



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Influencia del perfil de competencia profesional en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Estrada Pachacute, Jose Gustavo (ORCID: 0000-0002-1797-4261)

ASESOR:

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre Asunción, por haberme forjado como persona con valores, muchos de mis logros se lo debo a ella, me hubiera gustado que este conmigo, pero desde el cielo estará viendo los anhelos alcanzados, a la vez eres mi motivación.

Gracias madre mía.

Agradecimiento

A la universidad que me dio la gran bienvenida, las oportunidades que me ha brindado, de manera desinteresada, a la vez que fue inicio y meta cumplida.

Agradezco a mi Asesor Dr. Emil, a mis compañeros de clase, a la universidad por haberme dado la oportunidad de adquirir conocimientos.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 14 |
| III. METODOLOGÍA | 25 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 25 |
| 3.2. Variable y operacionalización..... | 26 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 27 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 27 |
| 3.5. Procedimientos | 27 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 29 |
| 3.7. Aspectos éticos | 29 |
| IV. RESULTADOS | 31 |
| V. DISCUSIÓN..... | 62 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 66 |
| VII. RECOMENDACIONES | 68 |
| REFERENCIAS | 69 |
| ANEXOS..... | 73 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Operacionalización de las variables..... | 26 |
| Tabla 2: Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach..... | 28 |
| Tabla 3: Rangos de las dimensiones de la variable: Perfil de competencia profesional..... | 31 |
| Tabla 4: Rangos de las dimensiones de la variable: Gestión de monumentos..... | 32 |
| Tabla 5: Variable de estudio: Perfil de competencia profesional..... | 33 |
| Tabla 6: Resultado de la dimensión aporte técnico profesional..... | 34 |
| Tabla 7: Resultado de la dimensión atención del problema..... | 35 |
| Tabla 8: Resultados de la dimensión comunicación efectiva..... | 37 |
| Tabla 9: Resultados de la dimensión gestión de procedimientos de calidad..... | 38 |
| Tabla 10: Resultados de la dimensión programación de trabajo..... | 40 |
| Tabla 11: Resultados de la dimensión perfil de competencia profesional..... | 41 |
| Tabla 12: Variable de estudio: Gestión de monumentos..... | 43 |
| Tabla 13: Resultado de la dimensión conocer..... | 44 |
| Tabla 14: Resultados de la dimensión planificar..... | 45 |
| Tabla 15: Resultados de la dimensión controlar..... | 47 |
| Tabla 16: Resultados de la dimensión difundir..... | 48 |
| Tabla 17: Resultados de la dimensión gestión de monumentos..... | 50 |
| Tabla 18: Resultados de la correlación chic cuadrado de las variables perfil de competencias profesionales y gestión de monumentos..... | 52 |
| Tabla 19: Resultados de la correlación de chi cuadrado del perfil de competencias profesionales y el conocimiento de la gestión de monumentos..... | 54 |
| Tabla 20: Resultados de la correlación el perfil de competencias profesionales y la planificación de la gestión de monumentos..... | 56 |
| Tabla 21: Resultados de la correlación el perfil de competencias profesionales y control de la gestión de monumentos..... | 58 |
| Tabla 22: Resultados de la correlación chi cuadrado el perfil de competencias profesionales y difusión de la gestión de monumentos..... | 60 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: resultado de la dimensión técnico profesional..... | 34 |
| Figura 2: resultado de la dimensión atención del problema..... | 36 |
| Figura 3: Resultados de la dimensión comunicación efectiva..... | 37 |
| Figura 4: Resultados de la dimensión gestión de procedimientos de calidad..... | 39 |
| Figura 5: Resultados de la dimensión programación de trabajo..... | 40 |
| Figura 6: Resultados de la dimensión perfil de competencias profesionales..... | 42 |
| Figura 7: Resultados de la dimensión conocer..... | 44 |
| Figura 8: Resultados de la dimensión planificar..... | 46 |
| Figura 9: Resultados de la dimensión control..... | 47 |
| Figura 10: Resultados de la dimensión difundir..... | 49 |
| Figura 11: Resultados de la dimensión gestión de monumentos..... | 50 |

Resumen

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “Influencia del perfil de competencia profesional en la gestión de monumentos de la dirección desconcentrada de cultura Cusco, 2019” cuyo objetivo es determinar de qué manera el perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco. Este trabajo se llevó a cabo en la Ciudad del Cusco, patrimonio cultural de la humanidad, el trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental; se trabajó con un muestreo censal de 20 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario; el procesamiento de los datos se hizo en el paquete estadístico SPSS 21, de donde se determinó el objetivo general y específicos.

Palabras claves: Competencia, profesional, gestión cultural.

Abstract

The present research work entitled: "Influence of the professional competence profile in the management of monuments of the decentralized direction of culture Cusco, 2019" whose objective is to determine how the professional competence profile influences the management of monuments of the Decentralized Directorate of Culture Cusco. This work was carried out in the City of Cusco, cultural heritage of humanity, the research work is of a quantitative approach, of a basic type, descriptive-correlational level, non-experimental design; We worked with a census sample of 20 workers, the technique used was the survey and the questionnaire instrument; the data processing was done in the statistical package SPSS 21, from which the general and specific objectives were determined.

Keywords: Competence, professional, cultural management.

I. INTRODUCCIÓN

Es una investigación referida al estudio del perfil de competencias profesional en la gestión de monumentos. Perfil de competencia profesional se define como una acción lo cual debe estar relacionado con el desempeño profesional y personal. El desempeño profesional dentro de la gestión de monumentos no es más que cumplir eficientemente con los trabajos previstos, aplicando un conjunto de técnicas para lograr los objetivos así mismo las competencias profesionales exigen observar los escenarios de trabajo donde el profesional manifiesta demostrar profesionalismos y perfeccionamiento de las capacidades profesionales.

La característica del perfil de competencias se puede mencionar como el cumulo de capacidades, destrezas y habilidades con la finalidad de desempeñar un trabajo y es lo esencial para un desempeño profesional en la gestión de monumentos. Para analizar este problema de perfil de competencias en los profesionales y su desempeño en la gestión de monumentos es importante mencionar que para el trabajo efectivo y productivo es importante que el personal emplee decisiones y tenga que cumplir los requisitos exigidos, el problema es cuando no se cumplen estas normas.

El interés para investigar es conocer y evidenciar si los perfiles de competencias se cumplen en la gestión de monumentos en la dirección desconcentrada de cusco, lo cual se evidencia con la parte estadística.

Por otra parte, la presente investigación esta detallado como exige el reglamento de grados y títulos específicamente el esquema de informe de investigación cuantitativa

Para estudiar este perfil de competencias se hizo una mirada internacional y es importante hacer referencia a la economía mundial lo cual se ha expandido a través del proceso de globalización permitiendo la transformación de las interacciones comerciales a fin de construir alianzas y enfrentar las exigencias que

el mercado laboral requiere en cuanto a tecnología, producción, ciencia, sistema de información.

En este sentido las ventajas competitivas deberá ser un requisito indispensable dentro las organizaciones tanto públicas como privadas que las conlleven a ser más productivas y sobre todo gestionar el talento humano de manera integral. Entonces ante una sociedad cada vez exigente y compleja, así como ciudadanos que esperan calidad en los servicios públicos surge la necesidad de personas con competencias profesionales que poseen la capacidad de implementar estrategias de dirección, planificación y control acorde con las nuevas exigencias y para ello deben contar con habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes idóneas para un buen desempeño en los cargos asignados.

Del Pozo (2017), indica que una competencia profesional, está sustentada en la combinación de un conjunto de capacidades que se manifiestan en escenarios reales y conllevan a procesos de desempeño aceptable, en concordancia con estándares establecidos. De manera, que una persona con las competencias adecuadas tiene la capacidad de mover una cantidad de recursos con la finalidad de proporcionar una contestación relacionada a una situación dada.

A nivel mundial las organizaciones invierten mucho tiempo y dinero en seleccionar talentos humanos y sea han encontrado con dificultades en el transcurso de incorporación y selección en vista que muchas veces estos no cuentan con las competencias que exige los cargos vacantes, esta situación es una realidad actual que ha ido en aumento, afectando el desarrollo y productividad de las organizaciones. Esta situación se puede deducir por la rápida transformación e integración de la economía mundial lo que ha obligado atraer profesionales especialistas en áreas específicas, es por ello que las organizaciones están tomando en cuenta la educación y formación profesional del talento humano, porque están consciente que este capital le permitirá ser más competitivas en el mercado laboral.

Bajo este contexto, el Foro Davos (2020) citado por el portal Gamelearn Team (2020), también conocido como Foro Económico Mundial realizado en Suiza donde se reúnen líderes del ámbito internacional para tratar diferente temas de

importancia , en esta ocasión se trató las competencias y habilidades que demandaran las organizaciones actualmente y para el futuro, entre ellas: La necesidad prioritaria de tomar decisiones y dar soluciones a problemas complicados, acción de personas, planificar con otras personas y estén orientados a la prestación, inteligencia emocional, creatividad y negociación flexibilidad cognitiva y noción crítico.

Así mismo la revista Insider citado por Chinchilla (2016), en su informe el futuro de los empleos logro aplicar una encuesta a ejecutivos pertenecientes a 350 empresas de nueve sectores de las economías más grande del mundo con el propósito analizar en qué medida el avance tecnológico contribuirá al desarrollo de los mercados laborales y según resultados se llegó a la conclusión que los trabajadores deberán mantener sus destrezas profesionales y personales actualizadas si aspiran permanecer en un alto nivel de competitividad. Entre las competencias requeridas están: Capacidad de negociación, inteligencia emocional, flexibilidad cognitiva, Servicios de orientación, gestión de personas, resolución de problemas complejos, es importante resaltar que esta habilidad es una de las más solicitadas desde el 2015 y sigue siendo aun en el 2020, se precisa que será la habilidad más exigida en un 36% en los cargos solicitados.

Ante este panorama internacional, la gestión pública deberá insertarse en esta misma línea. En este sentido, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016), señala que la intervención de un capitalismo estratégico de las tecnologías desarrolladas, la gestión por resultados que están encaminados al perfeccionamiento, los mecanismos para desarrollar un gobierno y la contribución del ciudadano. Por ello las mencionadas no podrán implementarse con un efecto sostenido si se carece de destrezas controladas para la adquisición del talento de la administración pública.

Se entiende que, eficiencia, eficacia y la efectividad toman importancia de las competencias y además del talento que los empleados públicos demuestren en el desempeño de sus funciones, de manera que provoque en la gestión los resultados e impactos esperados.

Siguiendo el mismo orden de ideas, las competencias se manifiestan en el trabajo. Como en la formación de un Iceberg, donde el volumen invisible es más denso, tiene volumen y sirve de contención de la porción visual; en toda acción o procedimiento que sale del ser humano se manifiesta una esencia integrada que lo integran valores personales adquiridos durante el tiempo vivido, los conocimientos adquiridos como el saber, las habilidades y las destrezas desarrolladas como conocer realizar, la empatía entre individuos, conocimiento e inteligencia emocional como saber convivir (CLAD, 2016).

Significa entonces, que los trabajos de los servidores públicos se manifiestan en sus actuaciones, aptitudes, actitudes que se logra medir, para mejorar y desarrollar, lo cual permitirá escoger y reclutar a los individuos más idóneos para un determinado cargo lo que añadirá mayor valor público a su gestión.

También Acoviello y Strazza (2014), citado por CLAD (2018), expone a partir de la implementación de los servicios civiles de 16 países Latinoamericanos entre 2004 y 2013 (BID2014) se propició que 9 países incluyeron como requisitos las competencias en los perfiles de puesto entre ellos Ecuador, Colombia, Chile, el Salvador, Paraguay, Nicaragua, Perú, República Dominicana Uruguay, pero solo 6 países aplicaron este requisito de aplicar el procedimiento de selección: Ecuador, Chile, Paraguay, Perú, Uruguay y República Dominicana, por otro lado, se ha determinado que cuatro países han logrado establecer una notoria acción entre desempeño, formación, y competencia (El salvador, Nicaragua, Paraguay, Uruguay). Pero otros países se anticiparon y desarrollaron por anticipado el modelo de perfiles de competencias para escoger directivos, como por ejemplo México, también tomaron en cuenta importantes acciones tomando en cuenta los puestos ejecutivos del Sistema Nacional de Profesión Administrativa en los años 90 en Argentina.

Igualmente, en la reunión cumbre sobre la Guía Referencial de Competencias organizado en el XXII Congreso Internacional de Reforma de Estado y Modernización de la Administración Pública en Santiago de Chile en 2016, donde expertos de España, Chile, Colombia, Perú Puerto Rico dieron importantes aportes sobre el tema, y concluyeron que el sistema de competencias no era el adecuado

ya que se pretende desarrollar principalmente las competencias de los directivos, de lo contrario no se sostiene el sistema. Como se puede entender se tomó como prioridad el área directiva, para tal hecho se tiene que insistir en su preparación óptima. Cada empleado debe saber sus competencias y como dominarlas para optar a un cargo directivo, asimismo como evaluar las competencias de otras personas sino reconoce sus competencias.

Según CLAD (2018), titulados líderes 2030, para evaluar la gestión pública de una institución hay que hacer interés en las competencias de los cargos Directivos Públicos. Viene a ser la debilidad del cambio y modelo en los conocimientos de las administraciones públicas, en consenso con las metas de Desarrollo Sostenible proyectados al 2030, las instituciones públicas optaran en encaminarse a convertirse en instituciones consistentes donde el estilo de liderazgo adoptado por los directivos su compromiso, valores y panorama de lo público influyan en la costumbre organizacional, clima y tendencias de las instituciones. Por todo lo dicho anteriormente es de relevancia que para la selección de los directivos será imprescindible tomar en cuenta sus competencias laborales y contar con profesionales que propongan innovadores métodos que puedan adaptarse a los innovados modelos de gestión de talentos.

Ante esta realidad, actualmente, las altas direcciones Públicas se encuentran expuesto ante la colectividad, debido a que actúan como intermediario de las políticas de gobierno y por otro lado está la responsabilidad de la conducción y control de instrumentos legales y así como la implementación de estrategias de forma eficiente y coherente. Ante significativo rol, Perú en sus procesos de cambio de modernización y descentralización, inicia reformas de la ley de Servicio Civil con el fin de proponer que las instituciones públicas, sean eficaces y eficientes ofreciendo servicios de calidad, mediante modelos de gestión de personas, imponiendo el mérito, mediante la profesionalización, dando origen a la gestión por resultados. Por ello, el año 2008 el Perú toma iniciativa gubernamental con la finalidad de impulsar la especialización del servicio civil y crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR- por medio del Decreto Legislativo DL 1023, el cual tiene como función regir el Sistema de Recursos Humanos del Estado Peruano, que tiene como principio la meritocracia de la función pública y evaluar la trayectoria

académica y laboral de los directivos, investigar cual es el concepto que tienen acerca del servicio civil, su conexión con autoridades, y sus intereses para ser directivos. Por lo tanto, en el año 2009 SERVIR realizó un censo a nivel directivo para verificar quienes son y donde estaban debido que no se tenía información confiable, esto con el propósito de lograr información real y objetiva de las fortalezas del personal que ocupaba cargos directivos, además de evaluar las brechas entre sus competencias y las funciones que desempeñaban en sus cargos.

A pesar del gran esfuerzo del Servicio Civil- SERVIR, la inexistencia de un sistema gestión de información, desigualdad en lo se refiere a condiciones laborales y contratación fue un obstáculo para distinguir los perfiles y competencias de aquellas personas que desempeñan cargos de responsabilidad. Esta situación da por sentado la falta en el Estado Peruano de una plataforma de datos que suministre acciones de información confiable, oportuna y veraz de las características y competencias profesionales de los directivos públicos

En este contexto se encuentra inmerso la Coordinación de Gestión de Monumento dependiente Ministerio de la Cultura Ubicado en la Ciudad de Cusco, ente rector en materia de cultura, creado en 1960 como Patronato, posteriormente paso a ser Instituto Nacional de Cultura y el año 2010, Ministerio de Cultura el cual tiene como objetivo promover, difundir y salvaguardar la cultura material e inmaterial, a nivel del ámbito del Perú .El personal de la coordinación de Gestión de Monumentos actualmente está siendo alterado por muchos factores que transgreden en su desempeño laboral. Observándose que el método para optar al cargo de Directivos es a través de relaciones políticas, por lo que no aplican un proceso de selección y reclutamiento que evalúe el perfil del candidato(a) y verificar si posee la capacidad y competencias profesionales, evidenciándose ausencia de conocimiento, prácticas y destrezas que conlleven a cumplir los objetivos propuestos. Además, se ha detectado que los Directivos de aplicar un modelo de dirección autocrática y, por otro lado, se ha evidenciado debilidades referidos a toma de decisiones y entrega de información en el ámbito laboral, motivado a esta situación, no se establecen canales de comunicación adecuado, afectando las relaciones interpersonales entre directivos colaboradores. Por lo que existe un ambiente laboral hostil, de incertidumbre, rumores y malos entendidos. De acuerdo

a lo descrito, en dicha coordinación se ha observado, que no se tiene conocimiento de la visión y misión que le indique al equipo de trabajo los lineamientos a seguir. De igual manera, por no existir un manual de descripción de cargo y un plan de capacitación, los directivos y trabajadores realizan actividades no acordes a sus capacidades, conocimiento, habilidades y en consecuencia evaden su responsabilidad, se desmotivan por no tener claro las funciones en su puesto de trabajo lo que conlleva a repeticiones de tareas.

