



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Las competencias laborales y el desempeño laboral del personal  
logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima,  
2014**

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

**AUTORES:**

Vega Córdova, Sandra Mirella (ORCID: 0000-0002-5110-5000)  
Telles Miroquezada, Roberth Fernando (ORCID: 0000-0003-0165-7243)

**ASESORA:**

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (ORCID:0000-0002-4526-2309)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2015

## **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo incondicional y a los compañeros de trabajo por su colaboración, apoyo para asumir este nuevo reto.

Sandra Mirella Vega Córdova

A Gladys, Sebastián y Gonzalo por su comprensión y apoyo para desarrollar este proyecto.

Roberth Fernando Telles Miroquezada

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo que brinda una educación inclusiva y de calidad, a nuestros docentes de la escuela de post grado por sus enseñanzas impartidas y permanente asesoría, especialmente a nuestra tutora Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta por su constante apoyo para este logro.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la variable competencias laborales y sus dimensiones	18
Tabla 2	Distribución de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	19
Tabla 3	Prueba de normalidad	20
Tabla 4	Correlación entre las competencias laborales y el desempeño laboral	21
Tabla 5	Correlación entre la identificación de competencias y el desempeño laboral	21
Tabla 6	Correlación entre la normalización de competencias y desempeño laboral	22
Tabla 7	Correlación entre la formación de competencias y desempeño laboral	23
Tabla 8	Correlación entre la certificación de competencias y desempeño laboral	24

## Índice de figuras

Figura 1	Diseño de la investigación	14
Figura 2	Factores de competencias laborales y sus dimensiones del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014	18
Figura 3	Factores de desempeño laboral y sus dimensiones del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014	19

## Resumen

La presente investigación titulada las competencias laborales y el desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014, tuvo como objetivo determinar la relación de las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de la referida institución. Esta investigación es de tipo básica y nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, a través del método hipotético deductivo. La población fue de 52 empleados logísticos, la muestra estuvo constituida por 46 y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Para validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la técnica de opinión de expertos a través del certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Además, se aplicó la confiabilidad que dio por resultado mayor de 0,700 en ambas variables, obtenida mediante el índice de Alpha Cronbach. Los resultados estadísticos obtenidos permitieron verificar los objetivos y las hipótesis de la investigación y demostrar la correlación entre las dos variables de estudio, existiendo una correlación moderada, lo que indica que ambas variables se relacionan directamente.

*Palabras clave:* competencias laborales, desempeño laboral, formación de competencias.

## **Abstract**

The present investigation entitled labor competencies and labor performance of the logistics personnel of the Public Ministry in the Lima's fiscal districts, 2014, had the objective of determining the relationship of labor competencies and the labor performance of the logistics personnel of the aforementioned institution. This research is of a basic type and correlational level, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, through the hypothetical-deductive method. The population was 52 logistics employees, the sample consisted of 46 and the sampling was non-probabilistic for convenience. To validate and demonstrate the reliability of the instruments, the expert opinion technique has been considered through the content validity certificate of the instrument that measures the variables, the survey technique and its instrument, the questionnaire, were used. In addition, the reliability that resulted in greater than 0.700 in both variables, obtained by means of the Alpha Cronbach index, was applied. The statistical results obtained allowed us to verify the objectives and hypotheses of the research and demonstrate the correlation between the two study variables, with a moderate correlation, which indicates that both variables are directly related.

*Keywords:* job skills, job performance, competency identification

## **I. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a la Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE), los países de América Latina y el Caribe tienen el reto de mejorar la profesionalización de sus empleados para evitar la politización del empleo ya que la mayoría no se basa en la meritocracia, al contrario, está compuesta de trabajadores poco calificados, amparados por acuerdos laborales y designaciones debido a sus afinidades políticas. Asimismo, las contrataciones públicas realizadas por los gobiernos y empresas estatales representan una importante actividad económica por el alto presupuesto que ejecutan, existiendo un gran riesgo que no se realicen bajo los principios de gobernanza, integridad, transparencia, eficiencia y efectividad, siendo imperiosa la profesionalización, así como la implementación de iniciativas para optimizar las competencias de los funcionarios que realizan las contrataciones públicas (OCDE, 2020).

El camino a la instauración de las meritocracias en países de América Latina depende de la capacidad de demanda y organización de la ciudadanía y del Estado, así como de un predominio de cierto soporte político e institucional, existiendo una gran influencia en el patronazgo sobre los sistemas meritocráticos a pesar de contar con las bases formales de los sistemas de carrera, haciendo que el ascenso a la profesionalización siga siendo muy restringido, manteniendo constantes prácticas de padrinazgos (Llano, 2019).

En el Perú, el estado busca desarrollar la gestión pública orientada a logro de resultados para atender las exigencias de las demandas de la población, que en su gran mayoría están relacionadas al abastecimiento de bienes, servicios y obras desarrolladas por las instituciones gubernamentales bajo un enfoque de ejecución del gasto público de calidad a través del logro de la finalidad pública; y siendo el estado peruano el mayor comprador en el país, es imprescindible que el personal de logística de estas entidades cuenten los conocimientos, habilidades y estén constantemente capacitados a fin de que realicen una eficiente y eficaz uso de los recursos del estado. Asimismo, las instituciones gubernamentales, a través de sus oficinas que seleccionan y administran sus recursos humanos, deben tener la capacidad de diseñar perfiles en aquellos puestos que realizan funciones en cualquiera de las etapas de las contrataciones públicas (OCDE, 2016).

Ahora bien, los servidores del estado que intervengan de manera directa en una o en todas las fases de las contrataciones, al margen del tipo vinculación laboral o contractual, estará obligado a certificarse ante el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), debiendo contar con los conocimientos y calificaciones necesarias para un buen desempeño laboral, de acuerdo a la Directiva N° 002-2020-OSCE/CD, que establece el procedimiento para la certificación de los profesionales y técnicos que laboren en los órganos encargados de las contrataciones de las entidades públicas (OSCE, 2020).

Actualmente, la Oficina General de Logística y la Oficina General de Infraestructura del Ministerio Público cuentan con personal administrativo de planta que intervienen en las fases de las contrataciones y que cumplen con los perfiles requeridos en sus clasificadores de cargo, sin embargo, éstos no necesariamente están relacionados a las competencias requeridas para desempeñarse con un alto rendimiento en la realización de contrataciones de bienes, servicios y obras, que permita la obtención de los resultados esperados y que deberían redituar en el beneficio de la comunidad.

Por lo expuesto, el planteamiento de la relación que se busca determinar entre las variables competencias laborales y desempeño laboral del personal que realizan funciones logísticas en el Ministerio Público busca priorizar que dichos funcionarios cuenten con las competencias laborales identificadas, normalizadas con una adecuada formación de las mismas que reditúen en su certificación, y de este modo permitir la evaluación de su desempeño laboral a través del rendimiento y los resultados alcanzados.

Ante la diversidad de puestos administrativos de funcionarios que realizan tareas logísticas en el Ministerio Público, es necesario la formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014? Asimismo, se han planteado los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la identificación, normalización, formación y certificación de competencias y la variable desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público de los distritos fiscales de Lima, 2014?

La justificación teórica, la variable competencias laborales está sustentada en la teoría del enfoque estructural de Mertens (2000), que es formar a las personas

en la suma de diversas características como son el conocimiento y habilidades, así como actitudes y aptitudes que se requieren en un ambiente laboral para conseguir los resultados planteados. La variable desempeño laboral sienta su base teórica en el enfoque conductista de Motowidlo (2003), quien estableció que está referido a los comportamientos y a las consecuencias de éstos, originando resultados que deben contribuir a lograr los objetivos de la organización. La justificación metodológica radica en el establecimiento de la correlación de las variables, la validación de contenido mediante juicios de expertos y la confiabilidad de las variables. La justificación práctica expone que el personal logístico, a través de las competencias estudiadas puedan mejorar su desempeño laboral a través de una adecuada manejo de las dimensiones planteadas en este estudio, generando que la gestión de las adquisiciones reditúe en calidad, oportunidad y costo en beneficio del estado y sociedad civil.

