncor@gmail.com.  
Celular: 947864921.



16709943

ANEXO 5  
PRESENTACION DE DOCUMENTO PARA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO  
CIENTÍFICO DE REVISIÓN

---

**Marco Llúncor** <marco.lluncor@gmail.com>

3 de noviembre de 2020 a las 03:51

Para: Revista Científica Pakamuros <pakamuros@unj.edu.pe>

Estimados Señores de la Revista Científica Pakamuros.

Reciba mi cordial saludo, el presente sirve para adjuntar el artículo con el levantamiento de observaciones.

Estaré atento a su pronta respuesta.

Atentamente,

Mg. Marco Antonio Lluncor Tello

[Texto citado oculto]



**EL DESEMPEÑO LABORAL EN ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS.doc**

247K

---

**Revista Científica Pakamuros** <pakamuros@unj.edu.pe>

3 de noviembre de 2020 a las 07:46

Para: Marco Llúncor <marco.lluncor@gmail.com>

Buenos días estimado autor,

Recibido conforme, estaremos en contacto.

Saludos cordiales,

[Texto citado oculto]



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**UNJ** | **Revista Científica**  
**PAKAMUROS**

Jaén, 21 de noviembre de 2020

Señor  
**Marco Lluncor**  
**Adolfo Cacho**  
**Walter Zegarra**  
**Delicia Olano**  
Autores del artículo científico

Estimado Colaborador:

Por medio de la presente comunicación, cumplimos en informarle que el artículo en el cual son autores, titulado "El Desempeño Laboral en organizaciones públicas y privadas" ha sido evaluado según la política editorial de la revista, aprobado y será publicado en el en el Volumen 9, N°1 (2021), de la Revista Científica Pakamuros (ISSN 2306-9805) de la Universidad Nacional de Jaén la misma que está indexada en Latindex.

Reciba nuestro agradecimiento por su colaboración y nuestro cordial saludo.

Atentamente

Firma

Editor de la revista "Pakamuros"

ANEXO 6  
MATRÍZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p>GENERAL: ¿De qué forma el modelo de competencias laborales influye en el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque?</p>	<p>GENERAL: Proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar el panorama de desempeño laboral que muestra el servidor público en el GORE Lambayeque.</p> <p>Diseñar un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el GORE Lambayeque.</p> <p>Validar el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el GORE Lambayeque por medio de juicio expertos o mediante juicio de expertos.</p>	<p>GENERAL: El modelo de competencias laborales contribuye efectivamente en el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.</p>	<p>VARIABLE: 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: - Administrativos. - Sociales. - Técnicos.</p>	<p>POBLACIÓN: Todos los servidores de las Unidades Ejecutoras del Pliego GORE Lambayeque.</p> <p>MUESTRA: 96 servidores nombrado y contratado permanente de la Unidad Ejecutora 001 – Sede Regional del Pliego Región Lambayeque.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo - Propositivo Enfoque cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental</p> <p>M → O → P</p> <p>Donde: M = Muestra O = Observación P = Propuesta</p> <p>TÉCNICAS: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>	<p>Ordinal</p> <p>4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Algunas veces 1 = Casi nunca</p>