Por todo lo expresado anteriormente en caso de no implementar un adecuado sistema de información de las competencias profesionales de directivos y empleados de la Coordinación de Gestión de Monumento dependiente Ministerio de la Cultura Ubicado en la Ciudad de Cusco de manera que puedan evaluar a sus habilidades, destrezas y asignarle en el cargo adecuado y puedan desempeñarse de forma óptima, será imposible detectar los potenciales humanos que existen en dicha coordinación y por lo tanto esta situación afectara de forma negativa la productividad e imagen de la institución y por ende no podrán ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía.

Bajo este contexto, es fundamental elaborar los perfiles y descripciones de cargo de manera que se materialice un análisis de las competencias de directivos y empleados con el fin que se genere una gestión exitosa en la Coordinación de Gestión de Monumento y conlleven a implementar estrategias de talento humano en beneficio de la colectividad cusqueña y de la institución.

Para tal fin se formuló un problema general como: ¿De qué manera el perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? Y los problemas específicos como: ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019?, ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019?, ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? Y ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales

influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? Los objetivos igualmente se plantearon como objetivo general: Determinar de qué manera el perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019 y los objetivos específicos como científicos. Objetivos específicos fueron como: Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019; Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019 y Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

Antecedentes que se consideró para este trabajo de investigación fue la tesis de nivel internacional como se toma en cuenta a Púm (2018) de la Universidad Rafael Landívar intitulada que menciona sobre Competencias Laborales y Evaluación Del Desempeño, el cual tuvo como meta principal identificar los hechos de las competencias de trabajo calificando su desempeño de cada trabajador en Auto centro Gutiérrez. La metodología utilizada en dicho estudio realizado fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo. La población y muestra fue integrada por 22 hombres que trabajan en Auto centro Gutiérrez sociedad anónima, ubicada en la ciudad de Quetzaltenango. Se ha muestreado a trabajadores de ambos sexos, de 18 y 50 años, que provienen de diferentes sectores de la localidad. La técnica que se manejó para el acopio de datos fue una boleta de opinión. El autor siguiendo la metodología y la técnica antes descrita llegó las siguientes conclusiones; en primer lugar, que los colaboradores de Auto centro Gutiérrez cuentan con alto nivel de competencias específicas establecidas, relacionándose con el trabajo del personal. De acuerdo a los resultados que se han obtenido en la boleta de desempeño los niveles de las competencias desarrolladas a su totalidad.

Como segundo antecedente internacional se tiene a Chavez (2016) de la Universidad Andina Simón Bolívar un trabajo de investigación que habla sobre

Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito, este trabajo ha tenido como meta trazar las experiencias de cargo del personal académico del SED de la UTE desde un punto de vista de competencias que permita escoger al trabajador destacado y avale el éxito en la realización de las intenciones del puesto. La metodología del estudio realizado fue no experimental, con una población muestral conformada por 50 docentes del SED de la UTE. En dicha investigación la autora concluyó en que dentro del grupo muestral se consiguió conocer ocho competencias en nivel experto que se relacionan potencialmente al resultado del desempeño notorio.

Como tercer antecedente internacional se tiene a Garayoa (2015) de la Universidad Nacional de Educación a Distancia trabajo que menciona sobre Diseño, Aplicación y Evaluación de un programa de Desarrollo de Competencias Profesionales en Modalidad E-Learning, tuvo como meta general esbozar, aplicar y evaluar un plan de desarrollo de Competencias en Gestión de Equipos (PDCGE) encaminado a la mejora sobre competencia profesional en la modalidad e-learning. En el estudio realizado la autora llegó a la conclusión de que hoy en día las competencias aparecen como una ventaja competitiva clave para lograr un buen desempeño profesional para que la organización pueda volverse competitiva.

Como cuarto antecedente internacional tenemos a Bermúdez (2015) de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, trabajo que trata sobre Diagnóstico de las Competencias del Profesorado de la Carrera Psicología Organizacional y su Relación con el Perfil Profesional Docente de la UCSG. Diseño de un plan de Acción para Contribuir al Fortalecimiento de la Formación Docente, esta investigación tuvo como objetivo principal examinar la calidad de desarrollo de las competencias de los educadores de la carrera Psicología Organizacional, teniendo como referencia importante el perfil docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, con la finalidad de sugerir un propósito de labor que beneficie al progreso profesional del educador y al aumento del proceso enseñanza aprendizaje. La metodología del estudio realizado es de tipo no experimental, con enfoque mixto cuantitativo y cualitativo y diseño transaccional. La población y muestra fue integrada por 25 educadores. La Técnica que se utilizó observación directa, entrevista y encuesta

teniendo como instrumento el cuestionario. A partir de esta investigación se obtuvo las siguientes conclusiones; se tomó en cuenta en el problema de investigación de manera comprobada que el grado de desarrollo de competencias de los educadores de la carrera de Psicología Organizacional, hoy en día no coincide con el perfil del profesor de la UCSG y las carencias de la carrera.

Como quinto antecedente internacional se tiene Coyote (2019) de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, trabajo que trata sobre el Análisis de Competencias Profesionales de Psicólogos en Formación y su Impacto en la Empleabilidad, dicha investigación tiene como meta principal diseñar e implementar una intervención basada en la técnica de grupos focales para identificar y analizar las principales competencias profesionales adquiridas por alumnos de noveno semestre de la carrera en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos que puedan incidir en la futura empleabilidad. La metodología de dicho estudio realizado fue de tipo descriptivo, enfoque cualitativo, diseño tipo flexible. La población y muestra fue conformada por ocho estudiantes regulados de noveno semestre que estaban por concluir su formación profesional. La técnica que se empleó la aplicación de la técnica cualitativa permitió conocer la percepción que poseen los psicólogos en formación de las competencias profesionales. El autor siguiendo la metodología antes descrita obtuvo las siguientes conclusiones; de acuerdo al sentir de los estudiantes de psicología, las competencias profesionales tienen una incidencia en la empleabilidad, puesto que las competencias son valoradas como esenciales en el espacio laboral. De esta manera, los hechos basados en competencias también deberían ser valorados en el área académica con la finalidad de impulsar las capacidades de los estudiantes indispensables en el sector laboral.

Regalado (2019) de la Universidad Cesar Vallejo, como primer ejemplo nacional, se menciona su trabajo sobre Habilidad Laboral y Gestión Humanística de Docentes del Colegio Privado Santa Anita, su meta principal es comprobar la relación entre capacidad laboral y gestión en el campo del trabajo. Relación entre Talento de los docentes de la Institución Educativa Santa Anita 2019. El método de investigación se considera el nivel básico, el método cuantitativo y el nivel relacionado. La población y muestra estuvo compuesta por 78 docentes. El

instrumento utilizado es un cuestionario de alta fiabilidad verificado por expertos. Este estudio finalizó indicando que existe una correlación moderada entre Rho 0,496 y el valor p 0,000 entre las variables anteriores. Por tanto, la conclusión que se produce de esta tesis es que ambas variables están relacionadas y que la capacidad laboral tiene un impacto en la gestión del talento.

Como segundo antecedente nacional se tiene a Rosas (2019) de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, trabajo realizado sobre Desarrollo de Competencias Profesionales de los Docentes y su Influencia en la Cultura Escolar de las Instituciones Públicas, Educativas de la Ciudad De Tacna, Nivel de Educación Primaria, su meta principal fue establecer de qué forma el progreso de capacidad profesional de los educadores influye en el conocimiento escolar de los educativos públicos de la ciudad de Tacna, nivel primaria – 2017. La metodología del estudio que se ha realizado fue es del nivel básico, nivel explicativo, diseño no experimental. La población de estudio fue conformada por los educadores de las instituciones públicas educativas, nivel de educación primaria – Tacna, siendo un total de 635 y una muestra de siendo un total de 122. La técnica utilizada fue la encuesta e instrumento el cuestionario. El autor siguiendo la metodología antes descrita llegó las siguientes conclusiones, que las competencias si influyen en la cultura escolar, sin embargo, en el lugar de estudio su nivel es bajo por la baja preparación profesional de los docentes.

Como tercer antecedente nacional se tiene Velasco (2017) de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, trabajo que ha realizado sobre Gestión del Patrimonio Cultural Inmaterial en el Desarrollo Turístico de la Provincia de Chimborazo – Ecuador, el cual ha tenido como meta principal organizar los conformantes de planes de gestión del patrimonio cultural inmaterial que da lugar a ascender el progreso turístico de la Provincia de Chimborazo, Ecuador. La metodología del estudio realizado fue de enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo – explicativo. La cantidad de personas de estudio fue conformada por cada residente de toda la región de la provincia que aportaron sobre el PCI y personas que llegaron alguna región de los 10 diez que existe en la provincia de Chimborazo los cuales proporcionaron la información sobre el desarrollo turístico. La técnica utilizada fue encuesta e instrumento el

cuestionario. El autor siguiendo la metodología antes descrita llegó a las siguientes conclusiones; la calidad de la gestión del patrimonio cultural inmaterial de cada uno de las regiones de la provincia de Chimborazo señalando como importante las tradiciones, costumbres y expresiones orales que está desarrollando el desarrollo turístico de esta zona de Ecuador.

El cuarto antecedente nacional es Muro (2018) de la Universidad San Pedro, trabajo sobre, Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales en Docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima, cuyo principal objetivo es llegar a un acuerdo sobre un acuerdo entre gestión y conocimiento. Conocimientos y competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3. El método de investigación es descriptivo y diseño correlacional. La población de investigación estuvo constituida por 186 profesores y muestra de 74 docentes. La técnica utilizada son encuestas y cuestionarios como herramienta. De acuerdo con el método anterior, el autor extrae las siguientes conclusiones: No existe correlación a nivel de gestión del conocimiento y las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL.

Como quinto antecedente nacional se tiene Huayamares (2018) de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, trabajo desarrollado sobre, Gestión Competencias y Desempeño Laboral Docente Del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay 2016, el cual tuvo como meta principal establecer la interrelación que habiendo una interrelación entre la planificación por competencias y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay en el año 2016. La metodología del estudio realizado fue de tipo correccional, diseño no experimental, nivel relacional. La población y muestra de estudio fue conformada por 20 docentes formadores. La técnica utilizada fue la encuesta e instrumento el cuestionario. El autor siguiendo la metodología antes descrita llegó a la siguiente conclusión; entre sus dimensiones ha demostrado la existencia de una interrelación importante entre la gestión por conocimiento y el desempeño en el trabajo de los maestros del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay en el año 2016.

Acorde a los resultados conseguidos se logró calcular el perfil de competencia profesional que sobrelleve a una gestión directiva optima de manera que los trabajadores de la Coordinación de Gestión de Monumentos en la Ciudad de cusco aprecien un ambiente organizacional adecuado, considerándose reconocidos con la institución, y se conlleve en una mejor atención hacia la comunidad cusqueña.

Este estudio se ha justificado completamente desde la perspectiva teórica, ya que contribuirá información en relación a la variable perfil de competencia profesional y gestión, iniciando de un acumulado de propuestas, presunciones, postulados, y tratados por diversos autores que enriquecerán la investigación. De tal manera se evaluará si existe o no predominio del perfil de competencia profesional en la gestión de monumentos de la DDC Cusco. Además, servirá de aporte a otras investigaciones similares.

Con los resultados del presente estudio se logrará generar criterios, acciones, y efectuar maniobras de manera que se estime la atribución del perfil de competencia profesional en la gestión de Monumentos de la DDC Cusco a fin que los funcionarios se desempeñen de forma eficiente acorde a sus competencias y logren consumir sus objetivos institucionales.

Metodológicamente, se justificó porque se empleó un método científico, y una táctica para poder corroborar el procedimiento de las variables, de tal manera se mostrará un instrumento que servirá de fundamentación a investigaciones futuras sobre los temas propuestos, con validez y confiabilidad, los cuales aprobará medir las variables perfil de competencias profesionales y gestión a fin de evaluar los resultados de su aplicación.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico referido a la competencia está dado por el aporte de diferentes autores como Mertens citado por Del Pozo (2017), la competencia son esos valores o virtudes de cada persona representada en conocimientos y habilidades: estos son ineludibles con la finalidad de lograr indudables resultados necesarios en un momento determinado. Además, es la capacidad existente con la finalidad de alcanzar un objetivo o efecto en un espacio dado. Asimismo, Del Pozo (2017), hace referencia de que las competencias son la integración de un grupo de cualidades que se ponen en acción de acuerdo a las circunstancias de un cierto momento y todo esto para dar una solución una dificultad. Esas cualidades admiten realizar desempeños agradables en momentos reales, en concordancia de estándares establecidos. Con lo mencionado anteriormente, una persona idónea tiene la capacidad de mover una serie de recursos y así dar una respuesta conforme a la realidad que se presente.

Según el CLAD (2016) viene a ser el rendimiento objetivo en su mismo puesto y equipo de compromiso, intencionalmente encaminado a lograr los fines deseables en cláusulas para todas las personas, situado en la trama de las instituciones existentes.

Elementos clave del concepto competencia, según Del Pozo (2017), son las siguientes:

Para empezar, la capacidad son cúmulos de conocimientos, destrezas y cualidades que acceden lograr una meta y un solo fin; después la acción, son cualidades de la persona, que se deben poner en acción en momentos reales con la finalidad de lograr satisfactoriamente el desempeño profesional anhelado; finalmente el contexto, viene a ser cualidades, es necesario movilizar en momentos de situaciones laborables cambiantes según se presente el entorno.

Las competencias profesionales según Del Pozo (2017), son una agrupación de saberes y habilidades que se ponen en práctica, coordinadamente, permitiendo de esta manera el ejercicio de las labores profesionales de acuerdo a los requerimientos de la elaboración y el empleo. Un especialista es considerado

competente cuando su desempeño especializado da respuestas adecuadas en distintos contextos y realidades de labor.

El significado de competencia profesional fue empleado primigeniamente por McClelland citado por Del Pozo (2017), sus trabajos de descubrimiento fueron encaminadas a conocer las variables que revelasen la perfección en el desempeño profesional. Desde ese momento nace una formidable diversidad de definiciones y puntos de vista sobre el concepto de competencia profesional.

Según Bunk citado por Del Pozo (2017), hace referencia quien posee conocimiento profesional, es quien dispone de conocimientos y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, de tal manera puede resolver los problemas profesionales de forma íntegra, de tal manera es idóneo para colaborar en su entorno profesional dentro de una institución.

Los conocimientos de competencias fueron planteados por David McClelland citado por Pelayo & Mezam (2012), en su texto menciona las competencias como una oferta ante la discrepancia sobre los niveles tradicionales que fueron utilizados con la finalidad de pronosticar el beneficio en la parte laboral. Las competencias tienen varias definiciones, es un término polisémico y su categorización es amplia, existen diversos tipos de competencias por los múltiples nombres que se le asignan.

Tipos de Competencias, la Organización Internacional del Trabajo citado por Pelayo & Meza (2012), clasifica tres tipos de competencias son las siguientes:

Inicia con las competencias básicas; son referidas a las adquiridas en la etapa preescolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años); continua con las competencias genéricas; son obtenidas en la fase escolar y en el ejercicio de una actividad que sirven para cualquier trabajo profesional, son descansadas en bases científicas y tecnológicas y en particularidades humanas; termina con las competencias específicas; son esos conocimientos que se han obtenido en la especialización profesional, no son delegables, son especialidades y habilidades adquiridas que son reajustables y los contenidos tienen que estar unidos estrictamente a una especialidad definida (OIT, 2003).

Los tipos de las competencias profesionales, tenemos la competencia técnica, es manejar actividades y contenidos correspondientes a trabajos, con conocimientos y habilidades necesarias para uno mismo; sigue la competencia metodológica, es saber actuar frente a actividades encomendadas aplicando el procedimiento adecuado, o enfrentando irregularidades y de esta manera encontrando formas de solucionarlas, así también como saber transmitir los hechos obtenidos a otros problemas laborales; continua con la competencia social, es tener conocimiento de cómo ayudar a otros individuos de manera expresiva y provechosa, así como manifestar una actitud orientada al conjunto y entendimiento interpersonal; por último la competencia participativa, es saber interactuar en la estructura de su lugar laboral y el ambiente de trabajo, es necesario contar con capacidad de organizar, decidir y aceptar responsabilidades.

Importancia de competencias Profesionales, según Pelayo & Meza (2012), las competencias profesionales son relevantes como factor que coopera con la inclusión de estudiantes egresados en el mercado de trabajo, asimismo la obtención y el único uso de éstas no asegura que puedan conseguir un puesto en el campo laboral. Puesto que su entrada se puede efectuar en los diversos factores que la empresa maneja como facilitadores en la obtención del trabajo.

Los modelos o enfoques de competencia de profesionales, para Andrew Gonzci (1996) citado por Del Pozo (2017) define tres modelos o enfoques los cuales son:

El Modelo Funcionalista o Enfoque de Tareas, este tipo de perspectiva está dirigido a los trabajos y su desempeño. Este modelo especifica la competencia como la capacidad de realizar tareas, comprendidas como trabajos específicos y significativas elaboradas por un empleado. El desempeño competente de los trabajadores se adapta a un rol de obligaciones detalladas de forma clara para un trabajo concreto. Los intelectuales que estudiaron se han referido al desenvolvimiento de competencias profesionales definidas comprendidas como un conjunto de funciones y sub funciones pertenecientes de un perfil profesional concreto.