Respecto a los objetivos de la investigación se propuso como general, determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014. Los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre la identificación, normalización, formación y certificación de competencias y la variable desempeño laboral.

Como hipótesis general se planteó que existe relación significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014. Asimismo, como hipótesis específicas se planteó que existe relación significativa entre la identificación, normalización, formación y certificación de las competencias y la variable desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a las investigaciones nacionales, Pacherez y Marrufo (2020) investigaron el modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública. El estudio de investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, descriptivo y propositivo. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y al cuestionario como instrumento. Se concluyó que la implementación de un enfoque de gestión por competencias es fundamental para fortalecer las competencias de todo tipo y permitiría la optimización del rendimiento y mejorar la gobernanza de los recursos económicos y humanos.

Vicente y Chávez (2020) en su investigación tuvieron como objetivo explicar cómo afecta las competencias laborales, en el marco de la gestión pública, en la productividad de las unidades orgánicas de un municipio en una provincia. Fue una investigación básica, cuantitativa, no experimental, explicativa, la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores; se utilizó un test y una ficha de registro documental para los datos sobre la productividad. Se realizó la validación de contenido a través de la opinión de los expertos, Asimismo, a través del coeficiente Alfa de Cronbach se midió la fiabilidad del test donde se obtuvo 0.866. Se concluyó que existe correlación positiva alta, entre las competencias laborales y la productividad de las unidades orgánicas de la institución municipal investigada, teniendo resultados por encima del 50% por la suma de los niveles medio y alto respecto al conocimiento en gestión pública, habilidades y actitudes.

De La Cruz y Quispe (2018) realizaron un estudio sobre las competencias laborales y el desempeño en una empresa privada dedicada al rubro de la construcción, fue una investigación descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental y transversal, su población estudiada fue de 40 personas con rango jefatural, se recabó los datos por medio de cuestionarios de 59 ítems que fueron validados por la opinión de expertos, la confiabilidad de alfa de Cronbach fue de 0,744 y 0,732 para la primera y segunda variable, respectivamente, asimismo, de acuerdo a los resultado se obtuvo un grado de correlación positiva muy fuerte entre ellas, con un Rho de Spearman de ,870, evidenciando una relación significativa entre las competencias laborales y el desempeño, recomendando, entre otras

realizar un cronograma de capacitación para fortalecer las competencias y su posterior evaluación.

Saavedra et al. (2019) realizaron una investigación que tuvo el objetivo de determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución regional en el norte del país. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, se usó el enfoque cuantitativo, de corte transversal. Por ser una población pequeña, se tomó como muestra a toda la población, Se utilizó la encuesta como técnica para recoger los datos y como instrumento se recurrió al cuestionario. Se concluyó que existe una relación positiva media entre la competencia técnica, metodológica, social y el desempeño en términos laborales.

Santillán y Saavedra (2021) investigaron sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un organismo gubernamental, que buscó determinar su nivel de percepción en el ámbito donde se llevó a cabo la investigación. El estudio fue descriptivo, de diseño no experimental, se determinó una muestra de 60 trabajadores. Las dimensiones planteadas fueron el rendimiento en la tarea, conductas adversas y rendimiento en el entorno. La extracción de los resultados se materializó por medio de la estadística básica, concluyendo que tanto el desempeño laboral, como sus dimensiones, fueron percibidas en un nivel moderado y consideradas por los mismos trabajadores como fundamental para el desarrollo de sus funciones.

Como antecedentes internacionales, Santoso et al. (2021) investigaron sobre los efectos del desarrollo profesional en la mejora del desempeño de los empleados. La población fue de 327 personas, con una muestra de 180, la técnica de muestreo utilizada fue el muestreo aleatorio simple. Los datos utilizados se recogieron de varias formas, a través de la distribución de cuestionarios o declaraciones escritas sobre las variables estudiadas, asimismo a través de investigaciones bibliotecarias, recopilando datos a través de libros, artículos, literatura científica y otra literatura relacionada con el problema investigado. La investigación es de tipo causal, el cálculo y análisis del procesamiento de datos se realizó con el análisis de regresión lineal simple mediante el SPSS versión 26. Se concluyó que el desarrollo profesional tiene una influencia significativa en la mejora del desempeño de los empleados.

Park (2020) investigó sobre las competencias profesionales y el desempeño laboral percibido y sostuvo que este estudio trató de identificar la importancia de cada una de estas competencias en la predicción del desempeño individual percibido en el entorno laboral empresarial. En la etapa de recolección de datos se empleó el cuestionario y la encuesta, los encuestados fueron elegidos al azar y de la muestra total de 291 empleados que participaron, se identificaron casos con datos faltantes y valores atípicos y excluidos de los análisis. Después de la exclusión de los casos con datos faltantes y valores atípicos, los datos finales de la investigación fueron obtenidos de 283 casos. Los hallazgos mostraron que las competencias de saber por qué, saber cómo y saber quién tienen una influencia positiva estadísticamente significativa en el desempeño laboral individual percibido.

Martini et al. (2020) realizaron una investigación sobre el efecto de la competencia laboral como conocimiento, habilidades y actitudes, sobre el compromiso y el desempeño de los empleados. Esta investigación fue diseñada con un enfoque cuantitativo, la población fue de 256 trabajadores con una muestra de 168. La compilación de datos se llevó a cabo por medio de la distribución de cuestionarios a los encuestados de la investigación. Los datos recopilados se analizaron mediante el programa Smart PLS 3.0. Se concluyó que las competencias que consisten en conocimientos, habilidades y actitudes mostraron un impacto significativamente positivo en el compromiso y desempeño de los empleados, los compromisos laborales también actúan como mediadores de la relación de competencia con el desempeño de los empleados.

Alsabbah e Ibrahim (2017) realizaron una investigación cuyo propósito fue averiguar la correspondencia entre las competencias y el desempeño del empleado. El diseño de la investigación fue transversal y se recopiló los datos mediante una encuesta a 277 empleados que trabajan en las áreas correspondientes a la administración de recursos humanos en los organismos ministeriales de la Autoridad Palestina. Los resultados indicaron que las competencias tienen una consecuencia significativa y positiva en el desempeño, destacando un alto nivel de importancia, además facilitó evidencia sobre cómo este constructo está relacionado con el desempeño de los empleados. Asimismo, demostró que las competencias duras y blandas son importantes para que los empleados se desempeñen mejor y a su vez tiene relación en el desempeño

organizacional, finalmente manifestaron que la información y resultados obtenidos sirven como fuente base para las gestiones correspondientes al ámbito de los recursos humanos.

Coronel et al., (2021), investigaron sobre la evaluación del desempeño por competencias en una entidad municipal de Azogues, en la que se utilizó la metodología descriptiva no experimental, compuesta por una población de 274 funcionarios públicos y una muestra de 168, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Esta investigación concluyó que no se cuenta con una herramienta para la medición del desempeño a través de las competencias de manera integral, hecho que no aporta al crecimiento de los colaboradores en lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos institucionales, siendo necesaria su implementación, así como la iniciativa de la gestión de la mejora continua, iniciando su aplicación a través de la elaboración de un plan de mejora continua para el beneficio de la institución y de sus colaboradores.

En referencia a las teorías de la variable competencias laborales, Mertens (2000) sostuvo que es la formación de las personas en una suma de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que se requieren para adquirir cierto resultado en un puesto de trabajo. En la misma línea del pensamiento, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020) la competencia laboral es definida como un conjunto de características como conocimientos, aptitudes, habilidades y comportamientos relacionados al trabajo que se usan de manera individual o entre todas para llevar a cabo determinada actividad ocupacional. El término de competencias laborales es usado para denominar a un compuesto de características como el conocimiento, las habilidades y destrezas, así como las aptitudes y valores que son fundamentales para que una persona se desempeñe laboralmente (OIT/Cinterfor, 2020).

Si bien es cierto, los gobiernos vienen trabajando para implementar y difundir buenas prácticas para una mejor gestión en el uso de competencias y sus consecuencias, es importante resaltar que aún persiste la necesidad de continuar con este trabajo y reforzarlo hasta mejorar los resultados, siendo importante realizar un trabajo de sensibilización con las empresas sobre las ventajas y los resultados positiva de la adopción de esta praxis (OECE, 2019). Una medida en los centros

laborales es la capacidad del empleado para usar de manera competente la información adquirida, las capacidades, destrezas y los valores que se ajustan a las necesidades de su trabajo, satisfacen las demandas de su empleador y contribuyen al logro general de las metas institucionales (Maripaz y Ombra, 2016). En otras palabras, el fortalecimiento de las capacidades a través de las competencias y los resultados positivos que se obtengan producto de ello tiene un gran peso en la consecución de las metas de una organización

El proceso de mapeo funcional es una lente organizacional que identifica las áreas clave, los procesos, las duplicidades, las vacantes, las ocupaciones y los competencias para cumplir las funciones ocupacionales de una organización, así también proporciona un marco para desarrollar los sistemas operativos que permitan a los gerentes contar con información sobre las formas de evaluar el desempeño tanto a nivel organizacional como individual que permita analizar las razones de cualquier brecha entre los objetivos y rendimiento real (Ahmed, 2017).

El enfoque teórico de la variable competencias laborales fue establecido por McClelland (1961) quien planteó la teoría de las necesidades y los tipos de motivación, resumido en tres conceptos: el primero referido al logro, el segundo referido a la motivación de la autoridad o poder, por último, la motivación de afiliación. El enfoque de las competencias ha sido planteado como una iniciativa moderna para estructurar los procesos de formación con el mercado laboral y cuyo concepto ha evolucionado hasta alcanzar una relevancia internacional, asimismo, ha recogido e incorporado teorías y conceptos sobre la ocupación y la empleabilidad, poniendo énfasis y extendiendo a diversos ámbitos, principalmente al educativo (Ramírez, 2020).

La importancia de las competencias laborales radica principalmente en que cada vez tiene mayor relevancia en la contratación, las habilidades empresariales y de empleabilidad han aumentado en importancia como factor de contratación y existe una necesidad urgente de trabajadores con habilidades transferibles para navegar los cambios que enfrentan en roles laborales y mercados laborales inciertos (Harris y Clayton, 2018).

En cuanto a la variable competencias laborales, se han estructurado cuatro dimensiones, siendo la primera la identificación de competencias, y de acuerdo a Mertens (2000), es el proceso para plantear las funciones de los trabajadores

tomando en cuenta factores técnicos y organizativos, según sea el caso. El mapeo de competencias es una iniciativa destacada para la gestión de los recursos humanos para identificar el conocimiento, las habilidades y los atributos que se requieren para llevar a cabo un trabajo con un desenvolvimiento eficaz y eficiente en un puesto o lugar determinado (Surbhi et al., 2022).

Respecto a la segunda dimensión, se tiene a la normalización de las competencias y que según Mertens (2000), es el mecanismo para dirigir el desarrollo de las competencias a través de las guías correspondientes y de cómo evaluar el aprendizaje. Se entiende que las normas de las competencias laborales son un marco de referencia que debe reflejar las buenas prácticas de trabajo, y los resultados que se esperan conseguir con su aplicación, los mismos que deben tener una implicancia positiva en el desempeño de las funciones.

Mediante la normalización se estructura una serie de criterios y lenguajes comunes sobre la competencia, resultando la norma que describe lo que se espera lograr por una persona como parte de su desempeño de una determinada función que permiten evaluar si el servicio o producto cumple con el criterio determinado como parámetro (BID,2020). Las normas de competencia en términos laborales que integren a las ocupaciones, los cargos y sus niveles, permite que puedan articularse adecuadamente los programas y planes de formación con los procesos para evaluar las competencias que contribuyan a fortalecer la contrastación de cualificaciones, mejorar las capacidades y competitividad de los trabajadores, promoviendo permanentemente el aprendizaje (Velásquez y Giraldo, 2021).

La normalización de competencias laborales es el proceso que permite identificar el objetivo o misión de un sector y las funciones que se necesitan para lograrlo, así como los perfiles funcionales, que cuando se encuentran identificados y asociados a los perfiles, se procede a su estandarización, teniendo como resultado la construcción de las normas de competencia laboral que definen las actividades, los criterios de desempeño, los conocimientos y las pruebas requeridos para demostrar la competitividad del trabajador (SENA, 2015).

En relación a la tercera dimensión, se tiene a la formación de competencias y según Mertens (2000) es el centro del proceso de aprendizaje de una organización y es fuente constante de la estrategia en busca de la productividad y complejidad de las empresas en un ambiente laboral.

La formación basada en competencias se enfoca en el individuo por lo cual para el diseño de los programas educativos y de capacitación se centra en que exista una relación directa entre las necesidades de formación en el trabajo y la vida de las personas, priorizando el aprender haciendo y orientándose resultados, cuyo interés es que se tenga la capacidad de aplicar lo aprendido a diferentes contextos de trabajo, reconociendo el aprendizaje que las personas hayan obtenido previamente (BID, 2020). Asimismo, en los procesos de formación, la capacitación ha logrado gran relevancia, así como también la gestión y evaluación de los individuos desde una perspectiva de formación por competencias, razón por la cual se le ha dado una gran importancia, siendo impulsada por las organizaciones y empresas (Sanabria et al., 2019).

La evaluación de competencias se basa en la búsqueda de evidencias de estas en el desempeño de las personas que permitan verificar su proceso de construcción y su resultado final en relación con criterios establecidos previamente, por lo cual deben realizarse de manera personalizada y en un proceso de contraste permanente entre lo acordado y lo logrado (BID, 2020). Desde una perspectiva empresarial, las empresas que tienen una política de modernización, capacitan y evalúan a su personal y de esta manera están mejor preparadas para afrontar los continuos retos que se presentan, en consecuencia, se busca fortalecer el talento de cada miembro de la empresa, para tener desempeños eficientes que se vean reflejados en el logro de objetivos (Chávez, 2012).

Finalmente, como última dimensión de la primera variable, se tiene a la certificación de las competencias, que es la conclusión del acto de evaluación a través de una verificación formal de la competencia que pueda desmotar en la realización de determinada labor que se encuentre normada (Mertens, 2000). De acuerdo al BID (2020), la certificación de las competencias es la culminación del proceso con el que se reconoce de manera formal las competencias laborales adquiridas por las personas, a través de la expedición de una acreditación que le brinda validez, legitimidad y transparencia al proceso de evaluación.

Respecto a la variable desempeño laboral, está definida como el valor total esperado para la organización, respecto de los episodios conductuales individuales que son llevados a cabo durante una determinada línea de tiempo (Motowidlo (2003). En otras palabras, se basa en la suma de comportamientos de los

individuos en términos de competencias que deben contribuir a la eficacia de la organización.

Según el enfoque de Campbell (1990), el desempeño laboral está referido al desenvolvimiento laboral orientado al resultado dentro de un trabajo u organización y está relacionado al acto de hacer un trabajo, asimismo afirma que no es una sola acción si no una actividad compleja.