Continúa con el Modelo Conductista o Enfoque de Atributos Personales, este modelo se fundamenta cuando el individuo sabe, puede y quiere hacer. Regido principalmente a las particularidades de las personas y su desempeño en distintas tramas laborales. Desde el punto de vista de esta dirección un profesional es eficiente cuando sea idóneo de mover sus destrezas personales, caracterizadas en categorías o niveles, en sus reacciones al momento de enfrentar circunstancias y remediar las dificultades que surtan en el momento de su laburo. Este punto de vista trata de conocer las idoneidades y las características de cada persona que establezcan la experiencia profesional de un funcionario, por tanto, tiene notabilidad los rasgos que el individuo posee, en lugar de las obligaciones específicas de un espacio laboral. De acuerdo a lo dicho anticipadamente, los estudiosos afines con este enfoque se han dispuesto a elaborar competencias clave, iniciando por la teoría de que los individuos tienen competencias y los ponen en práctica libremente del trabajo, de la ocupación o del puesto donde ejerzan su profesión.

También menciona el modelo Integrado o Enfoque Holístico, este modelo es una mezcla de los dos puntos de vista anteriores, que plantea el conocimiento de competencia desde un enfoque más profundo y confuso. En este modelo se discurren tres talentos: las labores realizadas, las propiedades de cada persona que nos admiten ejecutarlas de manera eficaz y eficiente, también las peculiaridades del entorno en la que se mueve la competencia. Así los teóricos de este punto de vista se han colocado a la valoración y certificación de las competencias, disponiendo una idea de que cualquier competencia profesional envuelve el movimiento de capacidades que van desarrollándose a través del hábito de acumular cada persona la elaboración de su trabajo.

La evaluación de Competencias Profesionales, según Siguiendo a Bunk (1994) citado por Del Pozo (2017) el estudio para el perfeccionamiento de competencia profesional deberá estar comprendido en una acción y deberá estar relacionado con situaciones que se presenten en el trabajo con el fin de que el desarrollo de la competencia sea considerablemente importante.

El examen de competencia profesional es la forma metódica por la que se acumulan ensayos o certezas del desempeño profesional de un funcionario, o de los efectos de instrucción logrados por un educando, de los que se puede deducir

seguridad, de lo que éste es competente de confrontar los parámetros determinados en un texto de consulta sobre competencias de certificación de conceptos.

El perfil de competencias debe basarse en los siguientes principios: Eficacia, significa actuar rápido durante su producción, manejando el tiempo de manera idónea y moderada para reclutar pruebas, asimismo que sea económicamente beneficioso en cuanto a costes producidos por la logística necesaria para su producción.

Flexibilidad. Este tipo de competencia representa a ser una persona capaz para obtener evidencias de competencia que poseen cada persona, fusionando aplicación de un conjunto de técnicas de diferentes rasgos.

Validez. Significa ser competente de lograr y expresar certezas aptas y probas relacionadas y concernientes que se puedan manipular en cada uno de los casos (Diccionario de competencias, Catálogo de cualificaciones, etc.).

Ensayos situacionales para valorar competencias profesionales, dicho examen radica en proponer un escenario concerniente con las labores particulares de un perfil profesional y tiene como objetivo observar de qué forma se dilucida cada participante en ella. La realidad es realizar un desempeño laboral concreto de modo que la persona justipreciada consiga manifestar sus destrezas en el ejercicio de las labores formuladas. Este procedimiento se utiliza sobre todo en la elección de personal, como medio para el perfeccionamiento y estimación de capacidades profesionales. Por lo que, estas pueden ser comprendidas como deducciones en un portafolio. El objetivo de este modelo de valoraciones es estimar la calidad donde los principiantes son idóneos para situar en práctica sus sapiencias, las destrezas y las cualidades elaboradas durante una etapa formativo.

Según el diccionario por Competencias para (Alles, 2009) describe es un documento interno en el cual se consignan ejemplos de las conductas notorias coligados o conexos con las competencias del modelo organizacional. Asimismo, describe como la capacidad para ofrecer soporte a los otros (pares, superiores y colaboradores), responder a sus escaseces y exigencias, y remediar sus molestias

o titubeos, sin embargo, las mismas no hayan sido exteriorizadas expresamente. Involucra proceder como facilitador para el provecho de los objetivos, a fin de crear relaciones basadas en el compañerismo.

Estructura del Diccionario Iberoamericano de Competencias Laborales en el Sector Público

Como el CLAD (2016) menciona a tres secciones referidas a la organización de las competencias.

Empieza con la sección 1 son referidas a las competencias que surcan a los funcionarios con actividad en los organismos públicos; sigue la sección 2, es la compilación de competencias dirigenciales que mejor ayudan con la planificación de logros, con la gestión de vínculos y con la manejo del cambio, manifestando tres opciones centrales del funcionamiento de liderazgo directivo; finalmente con la sección 3, se circunscriben las aptitudes especializados, se entiende, las que mejor inducen a la búsqueda de logros y la participación en los métodos de progreso que la aceptación iberoamericana confía. Teniendo como principal a:

Competencias profesionales estratégicas, según el CLAD (2016), se recalcan ciertas aptitudes de gestión estratégicas de estos especialistas, técnicos y personal administrativo que determinan el trabajo administrativo, participativo, comunicativo, producción, atención de peticiones internas y externas, con objetivo eficiente de tecnologías aprovechables.

Para empezar, se explica que la contribución técnico-profesional, se ubica a mandato de la Gerencia sus experiencias especializadas concretas y sus prácticas anticipadas, tratando el reajuste de conocimientos profesionales; a la vez contribuye con procedimientos alternativos donde representa sus conocimientos específicos; además comunica su práctica concreta en el transcurso de tomar de decisiones que incluyen talentos de su especialidad, también predice dificultades predecibles que insinúa en su forma de ser del especialista, finalmente obtiene la multidisciplinaria experimentando un enfoque de varios y disyuntivos, para inspeccionar y pregonar alternativas posibles.

Atención de problemas, se empieza con descubrir en su debido tiempo las dificultades a solucionar, los recursos para enfrentar, las posibles soluciones, sus

riesgos, anticipando una decisión en la etapa que le corresponde, además examina los datos para prever dificultades que inquietarán su elemento de trabajo y su responsabilidad; continua con averiguar a tiempo dilemas de solución, sus riesgos y costos, también indaga el inconveniente en referencia para remediar los resultados que produce, termina con sugerir opiniones expertas, ante dilemas vagos.

Comunicación efectiva, empieza a fundar una interacción efectiva y auténtica con niveles superiores y jerárquicos, pares y pobladores, que cuenten con expresión escrita, verbal y gesticular; además recurre a conductos de dialogo, en su heterogénea palabra, con transparencia, exactitud y expresión encantador para el que escucha; también transcribe textos, mensajes, gráficos con refulgencia en la locución para hacer segura y facilidad de comprensión; asimismo conserva audición y una lección comprendida con la finalidad de asimilar los mensajes captados; finalmente contesta a las noticias captadas de manera rápida.

Gestión de procedimientos de calidad al respecto inicia elaborando los quehaceres en el entorno de las instrucciones reinantes y plantear e implantar labores para apresurar el perfeccionamiento seguido y el rendimiento; también realiza sus responsabilidades con discernimientos de calidad determinados; continúa gestionando un espacio laboral con eficiencia; además inspecciona ordenamientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados; culminando con proveer soluciones a problemas.

Programación del trabajo, es delimitar la programación periódica de trabajos, en el entorno del plan institucional, fijando productos a conseguir, obligaciones a efectuar, diligencias a solucionar y retrasos a corregir, así como los costos y los insumos que se necesiten conseguir.

Se inicia con la valoración de los procedimientos de los participantes con la finalidad de plantear laudos que optimicen la eficiencia de sus intromisiones de expertos, además se traza su propósito semanal de diligencias anticipando atrasos y cuestiones pendientes de resolución; también se prefija con su grupo los objetivos y recursos a emplear para los resultados trazados, finalmente se emplea itinerarios

programados con la finalidad de evaluar empleando planificaciones y desempeños de su equipo de trabajo.

La gestión patrimonio cultural, la gestión según Pinassi & Zingoni (2014), es desarrollar una decisión o un propósito, responsabilizarse de la gerencia, institución y marcha de una compañía, actividad económica, así mismo conducir un escenario problemático.

Para Pinassi & Zingoni (2014) indica que la obtención de algunas tareas, que comprenden en su entorno el manejo de expresos recursos, cooperantes a la protección del grupo de bienes y exposiciones de la cultura de una conformada sociedad. Cabe insinuar, que la gestión de bienes patrimoniales vislumbra tanto a los objetos o recuerdos culturales, como también a los antiguos pobladores, creadores e iniciadores del valor patrimonial.

Según Monsalve (2011) es la experiencia de gestionar el patrimonio cultural desde un enfoque más empresarial, interdisciplinar y estratégica.

Acciones de gestión patrimonial, según Querol (2010) citado por Pinassi & Zingoni (2014) muestra cuatro acciones fundamentales en todo proceso de gestión patrimonial:

El Conocer es el primer paso a desarrollar en todo proceso de gestión patrimonial, es la de conocimiento del bien o manifestación con la que se procura trabajar. No se puede confeccionar tarea alguna, sin antes saber acerca del objeto de estudio: ¿Cuáles son sus características? ¿Cuándo surge? ¿Por qué? ¿Cuál es su valorización y reconocimiento social?, etc.

La investigación histórica consigue aquí cierta notabilidad, debido a que los bienes y locuciones de la cultura pertenecen a un pasado, a veces lejano y otras no tanto, por lo que la indagación y recolección de información debe ser meticulosa y conseguida de fuentes irrefutables. En este último caso, entra en juego el rol comprometido del investigador o gestor, debido a que un inconveniente relevamiento bibliográfico o de archivo, puede llevar a la merma o arrebato de la legitimidad del componente patrimonial (Pinassi & Zingoni, 2014); en segundo orden es Planificar paso que forma parte de la gestión del patrimonio cultural, lo compone la planificación. Es decir, una vez que se tiene una comprensión sobre lo

que se quiere indagar o proposición a definir, es ineludible bordar un camino que decrete las pautas a discurrir y seguir (Pinassi & Zingoni, 2014); finalmente es controlar en este caso, se trata de una acción de contralor o valoración de aquello proyectado: ¿Se restauró en tiempo y forma el edificio histórico? ¿Los visitantes se fueron satisfechos de la fiesta patronal? ¿Qué nivel de aceptación tuvo el producto cultural gastronómico diseñado? ¿El uso otorgado al bien inmueble resultó adecuado?

En la gestión del patrimonio cultural, los ejercicios de vigilancia resultan esenciales, en vista que se está trabajando con la identidad de una comunidad. En este sentido, cualquier desliz en el transcurso, puede alterar las condiciones y representaciones pernoctadas en los módulos patrimoniales, por lo que, los valores sociales tienen un valor incalculable. Equipos útiles vinculados a la inspección, son las disímiles reglas, en sus distintos niveles jurisdiccionales: leyes, decretos, ordenanzas, etc. De la misma forma, existen organismos, habitualmente de carácter gubernamental u ONGs, que entre sus funciones desarrollan ciertas diligencias coligadas a la custodia y conservación del patrimonio y que se pueden enmarcar dentro de las gestiones de control (Pinassi & Zingoni, 2014).

Para difundir se otorga la connotación de última, luego de haber absorbido el mensaje: ¿Se genera un estado de concientización? ¿Se impulsa algún aprendizaje? ¿Los conocimientos promovidos manifiestan respuestas positivas en el ejecutar de los individuos?

Desde la perspectiva conceptual, la difusión del patrimonio se constituye como una acción de difundir una tradición para conocimiento a determinados sujetos receptores (residentes, visitantes, etc.)

La interpretación del patrimonio según Tilden citado por Pinassi & Zingoni (2014), es manifestación basada en información, aunque son cosas totalmente disímiles. Sin embargo, toda interpretación contiene información.

Planes de gestión según Monsalve (2011) los planes de gestión son herramientas que resumen el contenido de una indagación perteneciente al ámbito o lugar que se elabora el bien cultural, la norma legal, planteamientos y/o propuestas de acción

(obtenidas de manera acordada), y las acciones específicas reflejadas en proyectos.

Algunas características de un Plan de Gestión, para Monsalve (2011) son las siguientes:

Primero viene a ser un instrumento-guía: permite ordenar y visibilizar la gestión integral del patrimonio y la mejora de recursos para este fin. Conjuntamente, afina la inspección de los adelantos ejecutados a fin de reconocer las reformas, de ser ineludibles, y de forma pertinente; segundo es participativo: en vista que es elaborado en grupo con ayuda de todo un poblado local y empleados de instituciones públicas y privadas; tercero es concertado: por ser un producto de conversaciones realizadas por interesados, que no precisamente puedan compartir los mismos beneficios, pero tienen preocupaciones en común, como en el presente caso es el cuidado del patrimonio y el desarrollo local; cuarto es integral: porque su espacio de trabajo comprende no exactamente el tratamiento del bien cultural, sino también el espacio en el cual está ubicado, interrelacionado de forma efectiva a la ciudad local en su salvaguarda; quinto es multidisciplinario: su elaboración requiere de expertos de distintas profesiones, como sociólogos, biólogos, antropólogos, arqueólogos, arquitectos, geógrafos, etc., esto facilitara un proceso de reflexión y gestión y finalmente es accesible: en vista que su escritura es perceptible y clara, esto accede a que las personas con interés puedan inmiscuirse en su ejecución y aproximarse a él.

El esquema de proyectos como objeto de trabajo en la gestión del patrimonio cultural. -

La planeación, es una toma de decisión, que correspondería básicamente a tres etapas:

Programación, según Gómez y Sainz, 2003 (p. 31). Citado por Monsalve (2011) viene a ser la fase previa a la identificación y formulación del proyecto. Las acciones de cooperación para el progreso, se cita los planes, programas y proyectos, se delimitan en un esquema general de forma amplia que busca, además de su interacción, la maximización del carácter potencial de dichas intervenciones.

Identificación según Gómez y Sainz (2003), citado por Monsalve (2011) se refiere al periodo de análisis del escenario en la cual se intenta actuar. La producción de un adecuado examen contribuirá a conocer de manera adecuada: el conjunto de favorecidos; el inconveniente o la situación que se desea modificar; los orígenes que han definido la dificultad y los efectos que produce; la circunstancia ideal que se busca frente a las acciones realizadas; la manera mediante el cual conseguiremos un cambio, y las formas que habrán de usarse

El análisis es importante para la justificación y fundamentación del proyecto: el conocimiento sobre patrimonio tangible e intangible que quiere ser salvaguardado y advertir su valor para la identidad local.

La formulación según Comisión Europea (2001) citado por Monsalve (2011), la formulación, de su lado, se refiere a la segunda etapa del EML, fase de planificación, en el pensamiento del proyecto, resultado de la etapa anterior, se transforma en un plan operativo práctico para la ejecución. En esta fase se elabora la matriz del marco lógico, donde se sintetiza el contenido del proyecto como son: objetivos, productos, actividades, hipótesis, indicadores, fuentes de verificación y presupuesto.

La hipótesis general está planteada de la siguiente forma: El perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019. Y las hipótesis específicas como:

Para empezar, menciona el perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019; seguidamente el perfil de competencias profesionales influye en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019; asimismo el el perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019; finalmente el perfil de competencias profesionales influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación será de tipo básica.

Significa que carece de propósitos aplicativos inmediatos, se limita en buscar, ampliar y profundizar la cantidad de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su principal meta de estudio está constituido por teorías científicas, estas analizan con la finalidad de perfeccionar sus contenidos (Carrasco, 2006).

La investigación es básica cuya finalidad es analizar e interpretar la realidad, sin intervenir en ello.

Además, la investigación se efectuó con un diseño no experimental – transversal. Porque dicho estudio se ejecutó sin el manejo deliberado de las variables de estudio; se observó solo los fenómenos en su entorno nato y cómo se comportan (Hernández & Mendoza, 2018).

La investigación fue no experimental porque se examinó los fenómenos en su entorno natural, para luego describirlos y analizarlos y obtener resultados interpretables, sin necesidad de modificarlos.

El método por excelencia es el hipotético deductivo, esto quiere decir la reducción racional de hipótesis en base a los que puedo percibir en la realidad y me quedo con aquella hipótesis que comprueba la más eficaz para dar respuesta a mi problema.

3.2. Variable y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las variables

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|---|---|
| <p>PERFIL COMPETENCIAS PROFESIONALES</p> <p>Según Del Pozo (2017), son una agrupación de conocimientos y capacidades que se ponen en práctica, coordinadamente, permitiendo de esta manera el ejercicio de las labores profesionales de acuerdo a los requerimientos de la producción y el empleo.</p> | <p>D acuerdo al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016), se destacan algunas competencias de gestión estratégicas de estos profesionales:</p> <p>Aporte técnico-profesional, Atención de problemas, Comunicación efectiva, Gestión de procedimientos de calidad y programación del trabajo.</p> | <p>Aporte técnico-profesional</p> <p>Atención de problemas</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Gestión de procedimientos de calidad</p> <p>Programación del trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Soluciones alternativas • Experiencia específica • Problemas previsibles • Interdisciplinariedad • Alternativas de solución • Problema en detalle • Opiniones de comunicación • Redacta • Respuesta • Tareas • Tiempo laboral • Procedimientos • Soluciones • Evalúa • Diseña • Predefine • Aplica • Características y Valorización reconocimiento social • Autenticidad • Pautas • Acciones • Normativas • Organismos reguladores • Custodia • Concientización • Difusión |
| <p>GESTIÓN DE MONUMENTOS</p> <p>Para Pinassi & Zingoni (2014) contempla la realización de ciertas tareas, que implican en su seno el manejo de determinados recursos, contribuyentes a la preservación del conjunto de bienes y manifestaciones de la cultura de una determinada sociedad.</p> | <p>Según Querol (2010) citado por Pinassi & Zingoni (2014) manifiesta cuatro acciones fundamentales en todo proceso de gestión patrimonial: Conocer, Planificar, Controlar y difundir</p> | <p>Conocer</p> <p>Planificar</p> <p>Controlar</p> <p>Difundir</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Características y Valorización reconocimiento social • Autenticidad • Pautas • Acciones • Normativas • Organismos reguladores • Custodia • Concientización • Difusión |

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La Población es todo el universo de personas que comparten una característica.

La Muestra es una cantidad representativa.

El Muestreo es la técnica utilizada que abarca a todos.

La unidad de análisis está dada por cada uno de los individuos a quienes se les empleo el instrumento de investigación.

El presente trabajo está conformado por un conjunto de trabajadores de la Dirección Desconcentrada De Cultura Cusco. La población está conformada por 20 trabajadores, entre directivos regionales y coordinadores provinciales, siendo la población total igual a la muestra de estudio. Por contar con una pequeña proporción de población, se utilizó el muestreo censal, La unidad de análisis está dada por cada uno de los individuos a quienes se les practico el instrumento del cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por la naturaleza del tipo de investigación la técnica utilizada es la encuesta, ya que dentro del proceso de la indagación se aplicó el instrumento del cuestionario.

Como se describió anteriormente por tratarse de un análisis cuantitativo nuestro principal instrumento fue el cuestionario, el cual fue diseñado con ítems acorde al nivel cognitivo de los participantes en el estudio, dicho cuestionario se diseñó teniendo en cuenta las dimensiones que caracterizan a las variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Todo instrumento antes de su aplicación debe mantener un nivel confiabilidad, es por ello que para dicho proceso como elementos indispensables

se consideró la estimación del estadístico alfa de Cronbach. Cuya fórmula está dada por:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

α = Alfa de Cronbach

K = Numero de Ítems

V_i =Varianza de cada Ítems

V_t = Varianza Total

Tabla 2

Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

| Rango | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |

Prueba de confiabilidad del instrumento:

| Descripción | Alfa de Cronbach |
|-----------------------------------|------------------|
| Perfil de competencia profesional | 0,880 |
| Gestión de monumentos | 0,776 |

Además, el instrumento de investigación a ser aplicado fue sometido a un análisis de prueba de juicio de profesionales bajo la responsabilidad de profesores en investigación de la Universidad Cesar Vallejo y otros profesionales con nivel académico de doctor o magister. Posteriormente los resultados obtenidos fueron procesados en el programa SPSS 21, de donde se obtuvo las tablas y figuras, para alcanzar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para contestar o responder a los objetivos de estudio se utilizó la estadística descriptiva en donde se muestran las tablas y figuras del comportamiento de variables en estudio, también la estadística inferencial.

Así mismo para demostrar la hipótesis se tomó en cuenta el método hipotético deductivo como menciona Rosental M. M (1965). Es una aplicación metodológica que radica en decidir aseveraciones en calidad de hipótesis y comprobar tales hipótesis deduciendo de ellas, junto con conocimientos que se dispone y conclusiones que confrontamos con los hechos.

El método hipotético forma parte importante de la metodología de la ciencia; su uso se encuentra inmerso a operaciones metodológicas: confrontación de hechos recabados mediante el instrumento de recolección de datos para la variable perfil de competencias y sus dimensiones y gestión de monumentos y sus dimensiones, revisión de conceptos existentes establecidos en el marco teórico, aplicación de conceptos renovados, armonía de hipótesis con otras proposiciones teóricas, etc.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio toma en cuenta todas las características relevantes de originalidad y estudio de campo efectuado en situ con los protagonistas en esta indagación, por ser un trabajo de campo, se tuvo mucho cuidado en los procesos efectuados para recabar la mejor información pertinente para dar solidez al presente.

Además, para cuidar y preservar la participación de los sujetos activos, en este proceso se resguardo celosamente la identidad de las personas activas en esta investigación, como también se tuvo un manejo serio y respetuoso sobre los autores que respaldan nuestra teoría.

Dentro de este se asevera que dentro de la moral y el respeto a los lectores los datos encontrados son reales, el cual conllevara a futuros investigadores a tomar como una referencia solidad en estudios posteriores.

IV. RESULTADOS

Para este trabajo de investigación se consideró lo siguiente:

Se tomó en cuenta el instrumento cuestionario que consta de treinta ítems (18 ítems), para la primera variable de estudio Perfil de competencias profesionales la misma que tiene cinco dimensiones, las dimensiones aporte técnico profesional, gestión de procedimientos de calidad y programación de trabajo constan de cuatro ítems cada una y las dimensiones atención de problemas, comunicación efectiva constan de tres ítems y la variable Gestión de monumentos consta de 10 ítems, esta variable tiene cuatro dimensiones, la dimensión conocer y difundir con dos ítems y la dimensión conocer y controlar con tres ítems cada una.

Tabla 3

Rangos de las dimensiones de la variable: Perfil de competencia profesional

| Variable | Dimensiones | Categorías | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|
| | | Nunca / muy malo | Casi nunca / malo | Algunas veces / regular | Casi siempre / bueno | Siempre / muy bueno |
| Perfil de competencia profesional | Aporte técnico profesional | 00 - 04 | 05 - 08 | 09 - 12 | 13 - 16 | 17 - 20 |
| | Atención del problema | 00 - 03 | 04 - 06 | 07 - 09 | 10 - 12 | 13 - 15 |
| | Comunicación efectiva | 00 - 03 | 04 - 06 | 07 - 09 | 10 - 12 | 12 - 15 |
| | Gestión de procedimientos de calidad | 00 - 04 | 05 - 08 | 09 - 12 | 13 - 16 | 17 - 20 |
| | Programación de trabajo | 00 - 04 | 05 - 08 | 09 - 12 | 13 - 16 | 17 - 20 |
| Rango de Variable | | 00 - 18 | 19 - 36 | 37 - 54 | 55 - 72 | 73 - 90 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4*Rangos de las dimensiones de la variable: Gestión de monumentos*

| Variable | Dimensiones | Categorías | | | | |
|--------------------------|-------------|---------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| | | Nunca / muy malo | Casi nunca / malo | Algunas veces / regular | Casi siempre / bueno | Siempre / muy bueno |
| Gestión de monumentos | Conocer | 00 - 03 | 04 - 06 | 07 - 09 | 10 - 12 | 13 - 15 |
| | Planificar | 00 - 02 | 03 - 04 | 05 - 06 | 07 - 08 | 09 - 10 |
| | Controlar | 00 - 03 | 04 - 06 | 07 - 09 | 10 - 12 | 13 - 15 |
| | Difundir | 00 - 02 | 03 - 04 | 05 - 06 | 07 - 08 | 09 - 10 |
| Rango de Variable | | 00 - 10 | 11 - 20 | 21 - 30 | 31 - 40 | 41 - 50 |

Fuente: Elaboración propia

Resultados de las dimensiones de la variable: Perfil de competencia profesional

Tabla 5*Variable de estudio: Perfil de competencia profesional*

| Dimensiones | Categorías | fi | % |
|--------------------------------------|----------------------|----|--------|
| Aporte técnico-profesional | Siempre / Muy bueno | 16 | 80,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 04 | 20,0 |
| | A veces / Regular | 00 | 00 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Atención del problema | Siempre / Muy bueno | 14 | 70,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 02 | 10,0 |
| | A veces / Regular | 04 | 20,0 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Comunicación efectiva | Siempre / Muy bueno | 14 | 70,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 06 | 30,0 |
| | A veces / Regular | 00 | 00 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Gestión de procedimientos de calidad | Siempre / Muy bueno | 08 | 40,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 11 | 55,0 |
| | A veces / Regular | 01 | 5,0 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Programación de trabajo | Siempre / Muy bueno | 13 | 35,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 07 | 35,0 |
| | A veces / Regular | 00 | 00 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Total, Variable | Siempre / Muy bueno | 15 | 75,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 05 | 25,0 |
| | A veces / Regular | 00 | 00 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

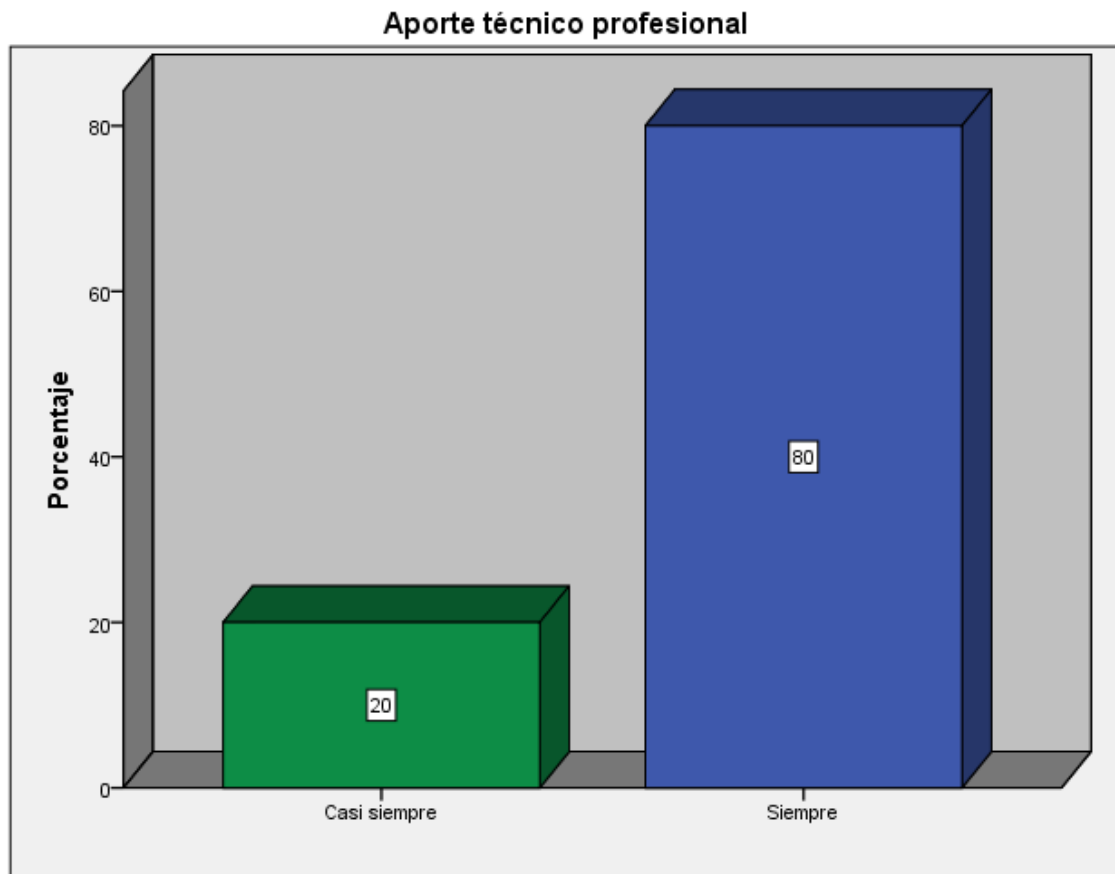
Resultado de la dimensión aporte técnico profesional

| <i>Aporte técnico profesional</i> | | | | |
|-----------------------------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi siempre | 4 | 20,0 | 20,0 |
| Válidos | Siempre | 16 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Resultado de la dimensión técnico profesional



Análisis e interpretación

Con relación a la tabla 6 y figura 1, se demuestra que el 80% de los encuestados de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, responden siempre lo que significa que se busca alternativas de solución a los problemas, considera útil su experiencia en temas concernientes a la mejora de gestión de monumentos, identifican problemas antes de que se puedan dar y consideran que el personal tiene habilidades para resolver situaciones adversas a la empresa y un 20% considera que es muy bueno.

Tabla 7

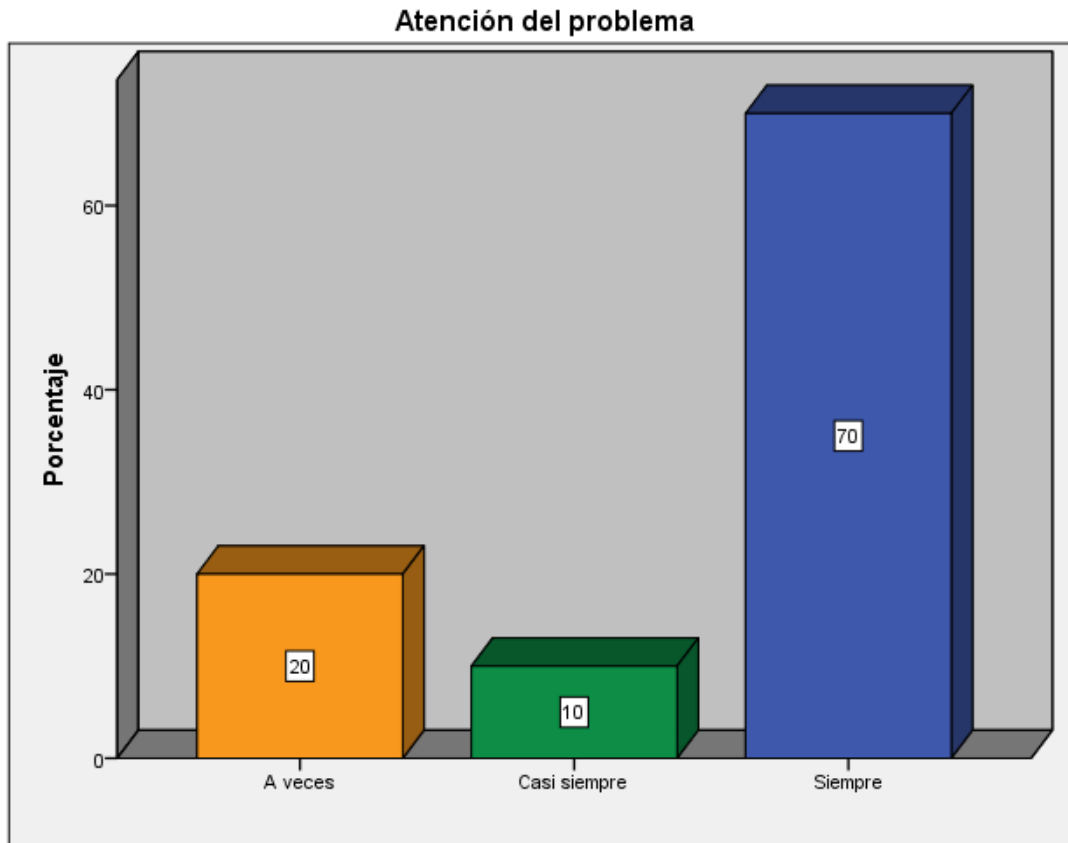
Resultado de la dimensión atención del problema

| Atención del problema | | | | | |
|-----------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 30,0 |
| | Siempre | 14 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Resultado de la dimensión atención del problema



Análisis e interpretación

Respecto a la tabla 7 y figura 2 se demuestra que el 70% de los encuestados respondieron siempre lo que significa que el personal del área propone alternativas de solución, actúa proactivamente frente a los problemas, aporta con sus opiniones positivas a sus superiores de la empresa y un 10% respondió casi siempre y el 20% a veces.

Tabla 8

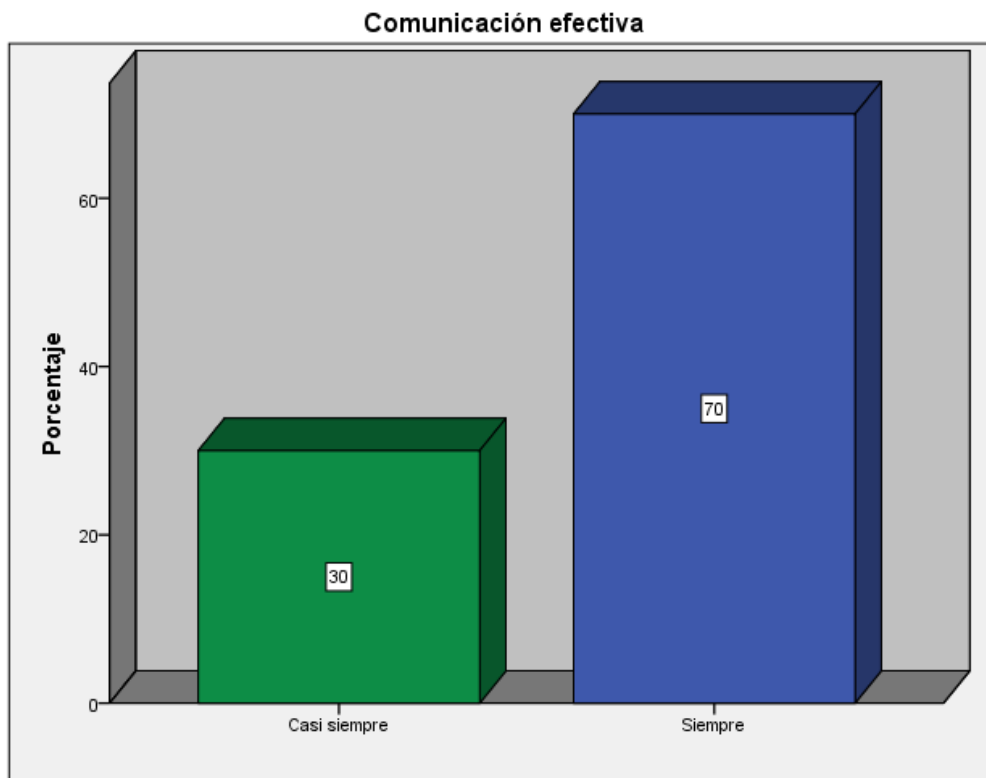
Resultados de la dimensión comunicación efectiva

| | | Comunicación efectiva | | | |
|---------|--------------|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | Casi siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Siempre | 14 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Resultados de la dimensión comunicación efectiva



Análisis e interpretación

Sobre la tabla 8 y la figura 3 se demuestra que el 70% de los encuestados mencionan que utilizan diferentes canales de comunicación para dar sus aportes a la organización, consideran que los documentos que redacta el personal jerárquico de la empresa son comprensibles, recibe respuestas de los documentos enviados de manera rápida y un 30% de ellos casi siempre.