En los diferentes entornos laborales se han generado cambios en el enfoque del desempeño laboral, haciendo que las organizaciones tengan que acelerar su ritmo de trabajo para ser competitivas y exitosas, para ello se debe realizar una adecuada gestión de su talento humano, considerando a la evaluación del desempeño laboral como uno de los procesos más importantes (Pedraza et al., 2010). Asimismo, para el éxito de una organización es importante realizar el proceso de evaluación del desempeño laboral, el cual puede ser realizado a través de procedimientos medibles y así conocer las capacidades profesionales por cada individuo (Guartán et al., 2021). En la gestión de los recursos humanos se ha considerado al desempeño laboral como la última variable dependiente, convirtiendo su evaluación en una cuestión de capital, siendo de vital importancia tener la capacidad de medir el desempeño con instrumentos adecuados (Ramos et al., 2019).

Para Buntaran et al., (2019), el desempeño es algo individual porque cada empleado tiene un nivel diferente de habilidad para hacer su trabajo y depende de la combinación de habilidad, esfuerzo y oportunidad, asimismo el desempeño de los empleados es capital para que las empresas se mantengan y se desarrollen al responder a los negocios y la competencia. En los tiempos actuales, se exige cada vez más que las organizaciones se enfoquen en mejorar el desempeño de los trabajadores, asimismo el rendimiento individual es más que la simple ejecución de tareas específicas e involucra una amplia variedad de actividades organizacionales que tienen implicaciones importantes para la comprensión y medición del desempeño laboral (Vera y Gouveia, 2016).

Las organizaciones siempre buscan mejorar su desempeño para lograr las metas propuestas el logro de la meta y según Zuheir (2018), la satisfacción de los empleados, los estándares de gestión, la capacitación y el compromiso de los empleados son determinantes en el desempeño de los empleados ya que el

compromiso con su trabajo es mayor en aquellos que se encuentran satisfechos y por lo tanto les ayuda a mejorar su desempeño, asimismo las capacitaciones contribuyen a mejorar las habilidades y el conocimiento de los empleados y, al tener más confianza producto de las capacitaciones, se involucran más en sus trabajos, teniendo como consecuencia la mejora en su desempeño en la organización.

Por otro lado, para Campbell y Wiernik (2015), el desempeño es definido como cosas que la gente realmente hace, descartando el uso de resultados existentes, teniendo como principio básico que el individuo no debe ser considerado responsable de los resultados finales sobre los cuales no tiene control.

El desempeño laboral recobra una gran importancia en la gestión del talento humano, ya que a través de su evaluación se puede contar con información fundamental para tomar decisiones respecto al desarrollo de las capacidades de los trabajadores (Matabanchoy et al.,2019)

Respecto a la variable desempeño laboral se han considerado dos dimensiones, teniendo como primera de ellas al rendimiento, que para Motowidlo (2003), es la suma de los beneficios proyectados y deseados por la organización respecto a hechos concretos que un individuo realiza en un período de tiempo determinado. Uno de los que tuvo las primeras iniciativas en abarcar el concepto de rendimiento laboral fue Murphy (1990), quien lo definió como los comportamientos relacionados a una tarea específica relacionado a un puesto de trabajo como aquellas como aquellas que no están en función a dicho puesto pero que, si están dirigidas de manera interpersonal, siendo así una suma de actuaciones y procederes importantes para la consecución de las metas de un área o a nivel de toda la organización.

Chiavenato, (2001) definió al rendimiento laboral como el producto final en términos de producción de un bien o provisión de un servicio, por medio del uso eficiente de los recursos humanos y materiales, según corresponda.

El rendimiento laboral es una acción o el comportamiento de los empleados en el trabajo para tener como resultado una producción de bienes o servicios, asimismo el hecho de maximizar el compromiso y la satisfacción laboral tiene consecuencia en la mejora del rendimiento laboral, por lo que la organización debe tener presente las expectativas de los individuos para ejercer influencia positiva en la mentalidad de los empleados (Arifin et al, 2019).

Por otro lado, debido a la falta de métodos confiables para determinar la productividad de los trabajadores, las empresas a menudo usan medidas de desempeño específicas, sin embargo, medir la productividad de los trabajadores es importante para la política pública y la toma de decisiones del sector privado. El sector público también utiliza estas medidas para monitorear y evaluar al personal, es por ellos que los llamados en la formulación de políticas y los gerentes deben comprender las ventajas y desventajas de las métricas disponibles para seleccionar adecuadamente las medidas de rendimiento correctas y, como resultado, diseñar mejores condiciones de trabajo que reditúen en mejorar la productividad (Sauemann, 2016)

En cuanto a la segunda dimensión de la variable dependiente, Motowidlo (2003) define a los resultados en términos de productividad, excelencia, eficiencia o eficacia. Mutambatuwisi et al. (2016) afirmaron que la gestión por resultados es eficaz en aumentar el rendimiento como lo demuestra la capacidad para cumplir con el objetivo y producir producto.

En el marco de la administración pública, es imperioso la aplicación adecuada de los principios de la gestión por resultados con la finalidad de buscar la eficiencia en el desarrollo de sus actividades, permitiendo contar con información respecto al desempeño de los servidores públicos que facilite la toma de las mejores decisiones (Tananta y Bardales, 2020). La gestión por resultados en el sector público es una estrategia muy interesante que ha logrado un mejor desempeño en los proyectos de este sector, esta iniciativa que se enfoca en los resultados, puede ayudar a los gobiernos a tomar mejores decisiones respecto al uso de recursos, seguimiento de los proyectos y rendición de cuentas de los gobiernos y servidores públicos. La adopción de la estrategia de la gestión por resultados en la gestión de proyectos públicos puede centrarse en los resultados y sus impactos que pueden llevar a una mejor gobernanza y desempeño del proyecto del sector público. (Otundo y Langat, 2019).

### III. MÉTODO

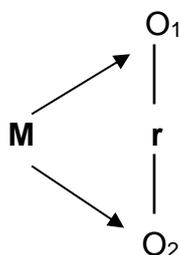
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es positivista, y según Miranda y Ortiz (2020) planteó la diferencia entre el investigador y el objeto de estudio, buscando llegar a verdades categóricas. El enfoque es cuantitativo y consiste en recabar información para probar hipótesis mediante el estudio estadístico y cálculo numérico para establecer normas de comportamiento y demostrar teoría (Hernández et al., 2014). La investigación es de tipo básica y se enfoca en averiguar conocimientos inéditos dentro de los principios y leyes científicas, estructurando una teoría científica. (Sánchez et al., 2018). El nivel del estudio es descriptivo y correlacional. Hernández y Mendoza (2018), postularon que el primero detalla las propiedades y características de los conceptos, fenómenos, variables o hechos, mientras que el otro busca vincularlos calculando las variables estadísticamente. El método es hipotético deductivo, definido como un método científico basado en la observación y experimentación utilizando procesos lógicos deductivos a raíz de una hipótesis que debe ser probada (Sánchez et al., 2018).

El diseño de investigación aplicado fue no experimental, el cual se realiza a través de la observación y medición de hechos y variables de manera natural, sin maniobrar a conveniencia las variables independientes (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, es transversal y según el mismo autor, son apropiados para relacionar dos o más variables, conceptos y categorías en determinado momento.

#### Figura 1

*Diseño de la investigación*



Dónde:

**M:** Muestra personal logístico en los distritos fiscales de Lima

**O<sub>1</sub>:** Variable independiente: Competencias Laborales

**O<sub>2</sub>:** Variable dependiente: Desempeño Laboral

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual de las variables**

La variable independiente competencias laborales es definida como el proceso de formación de personas mediante conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para lograr resultados en un puesto de trabajo (Mertens, 2000).