Tabla 9

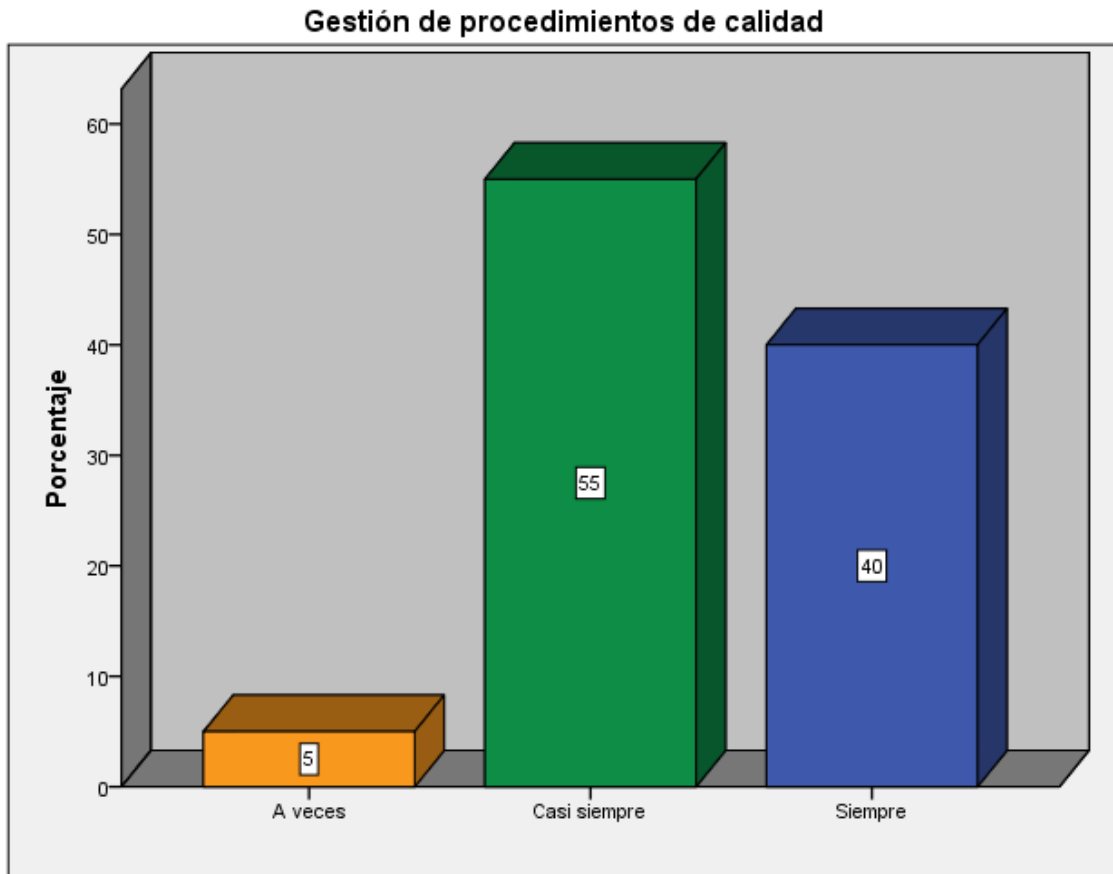
Resultados de la dimensión gestión de procedimientos de calidad

| Gestión de procedimientos de calidad | | | | | |
|--------------------------------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| Válidos | A veces | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Casi siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 60,0 |
| | Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Figura 4

Resultados de la dimensión gestión de procedimientos de calidad



Análisis e interpretación

Se menciona la tabla 10 y figura 4, el 55% respondieron casi siempre que el responsable del área hace un control de la organización, se cumple los tiempos establecidos para las tareas, siguen los procedimientos estipulados en su MOF y ROF y se dan soluciones rápidas, mientras que el 40% respondieron siempre.

Tabla 10

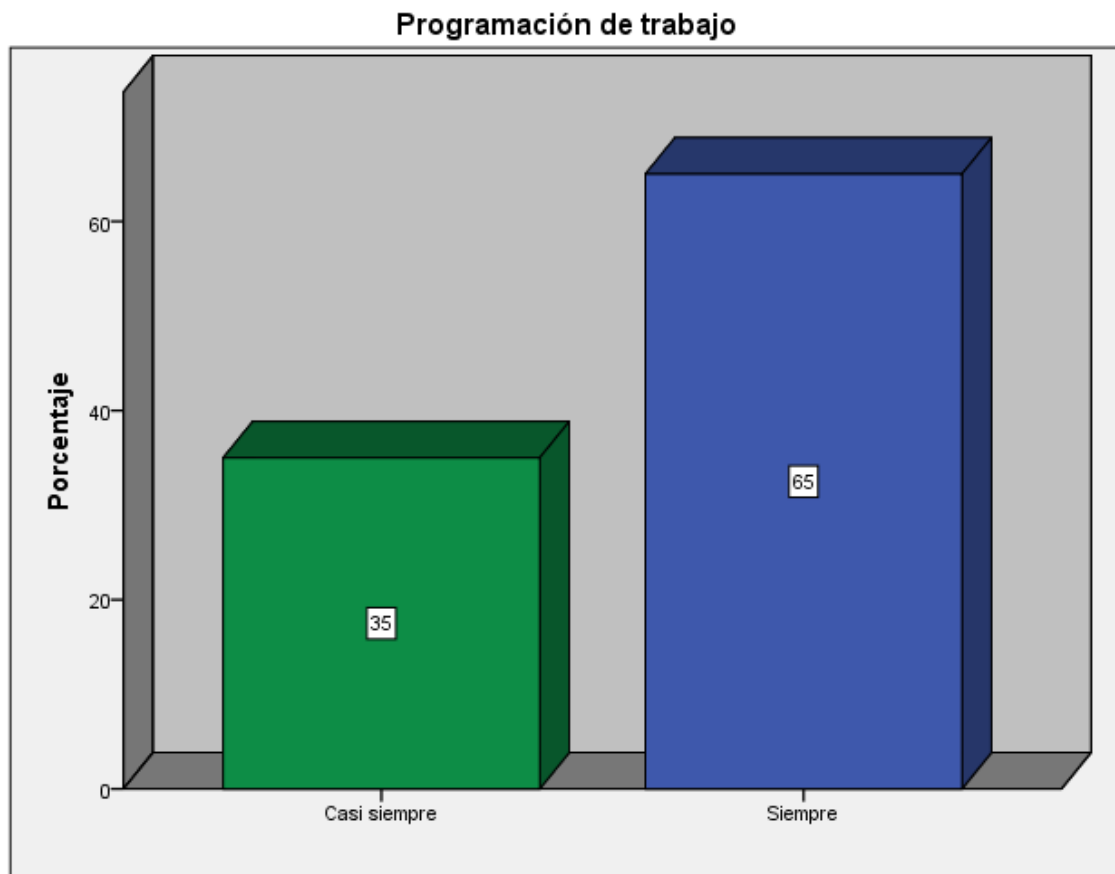
Resultados de la dimensión programación de trabajo

| | | Programación de trabajo | | | |
|---------|--------------|-------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | Casi siempre | 7 | 35,0 | 35,0 | 35,0 |
| | Siempre | 13 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Resultados de la dimensión programación de trabajo



Análisis e interpretación

Respecto a la tabla 10 y figura 5, se indica que el 65% de los encuestados han respondido que realizan evaluaciones para medir el cumplimiento de los trabajos, diseñan un plan para las actividades, efectúan reuniones para predefinir las acciones a realizar así mismo las actividades se cumplen en el plazo acordado y un 35% menciona casi siempre lo que significa que cumplen lo programado de manera óptima.

Tabla 11

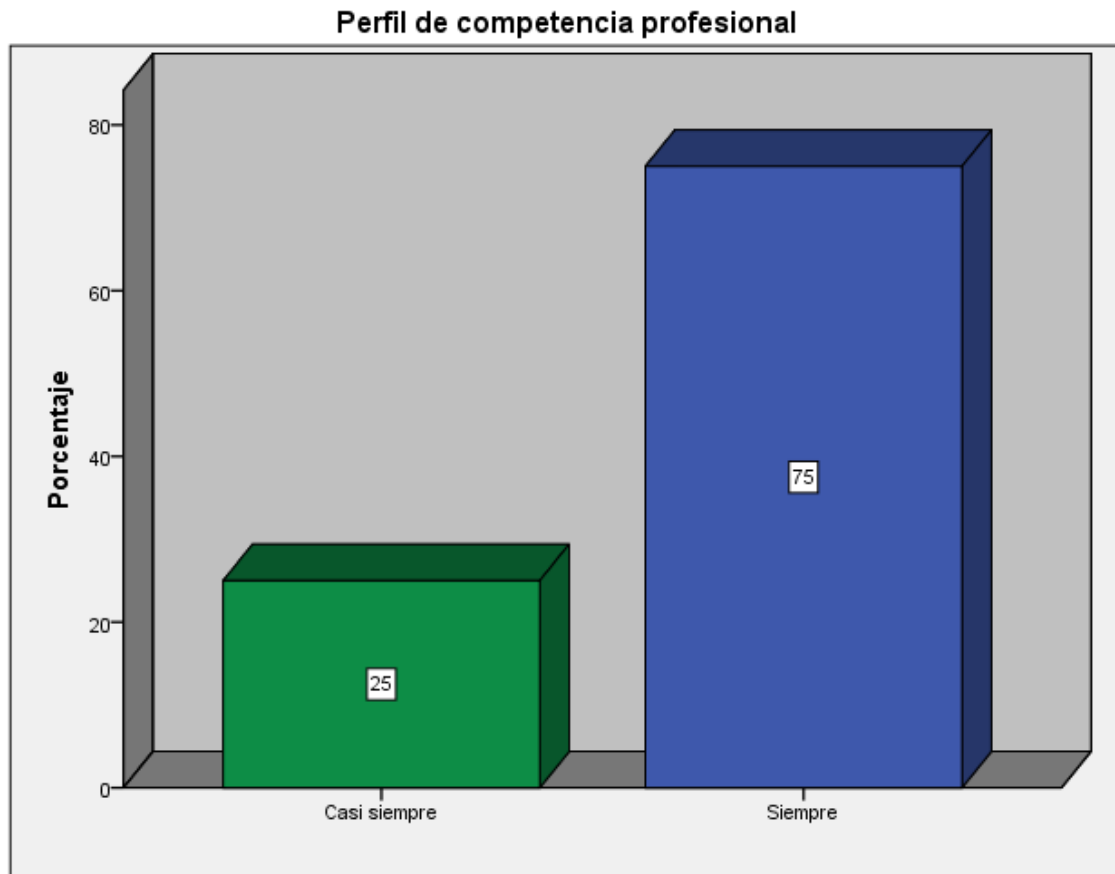
Resultados de la dimensión perfil de competencia profesional

| Perfil de competencia profesional | | | | | |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuenci a | Porcentaj e | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| Válidos | Siempre | 15 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Resultados de la dimensión perfil de competencias profesionales



Análisis e interpretación

De la tabla 11 y figura 6, el 75% de los sujetos muestrales mencionan que siempre el perfil de competencias profesionales se desarrollan tomando en cuenta el aporte técnico profesional en la gestión o cargo, preferentemente se toma la atención de problemas para mejorar la gestión, prima la comunicación efectiva y una escucha activa, se realiza gestión de procedimientos de calidad y por ultimo todas las actividades o trabajos están programadas de tal forma se cumple lo planificado y un 25% menciona casi siempre referente a lo mencionado anteriormente.

3.7. Resultados de las dimensiones de la variable:

Tabla 12

Variable de estudio: Gestión de monumentos

| Dimensiones | Categorías | fi | % |
|-----------------|----------------------|----|--------|
| Conocer | Siempre / Muy bueno | 06 | 30,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 12 | 60,0 |
| | A veces / Regular | 02 | 10,0 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Planificar | Siempre / Muy bueno | 13 | 65,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 07 | 35,0 |
| | A veces / Regular | 00 | 00 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Controlar | Siempre / Muy bueno | 17 | 85,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 02 | 10,0 |
| | A veces / Regular | 01 | 5,0 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Difundir | Siempre / Muy bueno | 12 | 60,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 05 | 25,0 |
| | A veces / Regular | 03 | 15,0 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |
| Total, Variable | Siempre / Muy bueno | 15 | 75,0 |
| | Casi siempre / Bueno | 05 | 25,0 |
| | A veces / Regular | 00 | 00 |
| | Casi nunca / Malo | 00 | 00 |
| | Nunca / Muy malo | 00 | 00 |
| TOTAL | | 20 | 100,00 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

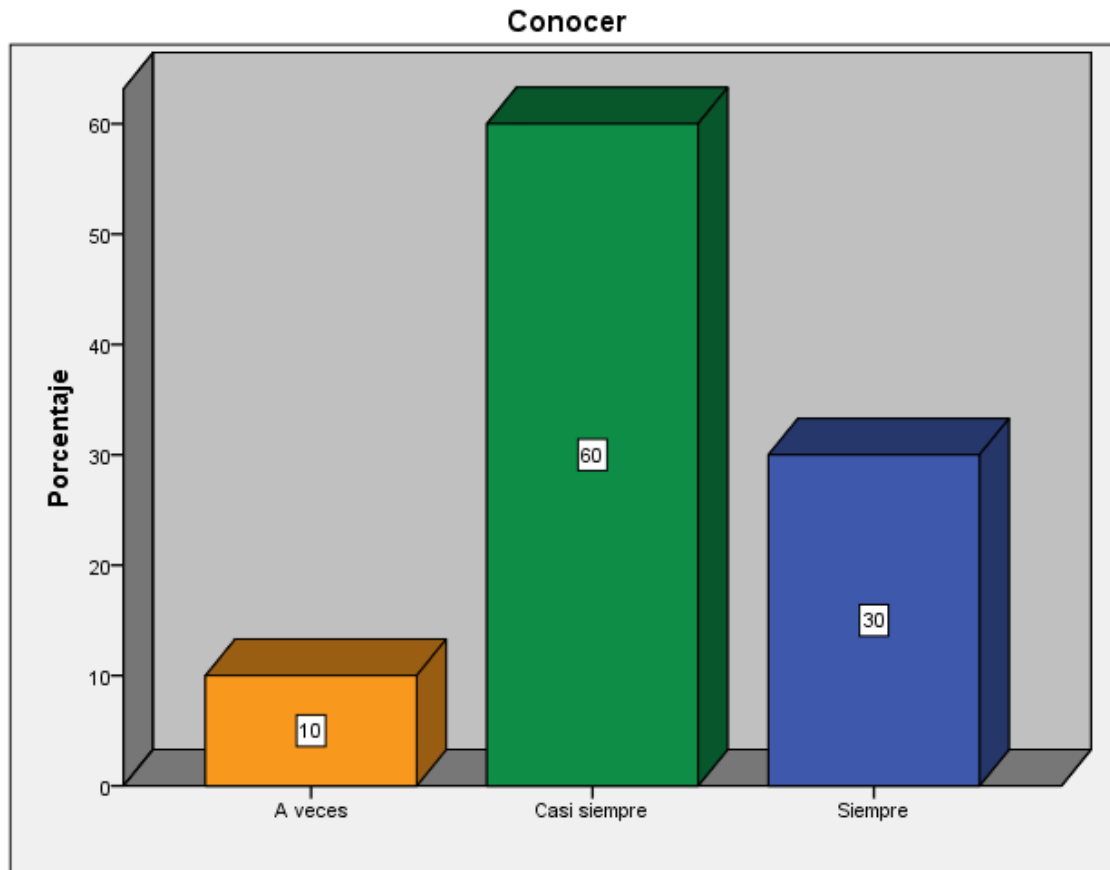
Resultado de la dimensión conocer

| Conocer | | | | |
|---------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi siempre | 12 | 60,0 | 70,0 |
| | Siempre | 6 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Resultados de la dimensión conocer



Análisis e interpretación

De la tabla 13 y la figura 7, se indica que el 60% de los encuestados responden casi siempre se comunica sobre las actividades en el ámbito en que labora, se da un reconocimiento por su desempeño y los documentos presentados tienen un nivel de autenticidad, el 30% de ellos mencionan siempre y un 10% responde a veces se da lo antes descrito.

Tabla 14

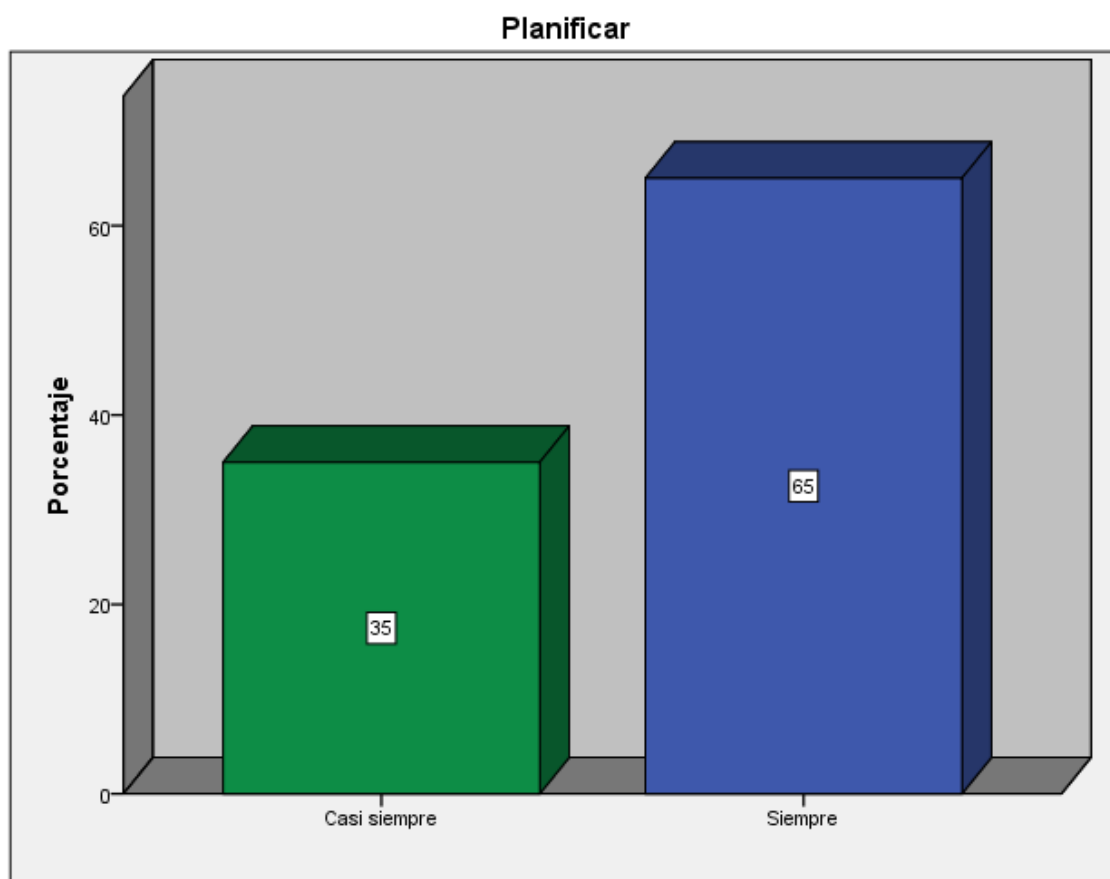
Resultados de la dimensión planificar

| | | Planificar | | | |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi siempre | 7 | 35,0 | 35,0 | 35,0 |
| Válidos | Siempre | 13 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Resultados de la dimensión planificar



Análisis e interpretación

Respecto a la tabla 14 y figura 8, se indica que el 65% de los encuestados responden siempre que el personal la decisión de planificar sus operaciones con anterioridad, realizan cada actividad paso a paso y un 35% menciona que casi siempre lo realiza de manera planificada.

Tabla 15

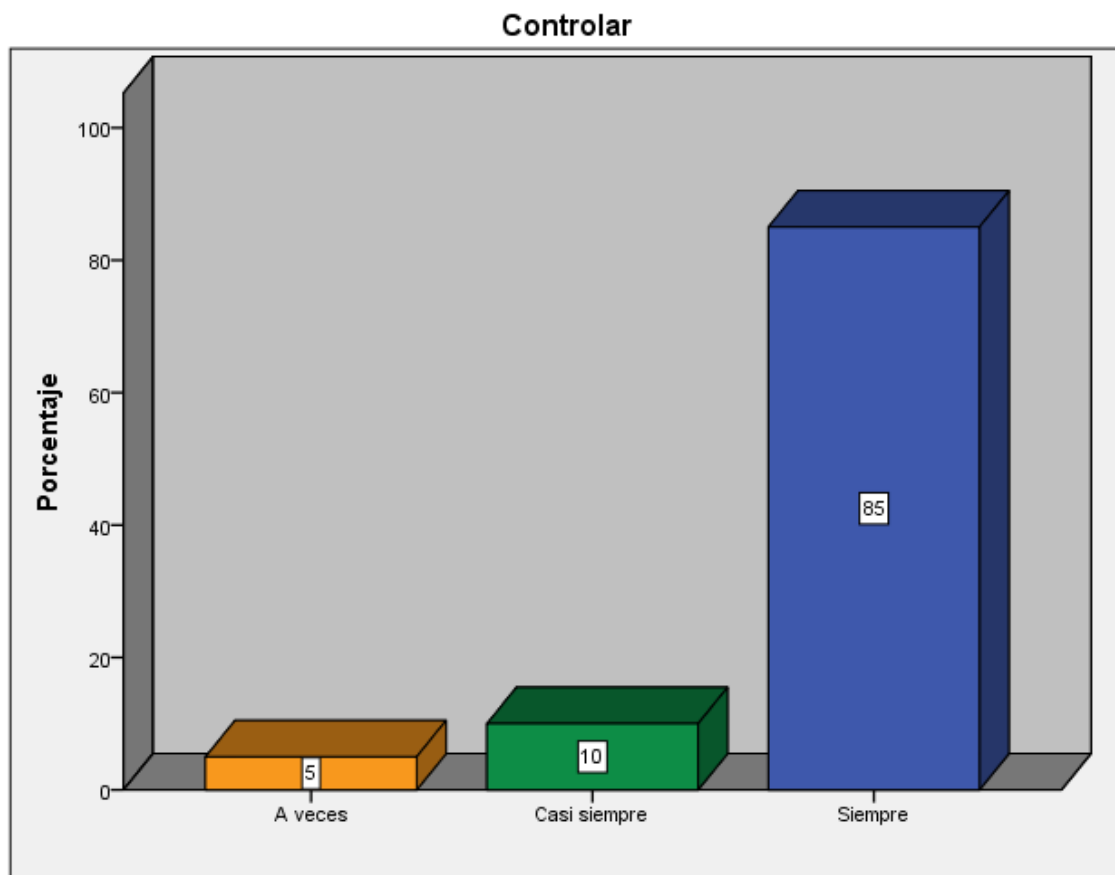
Resultados de la dimensión controlar

| | | Controlar | | | |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | A veces | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Casi siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 15,0 |
| | Siempre | 17 | 85,0 | 85,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Resultados de la dimensión control



Análisis e interpretación

Respecto a la tabla 15 y figura 9, el 85% de los sujetos muestrales responden que siempre existe la normativa con las cuales se ejerce el control del personal y las actividades, tienen pleno conocimientos de los entes reguladores de control y los custodios siempre realizan controles, el 10% responde casi siempre y un 5% a veces se realiza.

Tabla 16

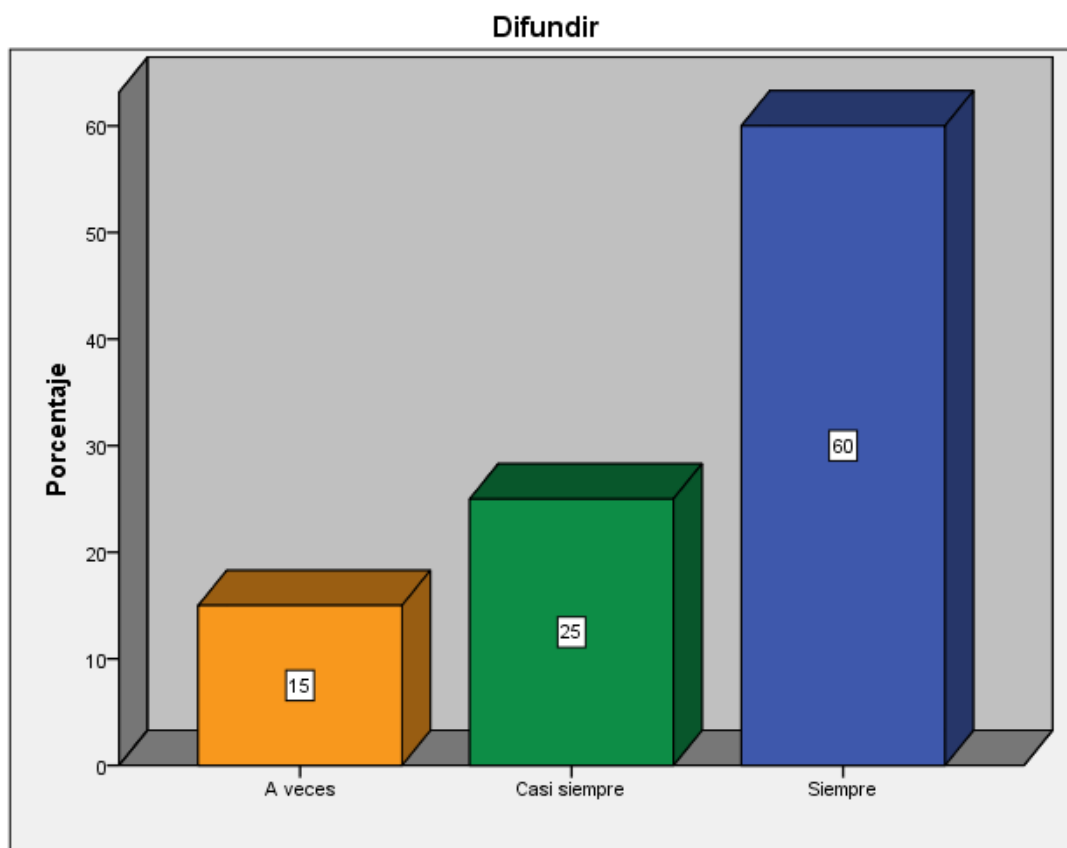
Resultados de la dimensión difundir

| | | Difundir | | | |
|---------|--------------|----------------|----------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuenci a | Porcentaj e | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | A veces | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | Casi siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 40,0 |
| | Siempre | 12 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Resultados de la dimensión difundir



Análisis e interpretación

Respecto a la tabla 16 y figura 10, se evidencia que el 60% de los encuestados responden que existe campañas de concientización sobre las áreas protegidas los cuales deben de ser de conocimiento de la población a si mismo menciona que existe una difusión sobre la importancia del patrimonio material e inmaterial, un 25% de ellos responden casi siempre y un 15% menciona a veces.

Tabla 17

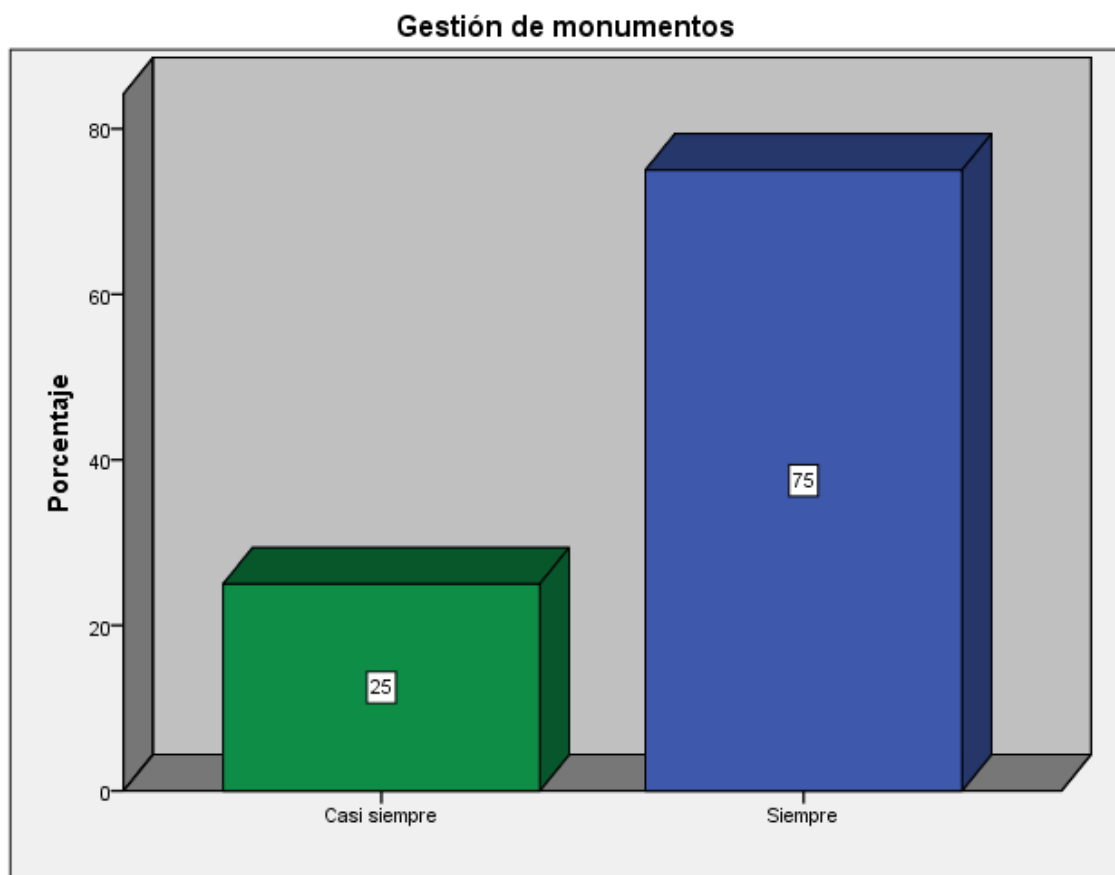
Resultados de la dimensión gestión de monumentos

| | | Gestión de monumentos | | | |
|---------|--------------|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | Casi siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Siempre | 15 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Resultados de la dimensión gestión de monumentos



Análisis e interpretación

De la tabla 17 y figura 11, el 75% de los encuestados mencionan siempre que la gestión de monumentos necesita de un conocimiento de la gestión, una planificación de todas y cada una de las actividades, un control de las operaciones a realizar y la difusión a la población sobre la protección de los restos arqueológicos que son patrimonio vivo, histórico de la nación especialmente del Cusco y un 25% menciona casi siempre.

3.8. Prueba de hipótesis y análisis correlacional de chi cuadrado para las variables y dimensiones

1.8.1. Análisis correlacional e influencia para las variables perfil de competencia profesional y gestión de monumentos:

1. Formulación de la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1).

Hipótesis Alterna H_1 : El perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019

Hipótesis Nula H_0 : El perfil de competencia profesional no influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística.

Tabla 18

Resultados de la correlación chic cuadrado de las variables perfil de competencias profesionales y gestión de monumentos

Tabla de contingencia Perfil de competencia profesional * Gestión de monumentos

| | | | Gestión de monumentos | | Total |
|---|---------------------|---------------------|-----------------------|---------|-------|
| | | | Casi siempre | Siempre | |
| Perfil de competencia profesional | Casi siempre | Recuento | 2 | 3 | 5 |
| | | Frecuencia esperada | 1,3 | 3,8 | 5,0 |
| | | % del total | 10,0% | 15,0% | 25,0% |
| | Siempre | Recuento | 3 | 12 | 15 |
| | | Frecuencia esperada | 3,8 | 11,3 | 15,0 |
| | | % del total | 15,0% | 60,0% | 75,0% |
| Total | Recuento | 5 | 15 | 20 | |
| | Frecuencia esperada | 5,0 | 15,0 | 20,0 | |
| | % del total | 25,0% | 75,0% | 100,0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|--|-------------------|----|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,800 ^a | 1 | ,371 | | |
| Corrección de continuidad ^b | ,089 | 1 | ,766 | | |
| Razón de verosimilitudes | ,751 | 1 | ,386 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | ,560 | ,366 |
| Asociación lineal por lineal | ,760 | 1 | ,383 | | |
| N de casos válidos | 20 | | | | |

a. 3 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,25.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: Elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor (sig = 0,371) es mayor que $\alpha = 0,05$

5. Elección de la hipótesis

El perfil de competencia profesional no influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019

6. Conclusión

Habiendo empleado el coeficiente de correlación de chi cuadrado entre las variables perfil de competencia profesional y gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, se puede observar que no presenta una dependencia o correlación por lo que no existe influencia de la variable perfil de competencia profesional a la otra variables gestión de monumentos quiere decir que son variables independientes por tanto se rechaza la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se admite la hipótesis nula H_0 para la hipótesis general HG.

1.8.2. Análisis correlacional e influencia para las variables perfil de competencia profesional y la dimensión conocer de la variable gestión de monumentos:

1. Formulación de la hipótesis nula (h_0) y alterna (h_1).

Hipótesis Alterna H_1 : El perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

Hipótesis Nula H_0 : El perfil de competencias profesionales no influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística.

Tabla 19

Resultados de la correlación de chi cuadrado del perfil de competencias profesionales y el conocimiento de la gestión de monumentos

Tabla de contingencia Perfil de competencia profesional * Gestión de monumentos

| | | Gestión de monumentos | | Total | |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------------|----------|--------|-------|
| | | Casi siempre | Siempre | | |
| Perfil de competencia profesional | | Recuento | 2 | 3 | 5 |
| | Casi siempre | Frecuencia esperada | 1,3 | 3,8 | 5,0 |
| | | % del total | 10,0% | 15,0% | 25,0% |
| | | | Recuento | 3 | 12 |
| | Siempre | Frecuencia esperada | 3,8 | 11,3 | 15,0 |
| | | % del total | 15,0% | 60,0% | 75,0% |
| | | Recuento | 5 | 15 | 20 |
| Total | Frecuencia esperada | 5,0 | 15,0 | 20,0 | |
| | % del total | 25,0% | 75,0% | 100,0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,667 ^a | 2 | ,036 |
| Razón de verosimilitudes | 6,273 | 2 | ,043 |
| Asociación lineal por lineal | 2,815 | 1 | ,093 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Fuente: Elaboración propia

4. Lectura del p valor.

- P-valor (sig = 0,036) es menor que $\alpha = 0,05$

5. Elección de la hipótesis

El perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

6. Conclusión

Aplicado el coeficiente de correlación de chi cuadrado entre las variables perfil de competencia profesional y la dimensión conocimientos de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, se puede evidenciar que presenta una dependencia o correlación por lo que influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión conocimiento por lo que se acepta la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se rechaza la hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 1.