La variable dependiente desempeño laboral se ha definido por Motowidlo (2003), como el valor total esperado para la organización en un determinado periodo de tiempo sobre las conductas individuales.

#### **Definición operacional de las variables**

La variable competencias laborales está referida al proceso de formación de personas y fue medido por 04 dimensiones: identificación, normalización, formación y certificación de competencias, con un total de 08 indicadores y fueron medidos con un cuestionario de 41 preguntas con una escala tipo Likert.

La variable desempeño laboral está referido al comportamiento individual y a las consecuencias en la organización y fue medido mediante 02 dimensiones: rendimiento y resultados, con un total de 06 indicadores, medidos por intermedio de un cuestionario de 29 ítems con escala tipo Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población del estudio se constituyó por 52 trabajadores que desarrollan funciones en las oficinas de logística e infraestructura. La población está definida como un grupo de personas con ciertas características en común (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró a trabajadores que realizan funciones relacionadas a algunas de las fases de las contrataciones del estado. Respecto a los criterios de exclusión, no se tomó en cuenta al personal que solo realiza funciones administrativas en las oficinas antes mencionadas y que no tengan relación con las fases de las contrataciones públicas.

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es una cantidad representativa de la población investigada, de la cual se recolectaron los datos. Para el presente estudio, la muestra estuvo constituida por 46 trabajadores

El muestreo de la investigación fue no probabilístico y por conveniencia y supone la elección de personas que tienen en común características de acuerdo al marco de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). El criterio para determinar las personas fue que tengan en común, la ejecución de funciones especializadas dentro del ámbito de las contrataciones públicas.

La unidad de análisis estuvo integrada por los trabajadores que realizan funciones logísticas en la Oficina de Logística y en la de Infraestructura.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos**

La técnica de recolección de datos utilizada en este estudio fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Según Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario es una relación de interrogantes definidas sobre las variables investigadas.

El instrumento estuvo compuesto por 41 ítems correspondientes a la variable competencias laborales y 29 ítems para la variable desempeño laboral. Para cada una de las variables estudiadas se usó un cuestionario y cuya herramienta de graduación fue la escala de Likert con cinco valores por cada variable: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi siempre (2) y nunca (1).

La validez es el nivel de veracidad con el cual es medido el instrumento (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente se recurrió al juicio de 3 expertos de reconocida solvencia académica. El resultado de la revisión de los expertos concluyó como aplicable, por lo que se consideró que el instrumento fue estructurado con preguntas válidas, asimismo su aplicación es confiable.

La confiabilidad se estableció a través de la prueba piloto de cuestionario tipo Likert, que se aplicó a 30 trabajadores distribuidos entre las oficinas de logística e infraestructura. Asimismo, la confiabilidad se determinó a través de la aplicación del coeficiente de alfa de Cronbach, para lo cual se recurrió al software estadístico SPSS, teniendo como resultado de fiabilidad de la prueba piloto a 0,949 y 0,943 de la variable competencias laborales y desempeño laboral, respectivamente. Se determinó una magnitud de alta fiabilidad, por lo cual se acepta dicho instrumento. Para Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad está planteada como el grado en el que la aplicación de un instrumento arroja información resultante sólida y congruente.

### **3.5 Procedimiento**

Se realizaron las coordinaciones correspondientes para realizar la aplicación del instrumento y se cuenta con la autorización para publicar la identidad de la institución donde se desarrolló la investigación, asimismo para la recolección de la información se entregó un cuestionario a cada trabajador seleccionado para su llenado y este fue tomado en un solo momento por cada trabajador.

### **3.6 Método de análisis de los datos**

El análisis descriptivo permite conocer la distribución de la puntuación de cada ítem por variable (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente caso se procedió a través del uso de las tablas, frecuencias, porcentajes y figuras para dar a conocer y permitir la comprensión de los datos obtenidos por cada variable de acuerdo a la puntuación obtenida.

Según el mismo autor, el análisis inferencial sirve para probar hipótesis, y de acuerdo a los resultados obtenidos se debe realizar la interpretación de la valoración y su alcance estadístico. Para el estudio se recurrió a la estadística por intermedio del SPSS, así también se empleó el Excel para procesar y analizar los datos, igualmente se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y en consecuencia se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El desarrollo del presente se realizó en base a una problemática real para aportar en la gestión de las contrataciones a través de las variables estudiadas para beneficiar a la comunidad y a los trabajadores de las dependencias donde se realizó la investigación, Se ha consultado diversa literatura y se le ha dado un tratamiento ético, evitando situaciones de plagio ni alteraciones en los resultados producto de la recolección de datos. Esta investigación ha sido desarrollada por los autores y se ha contado con el consentimiento de los participantes a los que se aplicó el cuestionario. Finalmente, a pesar de que la muestra se ha decidido por conveniencia, se ha realizado aplicando el principio ético de justicia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

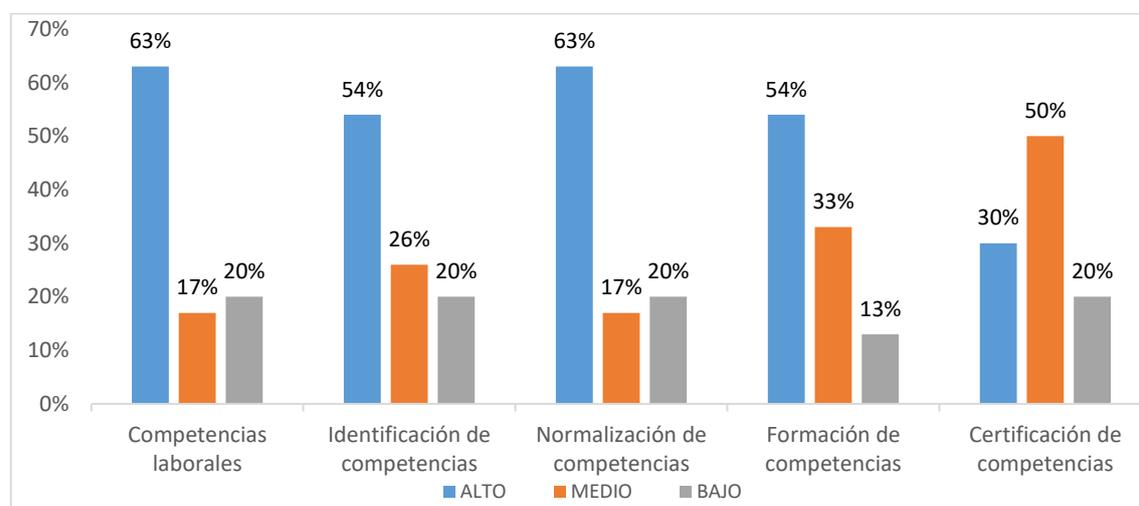
**Tabla 1**

*Distribución de la variable competencias laborales y sus dimensiones*

Variable/Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Competencias laborales	29	63	8	17	9	20	46	100
1. Identificación	25	54	12	26	9	20	46	100
2. Normalización	29	63	8	17	9	20	46	100
3. Formación	25	54	15	33	6	13	46	100
4. Certificación	14	30	23	50	9	20	46	100

**Figura 2**

*Competencias laborales y sus dimensiones del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.*



De acuerdo a la tabla 1 y figura 2, la variable competencias laborales alcanzó el 63% de nivel alto, el 17% de nivel medio y un 20% de nivel bajo. Respecto a la dimensión identificación, 54% obtuvo nivel alto, 26% nivel medio y 20% nivel bajo. A cerca de la dimensión normalización, 63% alcanzó nivel alto, 17% nivel medio y 20% nivel bajo. En torno a la dimensión formación, 54% consiguió nivel alto, 33%

nivel medio y 13% nivel bajo. Finalmente, sobre la dimensión certificación, 30% presentó nivel alto, 50% nivel medio y 20% nivel bajo.

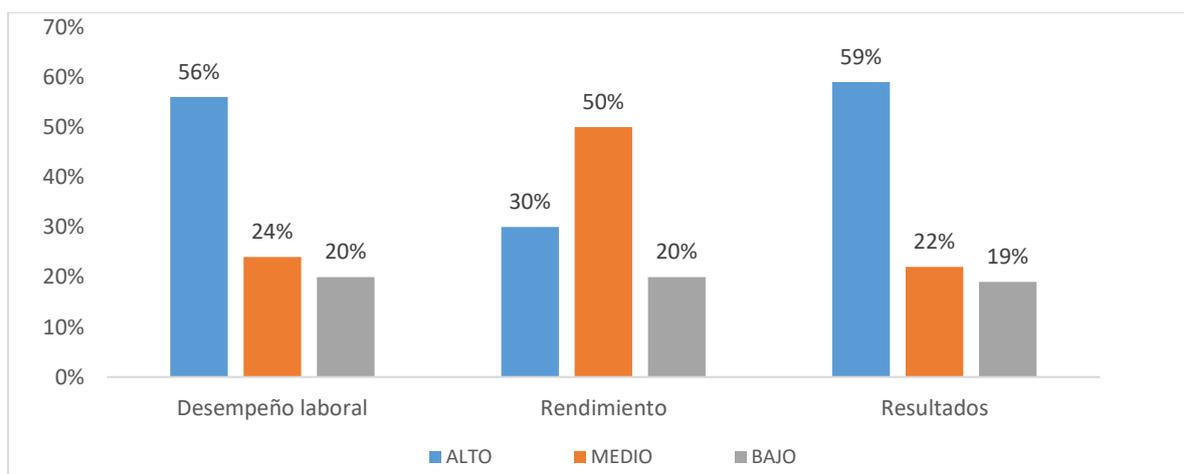
**Tabla 2**

*Distribución de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Variable/Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	26	56	11	24	9	20	46	100
1. Rendimiento	14	30	23	50	9	20	46	100
2. Resultados	27	59	10	22	9	19	46	100

**Figura 3**

*Desempeño laboral y sus dimensiones del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.*



De acuerdo a la tabla 2 y figura 3, se puede observar que la variable desempeño laboral obtuvo 56% de nivel alto, 24% nivel medio y 20% nivel bajo. Asimismo, la dimensión rendimiento alcanzó 30% en nivel alto, 50% en nivel medio y 20% en nivel bajo. Para la dimensión resultados logró un 59% de nivel alto, 22% nivel medio y 19% nivel bajo.

## 4.2 Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia laboral	.204	46	<.001
Identificación de competencias	.168	46	.002
Normalización de competencias	.390	46	<.001
Formación de competencias	.276	46	<.001
Certificación de competencias	.246	46	<.001
Desempeño laboral	.250	46	<.001
Rendimiento	.223	46	<.001
Resultados	.260	46	<.001

La siguiente tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, teniendo que en las variables y sus dimensiones se obtuvieron un  $p < 0.05$ , determinándose que el puntaje corresponde a una distribución normal; por lo que se empleó la prueba no paramétrica conocida como Rho de Spearman.

## 4.3 Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

**Tabla 4***Correlación entre las competencias laborales y el desempeño laboral*

			Competencias laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.779**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.779**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	46	46

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

La tabla 4, muestra los resultados que permite corroborar la hipótesis general, obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,779\*\*, lo que posibilita deducir que existe relación significativamente alta con una  $p < 0.001$  ( $p < 0,05$ ), con lo que se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados se interpretan que a más competencias laborales habrá mejor desempeño laboral o a menos competencias laborales, menor desempeño laboral.

**Prueba de la primera hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre la identificación de competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

Ha: Existe relación entre la identificación de competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

**Tabla 5***Correlación entre la identificación de competencias y el desempeño laboral*

			Identificación de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identificación de competencias	Coeficiente de correlación	1.000	.716**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.716**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	46	46

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

En la tabla 5, se expone los resultados para contrastar la primera hipótesis específica, en la que se produjo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,716\*\*, lo que permite interpretar que existe relación significativamente moderada con una  $p < 0.001$  ( $p < 0,05$ ), en ese sentido la hipótesis nula es rechazada.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la normalización de competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

Ha: Existe relación entre la normalización de competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

**Tabla 6**

*Correlación entre la normalización de competencias y desempeño laboral*

			Normalización de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normalización de competencias	Coeficiente de correlación	1.000	.595**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.595**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	46	46

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

En la tabla 6, se expone los resultados para analizar la segunda hipótesis específica, que arrojó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,595\*\*, lo que se interpreta en la existencia de una relación significativamente moderada con una  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ), en consecuencia, no se acepta la hipótesis nula.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: No hay relación entre la formación de competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

Ha: Hay relación entre la formación de competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

**Tabla 7***Correlación entre la formación de competencias y desempeño laboral*

			Formación de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formación de competencias	Coeficiente de correlación	1.000	.775**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.775**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	46	46

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

De acuerdo a la tabla 7, se observa la información resultante para contrastar la tercera hipótesis específica, en el que se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,775\*\*, encontrándose una relación significativamente alta, con una  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ). La hipótesis nula se rechaza.

**Prueba de la cuarta hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre la certificación de las competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

Ha: Existe relación entre la certificación de las competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima, 2014.

**Tabla 8***Correlación entre la certificación de competencias y desempeño laboral*

			Certificación de competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.772**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.772**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	46	46

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

La tabla 8 muestra resultados para evaluar la cuarta hipótesis específica, en el que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,772\*\*, lo que permite deducir la existencia de una relación significativamente moderada con una  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ), con lo que la hipótesis no se acepta.

## V. DISCUSIÓN

Se procedió a analizar los resultados y generar la discusión, tomando en consideración la realidad problemática, antecedentes, marco teórico y otras investigaciones y publicaciones que coinciden con las hipótesis del presente estudio.

De acuerdo a los resultados, de la hipótesis general, se observa que las competencias laborales tienen una relación con significancia alta con el desempeño laboral, presentando una correlación de Rho de Spearman = 0,779\*\*, siendo congruente con la investigación de De La Cruz y Quispe (2018) que encontraron una relación significativamente fuerte entre las variables competencias laborales y desempeño laboral a través de una correlación de Rho de Spearman = 0,870\*\*. Estas coincidencias pueden estar relacionadas al hecho de que entre las dimensiones de las competencias laborales en De La Cruz (2018) se establecieron tres dimensiones: concepto de unos mismo, conocimiento y habilidades, que guardan relación con algunas de las dimensiones de la variable independiente de la presente investigación, como son la identificación y formación de competencias, respectivamente y cuyos resultados presentan relación significativamente alta entre estas dimensiones y el desempeño laboral al tener coeficientes de correlación de Rho de Spearman superior a 0,700\*\*.

Asimismo, guarda correspondencia con los resultados inferenciales de Gómez (2021), se encontró relación significativamente alta entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad gubernamental de San Martín, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.817\*\*. Lo expuesto en el párrafo precedente, también tiene similitud con los resultados de Córdova et al. (2021), quienes manifestaron que existe una relación fuerte, directa y positiva entre la variable habilidades blandas y desempeño laboral. Es importante precisar que de acuerdo a las definiciones de competencias laborales esbozadas en el presente trabajo se encuentra dentro de éstas a las habilidades blandas, en ese sentido, se puede inferir que existe coincidencia entre las investigaciones.