1.8.3. Análisis correlacional e influencia para las variables perfil de competencia profesional y la dimensión planificación de la variable gestión de monumentos:

1. Formulación de la hipótesis nula (h_0) y alterna (h_1).

Hipótesis Alterna H_1 : El perfil de competencias profesionales influye en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

Hipótesis Nula H_0 : El perfil de competencias profesionales no influye en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística.

Tabla 20

Resultados de la correlación el perfil de competencias profesionales y la planificación de la gestión de monumentos

Tabla de contingencia Perfil de competencia profesional * Planificar

| | | Planificar | | Total | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------|--------|-------|
| | | Casi siempre | Siempre | | |
| Perfil de competencia profesional | Casi siempre | Recuento | 3 | 2 | 5 |
| | | Frecuencia esperada | 1,8 | 3,3 | 5,0 |
| | | % del total | 15,0% | 10,0% | 25,0% |
| | Siempre | Recuento | 4 | 11 | 15 |
| | | Frecuencia esperada | 5,3 | 9,8 | 15,0 |
| | | % del total | 20,0% | 55,0% | 75,0% |
| Total | Recuento | 7 | 13 | 20 | |
| | Frecuencia esperada | 7,0 | 13,0 | 20,0 | |
| | % del total | 35,0% | 65,0% | 100,0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|---|--------------------|----|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,832 ^a | 1 | ,176 | | |
| Corrección por continuidad ^b | ,659 | 1 | ,417 | | |
| Razón de verosimilitudes | 1,770 | 1 | ,183 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | ,290 | ,207 |
| Asociación lineal por lineal | 1,740 | 1 | ,187 | | |
| N de casos válidos | 20 | | | | |

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,75.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: Elaboración propia

4. Lectura del p valor.

- P-valor (sig = 0,176) es mayor que $\alpha = 0,05$

5. Elección de la hipótesis

El perfil de competencias profesionales no influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

6. Conclusión

Usado el coeficiente de correlación de chi cuadrado entre las variables perfil de competencia profesional y la dimensión planificación de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, se puede evidenciar que no presenta una dependencia o correlación por lo que no influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión planificación por lo que se rechaza la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se acepta hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 2.

1.8.4. Análisis correlacional e influencia para las variables perfil de competencia profesional y la dimensión control de la variable gestión de monumentos:

1. Formulación de la hipótesis nula (h_0) y alterna (h_1).

Hipótesis Alterna H_1 : El perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

Hipótesis Nula H_0 : El perfil de competencias profesionales no influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística.

Tabla 21

Resultados de la correlación el perfil de competencias profesionales y control de la gestión de monumentos

Tabla de contingencia Perfil de competencia profesional * Controlar

| | | Controlar | | | Total | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|--------------|---------|--------|-------|
| | | A veces | Casi siempre | Siempre | | |
| Perfil de competencia profesional | Casi siempre | Recuento | 1 | 0 | 4 | 5 |
| | | Frecuencia esperada | ,3 | ,5 | 4,3 | 5,0 |
| | | % del total | 5,0% | 0,0% | 20,0% | 25,0% |
| | Siempre | Recuento | 0 | 2 | 13 | 15 |
| | | Frecuencia esperada | ,8 | 1,5 | 12,8 | 15,0 |
| | | % del total | 0,0% | 10,0% | 65,0% | 75,0% |
| Total | Recuento | 1 | 2 | 17 | 20 | |
| | Frecuencia esperada | 1,0 | 2,0 | 17,0 | 20,0 | |
| | % del total | 5,0% | 10,0% | 85,0% | 100,0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 3,686 ^a | 2 | ,158 |
| Razón de verosimilitudes | 3,943 | 2 | ,139 |
| Asociación lineal por lineal | ,974 | 1 | ,324 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,25.

Fuente: Elaboración propia

4. Lectura del p valor.

- P-valor (sig = 0,158) es mayor que $\alpha = 0,05$

5. Elección de la hipótesis

El perfil de competencias profesionales no influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

6. Conclusión

Usado el coeficiente de correlación de chi cuadrado entre las variables perfil de competencia profesional y la dimensión control de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, no presenta una dependencia o correlación por lo que no influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión planificación por lo que se objeta la hipótesis alterna H₁ propuesta por el investigador y se acepta hipótesis nula H₀ para la hipótesis específica 3.

1.8.5. Análisis correlacional e influencia para las variables perfil de competencia profesional y la dimensión difusión de la variable gestión de monumentos:

1. Formulación de la hipótesis nula (h₀) y alterna (h₁).

Hipótesis Alterna H₁: El perfil de competencias profesionales influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

Hipótesis Nula H₀: El perfil de competencias profesionales no influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

2. Elección del nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba estadística.

Tabla 22

Resultados de la correlación chi cuadrado el perfil de competencias profesionales y difusión de la gestión de monumentos

Tabla de contingencia Perfil de competencia profesional * Difundir

| | | Difundir | | | Total | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|--------------|---------|--------|-------|
| | | A veces | Casi siempre | Siempre | | |
| Perfil de competencia profesional | Recuento | 1 | 2 | 2 | 5 | |
| | Casi siempre | Frecuencia esperada | ,8 | 1,3 | 3,0 | 5,0 |
| | | % del total | 5,0% | 10,0% | 10,0% | 25,0% |
| | Siempre | Recuento | 2 | 3 | 10 | 15 |
| | | Frecuencia esperada | 2,3 | 3,8 | 9,0 | 15,0 |
| | | % del total | 10,0% | 15,0% | 50,0% | 75,0% |
| Total | Recuento | 3 | 5 | 12 | 20 | |
| | Frecuencia esperada | 3,0 | 5,0 | 12,0 | 20,0 | |
| | % del total | 15,0% | 25,0% | 60,0% | 100,0% | |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,156 ^a | 2 | ,561 |
| Razón de verosimilitudes | 1,131 | 2 | ,568 |
| Asociación lineal por lineal | ,723 | 1 | ,395 |
| N de casos válidos | 20 | | |

a. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,75.

Fuente: Elaboración propia

4. Lectura del p valor.

P-valor (sig = 0,561) es mayor que $\alpha = 0,05$

5. Elección de la hipótesis

El perfil de competencias profesionales no influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.

6. Conclusión

Utilizado el coeficiente de correlación de chi cuadrado entre las variables perfil de competencia profesional y la dimensión difundir de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, no presenta una dependencia o correlación por lo que no influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión planificación por lo que se refuta la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se acepta hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 4.

V. DISCUSIÓN

Desde los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,371) es mayor que $\alpha = 0,05$ entre las variables perfil de competencia profesional y gestión de monumentos de la DDC-Cusco, para la hipótesis general se rechaza la hipótesis alterna propuesta por el investigador. Estos resultados guardan relación con el trabajo de investigación establecido por Muro (2018) la misma que llegó a la siguiente conclusión que no existe correlación de los niveles de gestión del saber y las competencias profesionales en los docentes de la institución educativa de la Red Educativa N° 3 de la UGEL, el trabajo consistió en aplicar el nivel de investigación correlacional, el otro trabajo que no guarda relación sobre los resultados obtenidos es el que ha sido realizado por Rosas (2019), investigación hecha en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, con el trabajo sobre Desarrollo de Competencias Profesionales de los Docentes y su Influencia en la Cultura Escolar de las Instituciones Públicas, Educativas de la Ciudad De Tacna, Nivel de Educación Primaria, tuvo como objetivo principal establecer ¿de qué forma el progreso de competencias profesionales de los educadores influye en la cultura escolar de las instituciones públicas de Tacna?, en las conclusiones obtenidas de este trabajo se menciona que las competencias profesionales influyen en la cultura escolar de donde se puede inferir que la competencia como parte innata de su preparación como profesional académica y humanística necesariamente influye en su formación personal y académica de los escolares toda vez que los alumnos en esta secuencia se hallan en la asimilación de conocimiento de ahí que el profesional debe estar preparado para impartir conocimiento; lo que no ocurre en el presente trabajo de investigación en muchos casos debido a que el nuevo personal que ingresa a desempeñar el cargo no está preparado como debe ser o simplemente accede por cuestiones políticas o influencias personales y como consecuencia la gestión de monumentos es y será deficiente y es justo lo que se observó en la problemática de este trabajo así mismo Del Pozo (2017) define a las competencias profesionales como una agrupación de saberes y habilidades que se ponen en práctica, coordinadamente, permitiendo de esta manera el ejercicio de las labores profesionales de acuerdo a los requerimientos de la producción y el empleo, estos hallazgos tienen cierta similitud

con los resultados obtenidos en el presente trabajo, así mismo el CLAD(2016) la competencia viene a ser el rendimiento objetivo en su mismo puesto y equipo de compromiso intencionalmente encaminado a lograr los fines deseables en cláusulas de valor público, situado en la trama de la organizacional real, comparto este concepto toda vez que el objetivo de toda gestión es lograr los fines planteados en plan anual de trabajo y justamente ahí es donde se mide la eficiencia de un funcionario o personal.

En los que respecta a la hipótesis específica 1, según los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis de chi cuadrado el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,036) es menor que $\alpha = 0,05$, por lo que existe una relación significativa entre la variable perfil de competencias profesionales y la dimensión conocimiento de la variable gestión de monumentos en la Dirección desconcentrada de cultura de Cusco, 2019, donde se evidencia que si existe una influencia de perfil de competencia profesional y la dimensión conocimiento, la misma que presenta similitud con el trabajo de investigación sobre, Gestión Competencias y Desempeño Laboral Docente Del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chancay 2016, presentado por el autor Huayamares (2018), menciona en una de sus conclusiones que concurre una interrelación importante entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes del I. de E. S. T. P. Chancay en el año 2016, así mismo según Querol (2010) citado por Pinassi & Zingoni (2014) menciona que uno de los cuatro acciones fundamentales en todo proceso de gestión patrimonial es de conocer como el primer paso a desarrollar en todo proceso de gestión patrimonial, es la de conocimiento del bien o manifestación con la que se procura trabajar. El autor al hacerse varias preguntas enfatiza sobre la importancia de esta acción conocer como parte primigenia para emprender una función o actividad con el propósito de efectuar los objetivos lo cual comparto y es irrefutable un conocimiento de gestión de monumentos lo cual tiene que ver con la formación profesional.

Según el resultado obtenido para la Hipótesis específica 2: El perfil de competencias profesionales influye en la planificación de la gestión de monumentos se obtuvo el coeficiente de correlación de chi cuadrado P-valor (sig = 0,176) es mayor que $\alpha = 0,05$, lo que indica que no hay correlación entre la variable propuesta

y la dimensión por lo que no se evidencia influencia, este trabajo tiene similitud pero con cierta diferencia con el trabajo presentado por Muro (2018) Gestión del conocimiento y competencias profesionales, donde el autor llega a una conclusión donde no existe correlación de gestión del conocimiento y las competencias profesionales la misma que las competencias profesionales corresponde a un análisis más amplio como menciona la organización internacional de trabajo citado por Pelayo y Meza (2012) y hace mención a tres tipos de competencias como básicas, genéricas y específicas que un profesional debe lograr alcanzar estos resultados.

El efecto obtenido para la Hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,158) es mayor que $\alpha = 0,05$) entre la variable perfil de competencia profesional y la dimensión control de la variable gestión de monumentos, por lo que no presenta correlación por ende no influye en la variable en la dimensión en estudio, por el resultado obtenido con el único trabajo que guarda relación es con Muro (2018) que en una de las conclusiones menciona no existe correlación entre el nivel de gestión del conocimiento y las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL, según Querol (2010) citado por Pinassi & Zingoni (2014) Controlar en este caso, se trata de una acción de contralor o valoración de aquello proyectado para la misma se debería responder varias preguntas como ¿Se restauró en tiempo y forma el edificio histórico? ¿Los visitantes se fueron satisfechos de la fiesta patronal? ¿Qué nivel de aceptación tuvo el producto cultural gastronómico diseñado? ¿El uso otorgado al bien inmueble resultó adecuado?, los cuales ayudan a fortalecer y retrotraer las actividades para hacer un trabajo eficiente.

Los datos obtenidos para la hipótesis específica 4, arroja p – valor sig=0,561 entre la variable perfil de competencias y la dimensión difusión de la variable gestión de monumentos es mayor que $\alpha = 0,05$ respectivamente, así mismo en estos resultados para ambas hipótesis propuesta por el investigador no existe correlación la misma que no se pueden determinar la similitud con otros trabajos de investigación; sin embargo, Pinassi y Zingoni (2014), la dimensión difusión no es más que la concientización a los usuarios o a la ciudadanía al uso y disfrute de los restos arqueológicos con la única finalidad de conservar para las nuevas

generaciones, concuerdo con el concepto de este autor toda vez que la difusión debe ser parte esencial de cualquier gestión pública más aun de la entidad como es dirección desconcentrada de cultura Cusco, quién tiene que velar por la conservación como legajo cultural para las futuras generaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Aplicado el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,371) es mayor que $\alpha = 0,05$) entre las variables perfil de competencia profesional y gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, se puede observar que no presenta una dependencia o correlación por lo que no existe influencia de la variable perfil de competencia profesional a la otra variable gestión de monumentos lo que quiere decir que son variables independientes por lo que no se toma en cuenta la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se admite la hipótesis nula H_0 para la hipótesis general HG.

Segundo: Usado el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,036) es menor que $\alpha = 0,05$) entre la variable perfil de competencia profesional y la dimensión conocimientos de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, se puede evidenciar que presenta una dependencia o correlación por lo que influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión conocimiento por lo que se admite la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se rechaza la hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 1.

Tercero: Se tomó en cuenta el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,176) es mayor que $\alpha = 0,05$) entre la variable perfil de competencia profesional y la dimensión planificación de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, se puede evidenciar que no presenta una dependencia o correlación por lo que no influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión planificación por lo que se objeta la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se acepta hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 2.

Cuarto: Usando el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,158) es mayor que $\alpha = 0,05$) entre la variable perfil de competencia profesional y la dimensión control de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, no presenta una dependencia o

correlación por lo que no influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión planificación por lo que se objeta la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se acepta hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 3.

Quinto: Aplicado el coeficiente de correlación de chi cuadrado (P-valor (sig = 0,561) es mayor que $\alpha = 0,05$) entre las variables perfil de competencia profesional y la dimensión difundir de la variable gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019, no presenta una dependencia o correlación por lo que no influye la variable perfil de competencia profesional en la dimensión planificación por lo que no se toma en cuenta la hipótesis alterna H_1 propuesta por el investigador y se acepta hipótesis nula H_0 para la hipótesis específica 4.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: El perfil de competencia profesional debe ser prioridad al momento de que un personal asuma una función en una institución pública de eso depende la buena marcha y gestión de la institución. La Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco debe asumir una responsabilidad esencial para contar con los profesionales calificados para proteger y cuidar los patrimonios culturales que en buena forma pertenece a todos los peruanos.

Segundo: Fortalecer las capacidades, habilidades del perfil de competencia profesional y la dimensión conocimiento en la dirección desconcentrada de la cultura Cusco para una buena gestión de monumento o centros arqueológicos que necesita personal altamente preparado en el rubro así mismo el acceso a estos cargos sea mediante concursos públicos transparentes cumplimiento todas las exigencias de la normativa.

Tercero: Instar al área pertinente de la DDC -Cusco, a más de fortalecer priorizar las actividades de planificación para asumir con las metas establecidas con personal que tengan la vocación de servicio y amor a la institución para una buena gestión de monumentos, la conservación de los bienes patrimoniales ubicados en la jurisdicción de la ciudad del Cusco y sus provincias.

Cuarto: Ejercer un control permanente en el personal de decisión de parte de jefe inmediato no solo en el ejercicio de su función sino también en la ejecución de las actividades y proyectos de mantenimiento de los monumentos y restos arqueológicos más aun en temporadas de lluvia y quema de pastizales.

Quinto: La difusión como parte de la gestión de monumentos es importante que el personal encargado lleve a cabo la sensibilización en la protección de los monumentos arqueológicos haciendo talleres de capacitación a nivel de instituciones educativas ubicadas alrededor de centros arqueológicos para prevenir futuros daños siempre pensando en las futuras generaciones.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias la Trilogía: Las 60 competencias mas utilizadas*. Granica.
- Bermúdez, E. (2015). Diagnostico de las Competencias del Profesorado de la Carrera Psicología Organizacional y su Relación con el Perfil Profesional Docente de la UCSG. Diseño de un plan de Acción para Contribuir al Fortalecimiento de la Formación Docente. (*Tesis Posgrado*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2016). *Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público*. Colombia: XVII Conferencia Iberoamericana de Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Publica y Reforma Publica del Estado.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2018). *Competencias Laborales en el Sector Público*. EIAPP.
- Chavez, J. (2016). "Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito". *Pos Grado*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso Orgnaizacional del funcionario Municipal Rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 134-138. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>

- Chinchilla, N. (09 de marzo de 2016). *Las 10 competencias más demandadas para el 2020*.
Obtenido de <https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2016/03/las-10-competencias-mas-demandadas-para-el-2020/>
- Chiviri, E. (2017). Propuesta De una Metodología Para la Aplicación del Principio Enfoque Por Procesos De la Norma Iso 9001:2015 Numeral 4.4 En La Empresa Mantenimiento Profesional De Superficies MPS S.A.S. *Universidad Libre*, 1-8.
- Coyote, T. (2019). *Ánalysis de Competencias Profesionales de Psicólogos en Formación y su Impacto en la Empleabilidad. (Tesis Posgrado)*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Del Pozo, J. (2017). *Competencias Profesionales: Herramientas De Evaluación: El portafolios, la Rúbrica y las pruebas Situacionales*. Narcea S.A.
- Esponda, A. (2018). *Liderazgo fallido*. Ediciones Granica.
- Fajardo, G., & Nivia, A. (2016). *Relaciones Publicas y Comunicación Organizacional*. Bogota: Fundación Universidad de Bogota Jorge Tadeo Lozano.
- Gamelearn Team. (2020). *Cuáles son las 10 competencias directivas clave para 2020*.
Obtenido de <https://www.game-learn.com/cuales-son-competencias-directivas-clave-2020/>
- Garayoa, M. (2015). *Diseño., Aplicación y Evaluación de un Programa De Desarrollo de Competencias Profesionales en Modalidad E-Learning. (Pos Grado)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recurso Humanos* . Pearson.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA Education.