De acuerdo a los datos y resultados descriptivos de la variable competencias laborales, la presente investigación arrojó que los niveles de percepción de éstas respecto al desempeño laboral, llegaron a un porcentaje de 63% en el nivel alto, guardando relación con Rodríguez et al. (2021), quienes evidenciaron que un

porcentaje de 45%, se centran en que las competencias técnicas son necesarias para un buen desempeño de sus funciones, manifestando que en el sector público se requiere que el personal posea una serie de competencias técnicas, ya que son tiene trato directo con la comunidad y además son los que realizan las funciones cuyos resultados afectan directamente a la sociedad de manera positiva o negativa. Asimismo, guarda relación con Flores (2018), que en su investigación obtuvo como resultados que el nivel de competencia laboral de los trabajadores de un organismo municipal en Lamas, es prevalecientemente bueno con 78%, sustentando en que las características exigidas por puesto, llegaron a un nivel promedio para el desempeño de sus funciones.

En adición a las coincidencias encontradas con el presente estudio, sobre los resultados descriptivos, se suma la investigación de Gómez (2021), cuyos niveles de las competencias laborales respecto al desempeño laboral de una institución pública en la que se realizó la recolección de datos, se obtuvo un total de 2.6% como muy malo, 6.1% malo, 49.6% regular, 32.2% bueno y el 9.6% para muy bueno. Del mismo modo coincidió con Bayona (2017), que de acuerdo a los resultados de su investigación, el nivel de competencias genéricas de los trabajadores, obtuvo que el 24.8% de ellos alcanzaron un nivel muy alto y el 27.8% un nivel alto en relación al desempeño laboral, teniendo entre ambos más del 50% de trabajadores que alcanzaron un nivel alto a muy alto, asimismo dentro de las competencias genéricas dimensionó a la competencia conocimientos, la cual presentó un 17.8% con nivel alto y un 33.5% con nivel moderado.

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de la presente investigación, se encontró que el 56% obtuvo un nivel alto, el 24% obtuvo el nivel medio y 20% en el nivel bajo, contradiciéndose de Pacherez y Marrufo (2020) que concluyeron que el nivel del desempeño laboral es bajo con una percepción de 77.8% en los funcionarios y el 66.7% en los colaboradores, presentando una modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño de los trabajadores de la entidad investigada. Según Pacherez y Marrufo (2020), la baja percepción de los trabajadores respecto al desempeño laboral refleja que en el municipio de la provincia de Rioja no se está cumpliendo con los objetivos y metas establecidos, debido a la falta de compromiso y comunicación asertiva.

Asimismo, guarda cierta correspondencia con los resultados postulados por Valdez (2018) sobre la modernización de la gestión pública, donde se tuvo que el 73%, consideran alto el desempeño laboral mientras que tan solo un 36% lo consideran medio, infiriendo que el índice de desempeño laboral es alto en el Gobierno Regional Huánuco. En este caso, estos resultados están relacionados a la meritocracia ya que el 76% consideran que hay una adecuada aplicación de la meritocracia en dicha entidad que influye en el desempeño laboral

Por otro lado, según los resultados de la primera hipótesis específica, se encontró la existencia de una relación significativamente alta entre la identificación de competencias y el desempeño laboral, a través de una correlación de Rho de Spearman = 0,716\*\*, este resultado tiene correspondencia con lo manifestado por Surbhi et ál. (2022), respecto a la importancia del mapeo de competencias como una herramienta importante para identificar el conocimiento, habilidades y atributos requeridos para desempeñarse con efectividad y eficiencia. Como se puede apreciar, en la investigación de Surbhi at al. (2022) se plantea al mapeo de competencias como un medio valioso para lograr los objetivos definidos en su investigación. En la estructura del presente estudio se ha ubicado a la identificación de competencias como la primera dimensión de las competencias laborales respecto al desempeño laboral, debido a que para mejorar este último se debe partir por reconocer y determinar las propiedades y particularidades, así como los comportamientos orientados los resultados a través de un buen rendimiento laboral y las brechas que deben ser reducidas a través de la adquisición de conocimientos.

Del mismo modo, presenta similitud con Ahmed (2017), quien expuso sobre el proceso para elaborar el mapeo funcional de una organización, en el que se identifique, entre otros, los puestos y competencias para ejecutar funciones, así como la información para medir el desempeño individual y organizacional.

Asimismo, según los resultados de la segunda hipótesis específica, que logró una correlación de Rho de Spearman = 0,595\*\*, interpretándose la presencia de una relación significativamente moderada entre la normalización de las competencias y el desempeño laboral, información que coincide con el BID (2020), que afirmó que la normalización es la estructuración de reglas y principios a cerca de competencia cuyo propósito es contar con la norma que especifique los resultados en el desempeño de determinada función.

Por otro lado, según lo manifestado por Silva (2020), el gobierno peruano a través del sector trabajo ha gestionado iniciativas para impulsar procesos para formar y certificar competencias laborales, a través de sus programas y direcciones nacionales, debido a la relevancia en el ámbito laboral.

Así también, Huaripata (2018), en su investigación sobre las contrataciones y el desempeño, encontró deficiencias en su desarrollo debido a que el personal responsable de ejecutar estas funciones no son los adecuados ya que no se encuentran debidamente capacitados en los sistemas de abastecimiento y en la normativa aplicable, no permitiendo alcanzar los objetivos trazados; coincidiendo con los resultados de esta investigación en el sentido que a menos competencias, menor desempeño en el trabajo. Esta situación se puede presentar debido a que las funciones desarrolladas dentro del ámbito de las contrataciones públicas, requieren cierta especialización de acuerdo a las fases de las contrataciones establecidos en el marco normativo nacional de las contrataciones públicas.

Respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados arrojados en la presente investigación, se aprecia que la formación de las competencias tiene una relación significativamente alta con el desempeño con una correlación de Rho de Spearman = 0775\*\*, coincidiendo con el estudio realizado por Vicente y Chávez (2020), en el que se demostró que hay correlación positivamente alta respecto a las competencias laborales y la productividad del municipio investigado, precisando que para elevar la productividad se deben realizar gestiones relacionadas a los conocimientos y capacitaciones, esto último guarda relación con Mertens (2000) quién definió a la formación de competencias como un eje fundamental dentro de la estrategia para lograr productividad laboral en una organización.

Del mismo modo, guarda relación con lo señalado por la OCDE (2020), que puso énfasis en que se requiere con urgencia fortalecer los procesos de profesionalización a través de propuestas que permitan lograr competencias en los funcionarios que se encuentran dentro del marco de la gestión pública, especialmente para lograr la eficiencia y efectividad en las compras públicas. Referente a lo señalado, se puede concluir que cada vez más se viene especializando los sistemas que forman parte de la gestión pública, a los cuales los trabajadores públicos deben tener la capacidad de responder para cumplir con las expectativas esperadas y cumplir con los objetivos trazados y para ello es

necesario poner énfasis en la especialización; dicho esto es necesario señalar que dentro de la dimensión formación de competencias se tiene como un indicador a la especialización ya que permitirá contar con conocimientos más específicos para un mejor desenvolvimiento y desarrollo de sus funciones.

La relación encontrada en la presente investigación, entre la formación de competencias y el desempeño laboral, coincide con la información del módulo de profesionalización en OCDE (2019), en cuya evaluación se realizaron diversas propuestas relacionadas a la profesionalización de las compras y contrataciones estatales. Una de ellas referida a que la profesionalización debe ser normada a través de una adecuada estructuración de los criterios o procedimientos para ampliar la intervención de las diversas ofertas de la profesionalización y promoverla como uno de los puntos cruciales para volver eficiente la función logística. Otra de las propuestas está relacionada a formar competencias por especialidades, plantea la necesidad de contar con una carrera para trabajadores públicos que desarrollan funciones logísticas, así como impulsar los programas de capacitación de manera anual.