- Huayamares, K. (2018). *Gestión Competencias y Desempeño Laboral Docente Del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Chancay 2016. (Tesis Posgrado)*. Universidad Nacional José Fautino Sánchez Carrión, Huacho.
- Instituto Nacional de Calidad. (2015). *NTP–ISO 9001:2015 Sistema De Gestión de Calidad Requisitos*. INACAL.
- Loor, D. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 1338-1358.
- MINEDU. (27 de Marzo de 2019). *PISA - Estudiantes de bajo rendimiento: Por qué se quedan atrás y como ayudarles a tener éxito*. Obtenido de <https://noticia.educacionenred.pe/2019/03/pisa-estudiantes-rendimiento-que-se-quedan-atras-como-ayudarles-tener-exito-171842.html>
- Monsalve, L. (2011). *Gestión del Patrimonio Cultural y Cooperación Internacional*. Escuela Latinoamericana de Cooperación y Desarrollo.
- Muro, M. (2018). *Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales en Docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima. (Tesis Posgrado)*. Universidad San Pedro, Chimbote.
- Pacori, S. (2019). *El Credito Financiero y su Incidencia en el Crecimiento Economico de los comerciantes del Rubro prendas de vestir del Mercado Internacional 24 de Octubre de Juliaca. Periodo 2017. (Tesis Pre Grado)*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Pelayo, M., & Meza, E. (2012). *Capital Social Y competencias Profesionales*. D.R.
- Pinassi, A., & Zingoni, J. (2014). *Gestión Del Patrimonio Urbano*. Editorial de la Universidad Nacional del Sur.

- Púm, K. (2018). Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño. (*Pos Grado*).
Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Regalado, L. A. (2019). "Competencias Laborales y gestion del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Particular Santa anita 2019. *Pos Grado*.
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rodriguez, M. (2014). *Liderazgo Desarrollo de Habilidades Directivas* . El Manual Moderno.
- Rosas, M. (2019). Desarrollo de Competencias Profesionales de los Docentes y su Influencia en la Cultura Escolar de las Instituciones Publicas, Educativas de la Ciudad de Tacna, Nivel de Educaión Primaria. (*Pos Grado*). Universidad Andiana Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Rosental, M.M & Iudin, P. F (1965). Diccionario filosófico. Edit. Pueblos Unidos.
- Sagredo, E. (2019). Relaciones entre gestion organizacional y percepción del compromiso motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del Biobio Chile. (*Posgrado*). Universidad Autonoma de Barcelona, Barcelona.
- Velasco, V. (2017). Gestión del Patrimnoio Cultural Inmaterial en el Desarrollo Turístico de la Provincia de Chimborazo - Ecuador. (*Tesis Posgrado*). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.
- Zapata , G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de Decisiones y Estilo de Liderazgo : Estudio en Medianas Empresas. *Compedium*, 35-59.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología | Población y muestra |
|---|---|---|-----------------------------------|--|--|--|--|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | PERFIL COMPETENCIAS PROFESIONALES | Aporte técnico-profesional | <ul style="list-style-type: none"> Soluciones alternativas Experiencia específica Problemas previsible Interdisciplinariedad | Tipo de y diseño de investigación: Básico – No experimental Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario | Población y muestra: 20 trabajadores, directivos regionales y coordinadores provinciales |
| ¿De qué manera el perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? | Determinar de qué manera el perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019. | El perfil de competencia profesional influye en la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019 | | Atención de problemas | <ul style="list-style-type: none"> Alternativas de solución Problema en detalle Opiniones | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | Comunicación efectiva | <ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación Redacta Respuesta | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la | Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019. | El perfil de competencias profesionales influye en el conocimiento de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019. | | Gestión de procedimientos de calidad | <ul style="list-style-type: none"> Tareas Tiempo laboral Procedimientos Soluciones | | |
| | | | | Programación del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Evalúa Diseña Predefine Aplica | | |
| | | | | GESTIÓN DE MONUMENTOS | Conocer | | |
| | Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye | | Planificar | <ul style="list-style-type: none"> Pautas Acciones | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|-----------|--|--|--|
| <p>Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el perfil de competencias profesionales influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019? | <p>en la planificación de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.</p> <p>Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019</p> <p>Conocer de qué manera el perfil de competencias profesionales influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.</p> | <p>El perfil de competencias profesionales influye en el control de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.</p> <p>El perfil de competencias profesionales influye en la difusión de la gestión de monumentos de la Dirección Desconcentrada de Cultura Cusco, 2019.</p> | | Controlar | <ul style="list-style-type: none"> • Normativas • Organismos reguladores • Custodia | | |
| | | | | Difundir | <ul style="list-style-type: none"> • Concientización • Difusión | | |

Anexo 2: Base de datos para la variable: Perfil de Competencia Profesional y Gestión de Monumento

| PERFIL DE COMPETENCIAS PROFESIONALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|----------------------|---------|---------|------|---------|-----------------------|----------|------|----------|----------|-------------------------------|----------|------|----------|----------|--------------------------|----------|------|---|----|---|--|--|
| ORTE TECNICO-PROFESION | | | | | | ATENCIÓN DE PROBLEMA | | | | | COMUNICACIÓN EFECTIVA | | | | | CIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE CAL | | | | | PROGRAMACION DEL TRABAJO | | | | | | | |
| ITEMS | ITEMS | ITEMS | ITEMS | ITEMS | SUMA | ITEMS 5 | ITEMS 6 | ITEMS 7 | SUMA | ITEMS 8 | ITEMS 9 | ITEMS 10 | SUMA | ITEMS 11 | ITEMS 12 | ITEMS 13 | ITEMS 14 | SUMA | ITEMS 15 | ITEMS 16 | ITEMS 17 | ITEMS 18 | SUMA | | | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | | | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 | 5 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 5 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 4 | | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 4 | 5 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 15 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 14 | 4 | | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 2 | 3 | 8 | 3 | 3 | 5 | 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | | |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 5 | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 4 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 5 | | |
| 8 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | 3 | 5 | 11 | 4 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | 5 | | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 | 4 | | |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 | 4 | | |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | | |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | | |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 4 | 5 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | | |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 5 | 14 | 4 | 3 | 3 | 8 | 3 | 5 | 5 | 13 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | | |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 13 | 5 | 2 | 3 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 17 | 5 | | |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | | |

BASE DE DATOS SR. JOSE.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 11 de 11 variables

| | Aportación profesional | Atención del problema | Comunicación efectiva | Gestión de procedimientos de calidad | Programación de trabajo | Conocer | Planificar | Controlar | Difundir | Perfil de competencias profesional | Gestión de documentos | var | var | var | var | var |
|----|------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 2 | Siempre | A veces | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | A veces | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | | | | | |
| 3 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | | | | | |
| 4 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 5 | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Siempre | A veces | Casi siempre | Casi siempre | | | | | |
| 6 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 7 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 8 | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 9 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 10 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 11 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 12 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 14 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 15 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | A veces | Siempre | Casi siempre | | | | | |
| 16 | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | | | | | |
| 17 | Casi siempre | A veces | Siempre | A veces | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | A veces | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | | | | | |
| 18 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | | | | | |
| 19 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | A veces | Siempre | Casi siempre | | | | | |
| 20 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

SAN DIEGO
Acceso a Internet

Escritorio 02:44 a.m.
16/12/2020

BASE DE DATOS SR. JOSE.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 11 de 11 variables

| | Aportetécnico profesional | Atención del problema | Comunicación efectiva | Gestión de procedimientos de calidad | Programación de trabajo | Conocer | Planificar | Controlar | Difundir | Perfil de competencias profesional | Gestión de números | var | var | var | var | var |
|----|---------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------------|---------|------------|-----------|----------|------------------------------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | | | | | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | | | | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | | | | | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | | | | | |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | | | | | |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | | | | | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo SAN DIEGO Acceso a Internet

Escritorio 02:44 a.m. 16/12/2020

Anexo 3: Validación de instrumentos de investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Aporte técnico-profesional | | | | | | | | |
| 1 | ¿Busca alternativas de solución a los problemas reflejados en su experiencia? | | | | | | | |
| 2 | ¿Considera su experiencia útil para la mejora de actividades de la Coordinación de Gestión de Monumentos? | | | | | | | Mejora en la semántica |
| 3 | ¿Identifica problemas antes de que estos puedan suceder? | | | | | | | |
| 4 | ¿Considera que tiene habilidades para resolver situaciones en las diferentes áreas de la empresa? | | | | | | | Mejorar la semántica |
| DIMENSIÓN 2 Atención de problemas | | | | | | | | |
| 5 | Al momento de presentarse problemas dentro de la organización, ¿Suele proponer alternativas de solución? | | | | | | | |
| 6 | ¿Cuándo ocurren inconvenientes en la organización, suele informarse de las causas? | | | | | | | Cambio de sustantivo |
| 7 | ¿Suele aportar opiniones con sus superiores para mejora o solución de un problema? | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 Comunicación efectiva | | | | | | | | |
| 8 | ¿Suele utilizar los diferentes canales de comunicación para comunicar sus aportes con la organización? | | | | | | | |
| 9 | ¿Consideras que los documentos que redactas son comprensibles para todas las áreas de la organización? | | | | | | | |
| 10 | ¿Recibe respuesta de los documentos/ informes, etc. que suele enviar para comunicar en la organización? | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 Gestión de procedimientos de calidad | | | | | | | | |
| 11 | ¿Suelen hacer un control de las tareas realizadas dentro de la organización? | | | | | | | |
| 12 | ¿Se cumplen los tiempos establecidos para las tareas encomendadas? | | | | | | | |
| 13 | ¿Se siguen los procedimientos estipulados en el manual de operación y funciones? | | | | | | | |
| 14 | ¿Se siguen los procedimientos estipulados en el manual de operación y funciones? | | | | | | | Se repite con la pregunta 13 |
| DIMENSIÓN 5 Programación del trabajo | | | | | | | | |
| 15 | ¿Se realizan evaluaciones para medir el cumplimiento de los trabajos? | | | | | | | |
| 16 | ¿Se diseña un plan mediante el cual se programan las actividades a realizar? | | | | | | | |
| 17 | ¿Se efectúan reuniones en las cuales predefinen el trabajo para más adelante? | | | | | | | |
| 18 | ¿Se aplican todas las actividades de trabajo durante el período acordado? | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **No entiendo** el paréntesis.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ofelia Cernaqué Miranda DNI: 07978851

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Sociales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dra. Ofelia Cernaqué Miranda
 Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE MONUMENTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Conocer | | | | | | | |
| 1 | ¿Se le comunica las características de las actividades o el ámbito en el cual laborara? | | | | | | | |
| 2 | ¿Se le da un reconocimiento por su desempeño en sus labores? | | | | | | | |
| 3 | ¿Los documentos presentados en todos los niveles tienen un nivel de autenticidad? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2 Planificar | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | ¿Se pautan las operaciones con anterioridad? | | | | | | | |
| 5 | ¿Se planifican las acciones a realizar a lo largo del proyecto? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 Controlar | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | ¿Se establecen normativas con las cuales se realiza un control? | | | | | | | |
| 9 | ¿Se te informa cuales son los entes reguladores encargados del control? | | | | | | | |
| 10 | ¿Se realizan los controles realizados por los custodios? | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4 Difundir | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Suele haber campañas de concientización sobre las áreas protegidas que se deben difundir en la población? | | | | | | | |
| 12 | ¿Se difunde a la población sobre la importancia del patrimonio material e inmaterial? | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar las indiciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ofelia Cernaqué Miranda

DNI: 07978851

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Sociales

Sábado 07 de noviembre del 2020.

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

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

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

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

Dra. Ofelia Cernaqué

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Aporte técnico-profesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Busca alternativas de solución a los problemas reflejados en su experiencia? | X | | | | | | |
| 2 | ¿Considera su experiencia en temas específicos útil para la mejora de actividades de la Coordinación de Gestión de Monumentos? | X | | | | | | |
| 3 | ¿Identifica problemas antes de que estos puedan suceder? | X | | | | | | |
| 4 | ¿Considera sus habilidades de manera que pueda responder a situaciones en diferentes áreas de la empresa? | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2 Atención de problemas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Al momento de presentarse problemas dentro de la organización, ¿Suele proponer alternativas de solución? | X | | | | | | |
| 6 | ¿Cuándo ocurren percances en la organización, suele informarse a detalle de que fue lo que lo ocasiono? | X | | | | | | |
| 7 | ¿Suele aportar opiniones con sus superiores para mejora o solución de un problema? | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 Comunicación efectiva | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | ¿Suele utilizar los diferentes canales de comunicación para comunicar sus aportes con la organización? | X | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | ¿Consideras que los documentos que redactas son comprensibles para todas las áreas de la organización? | X | | | | | | |
| 10 | ¿Recibe respuesta de los documentos/ informes, etc. que suele enviar para comunicar en la organización? | x | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4 Gestión de procedimientos de calidad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Suelen hacer un control de las tareas realizadas dentro de la organización? | X | | | | | | |
| 12 | ¿Se cumplen los tiempos establecidos para las tareas encomendadas? | X | | | | | | |
| 13 | ¿Se siguen los procedimientos estipulados en el manual de operación y funciones? | X | | | | | | |
| 14 | ¿Se encuentran soluciones rápidas y eficaces a la hora de presentarse un problema que afecte la calidad? | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 5 Programación del trabajo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 15 | ¿Se realizan evaluaciones para medir el cumplimiento de los trabajos? | X | | | | | | |
| 16 | ¿Se diseña un plan mediante el cual se programan las actividades a realizar? | X | | | | | | |
| 17 | ¿Se efectúan reuniones en las cuales predefinen el trabajo para más adelante? | X | | | | | | |
| 18 | ¿Se aplican todas las actividades de trabajo durante el periodo acordado? | x | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Michael Iván Mendieta Pérez **DNI: 06802088**

Especialidad del validador: Magister en Ciencia Política y Gobierno

27 de noviembre del 2020

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE MONUMENTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Conocer | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Se le comunica las características de las actividades o el ámbito en el cual laborara? | X | | | | | | |
| 2 | ¿Se le da un reconocimiento por su desempeño en sus labores? | X | | | | | | |
| 3 | ¿Los documentos presentados en todos los niveles tienen un nivel de autenticidad? | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2 Planificar | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | ¿Se pautan las operaciones con anterioridad? | X | | | | | | |
| 5 | ¿Se planifican las acciones a realizar a lo largo del proyecto? | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 Controlar | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | ¿Se establecen normativas con las cuales se realiza un control? | X | | | | | | |
| 9 | ¿Se te informa cuales son los entes reguladores encargados del control? | X | | | | | | |
| 10 | ¿Se realizan los controles realizados por los custodios? | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4 Difundir | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Suele haber campañas de concientización sobre las áreas protegidas que se deben difundir en la población? | X | | | | | | |
| 12 | ¿Se difunde a la población sobre la importancia del patrimonio material e inmaterial? | x | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia en las preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Michael Iván Mendieta Pérez DNI: 06802088

Especialidad del validador: Magister en Ciencia Política y Gobierno

27 de noviembre del 2020

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Aporte técnico-profesional | | | | | | | | |
| 1 | ¿Busca alternativas de solución a los problemas reflejados en su experiencia? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Considera su experiencia en temas específicos útil para la mejora de actividades de la Coordinación de Gestión de Monumentos? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Identifica problemas antes de que estos puedan suceder? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Considera sus habilidades de manera que pueda responder a situaciones en diferentes áreas de la empresa? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 Atención de problemas | | | | | | | | |
| 5 | Al momento de presentarse problemas dentro de la organización, ¿Suele proponer alternativas de solución? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cuándo ocurren percances en la organización, suele informarse a detalle de que fue lo que lo ocasiono? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿Suele aportar opiniones con sus superiores para mejora o solución de un problema? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3 Comunicación efectiva | | | | | | | | |
| 8 | ¿Suele utilizar los diferentes canales de comunicación para comunicar sus aportes con la organización? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Consideras que los documentos que redactas son comprensibles para todas las áreas de la organización? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Recibe respuesta de los documentos/ informes, etc. que suele enviar para comunicar en la organización? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4 Gestión de procedimientos de calidad | | | | | | | | |
| 11 | ¿Suelen hacer un control de las tareas realizadas dentro de la organización? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Se cumplen los tiempos establecidos para las tareas encomendadas? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se siguen los procedimientos estipulados en el manual de operación y funciones? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Se encuentran soluciones rápidas y eficaces a la hora de presentarse un problema que afecte la calidad? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 5 Programación del trabajo | | | | | | | | |
| 15 | ¿Se realizan evaluaciones para medir el cumplimiento de los trabajos? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Se diseña un plan mediante el cual se programan las actividades a realizar? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Se efectúan reuniones en las cuales predefinen el trabajo para más adelante? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Se aplican todas las actividades de trabajo durante el periodo acordado? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: BENITES OCAMPO CESAR ALEXIS **DNI: 40390280**

Especialidad del validador: Contador Público especialista en Gestión Pública

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

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

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

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

Lima, 10 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.