Los resultados logrados en la cuarta hipótesis muestran una correlación de Rho de Spearman = 0,772\*\*, interpretándose que la certificación de las competencias tienen una relación significativamente alta con el desempeño laboral, estos resultados coinciden con la iniciativa por parte del OSCE, respecto a la certificación de competencias que se formalizó a través de una directiva en la que se detalla los procedimiento para la certificación, en la cual se señala que todo aquel que de acuerdo a sus funciones participe en cualquier fase de las contrataciones, debe estar debidamente certificado por el ente normativo de las contrataciones. Esta obligatoriedad dispuesta en OSCE (2020) respecto a los lineamientos, condiciones y procedimientos para contar con su certificación, se ha constituido como un requisito indispensable para prestar servicios Enel marco de las compras públicas de sus entidades, hecho que además otorga al trabajador un valor agregado respecto a otros que no cuentan con dicha certificación.

Complementando esta postura, Silva (2020) señaló que la certificación acredita la adquisición de alguna competencia a través de una prueba documentada que permite ejecutar un trabajo en un determinado puesto, existiendo

una tendencia a producir un resultado laboral superior, en aquellas personas certificadas laboralmente.

Por otro lado, en OCDE (2019), concede gran relevancia a la necesidad fortalecer el sistema para evaluar el desempeño, enfocando la profesionalización a la gestión por resultados, donde su impacto sea vinculado a la calidad del gasto, es decir a la capacidad para usar eficiente y eficazmente la asignación presupuestal de las instituciones públicas. En relación a ello, se puede afirmar que la información extraída de los procesos de evaluación del desempeño es altamente valiosa para las definir las gestiones posteriores con la finalidad de conocer el progreso de cada individuo y las acciones para continuar con el fortalecimiento de aquellos puntos débiles, en ese sentido, lo descrito coincide notablemente con las dimensiones del desempeño laboral investigadas en esta tesis, sobre el rendimiento y los resultados.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

En torno al objetivo general, el análisis estadístico concluye que existe una correlación alta entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal que realiza funciones logísticas en los distritos fiscales de Lima del Ministerio Público, debido a Rho de Spearman = 0,779\*\* y  $p < 0.05$ ; permitiendo corroborar la hipótesis general, estableciéndose que a mayores competencias laborales, mejor desempeño laboral o a menor nivel de competencias laborales, menor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

### **Segunda**

Para el primer objetivo específico, se pudo determinar la presencia de un nivel de correlación significativamente alto entre la identificación de competencias y el desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público, con un Rho de Spearman = 0,716\*\* y  $p < 0.05$ ; confirmando la hipótesis alterna; señalándose además la importancia de fortalecer un proceso para mapear las funciones específicas en los sistemas de abastecimientos para un mejor desempeño del personal logístico.

### **Tercera**

Con referencia al segundo objetivo específico, el análisis estadístico concluyó que existe un nivel de correlación moderada entre la normalización de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores que realizan funciones logísticas en los distritos fiscales de Lima del Ministerio Público, mediante un Rho de Spearman = , 0,595\*\* y  $p < 0.05$ ; confirmándose la segunda hipótesis específica, evidenciándose la necesidad de articular esfuerzos con otras entidades públicas y con los entes rectores en contrataciones, como en el sector trabajo para impulsar normas de trabajo relacionadas al sistema nacional de abastecimiento.

### **Cuarta**

En virtud al tercer objetivo específico, y de acuerdo al análisis de los resultados, se concluyó la existencia de correlación significativamente alto entre la formación de competencias y el desempeño laboral, obteniendo un Rho de Spearman = 0,775\*\* y  $p < 0.05$ ; aceptándose lo postulado en la tercera hipótesis específica del actual estudio, tomando en cuenta la importancia de la capacitación constante, así como

de especializaciones que deben acreditar los trabajadores públicos que desarrollan funciones logísticas.

#### **Quinta**

En cuanto al cuarto y último objetivo específico, quedo demostrado que existe nivel de correlación significativamente alto entre la certificación de las competencias y el desempeño laboral del personal logístico en la entidad donde se realizó el estudio, con un Rho de Spearman = 0,772\*\* y  $p < 0.05$ , y se confirmó la cuarta hipótesis específica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

A través de la Oficina de Administración de Potencial Humano y en coordinación con la Gerencia Central de Logística y la Gerencia Central de Infraestructura del Ministerio Público, se recomienda gestionar un modelo de evaluación y medición del desempeño de los trabajadores, a través de la identificación de indicadores enfocados en el rendimiento y los resultados, con la finalidad de conocer las debilidades que presenten, entre ellas, respecto a las competencias, para así mejorar la administración del talento humano de la institución, específicamente del personal que realiza funciones relacionadas al ámbito logístico y de contrataciones del estado.

### **Segunda**

Respecto a la identificación de competencias se recomienda que, a través de la oficina que ejerza la máxima autoridad en términos administrativos en la entidad, se disponga realizar los análisis funcionales de las ocupaciones y puesto de trabajo, diseñando la metodología más conveniente a fin de conocer las competencias claves del personal que realiza funciones logísticas en las Oficinas de Logística e Infraestructura.

### **Tercera**

En cuanto a la normalización de las competencias, se recomienda que las Oficinas de Logística e Infraestructura en coordinación con la Oficina de Racionalización desarrollen normas internas para un eficaz y eficiente desempeño laboral, a través de la elaboración o actualización, según corresponda, de los manuales de procedimientos que establezcan detalladamente los responsables y los pasos a realizar para los diferentes tipos de contrataciones, sean o no, a través de procedimientos de selección, con la finalidad de reducir el margen de error en el desarrollo de sus funciones por parte del personal logístico.

### **Cuarta**

Respecto a la formación de competencias, se sugiere que la Entidad, a través de la Oficina Central de Potencial Humano cumpla con elaborar en coordinación de la Oficina Central de logística el plan de capacitación anual y además realice las gestiones presupuestales para ejecutarlo de acuerdo a la programación establecida

y a través de formadores acreditados por el OSCE, asegurándose de que las capacitaciones y estudios a realizar tengan total relación con las funciones que realiza el personal, con el objetivo de que reditúe en el desempeño del trabajador.

#### **Quinta**

Se recomienda a la Entidad que a través de la Oficina Central de Logística y sus órganos de línea se verifique el estricto cumplimiento a lo dispuesto por el ente rector de las contrataciones, en el sentido de que todo el personal que participa en las etapas de las contrataciones, se encuentre con la certificación vigente emitida por el OSCE, así como que dicho personal cuente con horas adecuadas de capacitación y actualización por instituciones que se encuentren debidamente acreditados como socios estratégicos en formación de competencias en el ámbito de las contrataciones públicas. Estas medidas permitirán cumplir con la normativa aplicable y mantener actualizados en materia de contrataciones al personal logístico.

## REFERENCIAS

- Arifin, Z., Nirwanto, N. & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International journal of multi discipline science*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Ahmed, E. (2017). Developing of occupational standards and their impact in capacity buliding. *Journal of Management Development*. 36(3). <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0055>
- Alsabbah, M. & Ibrahim, H. (2017). Employees' competence and job performance. *Advanced science letters*, 23(1), 313-316. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7170>
- Bayona García, J. (2017). *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes, Lima Metropolitana* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5883>
- BID (2020). *Consejos sectoriales de competencias: Guía metodológica*. <http://dx.doi.org/10.18235/0002198>
- Buntaran, F., Andika, D., & Alfiyana, V. (2019). Impact of job satisfaction on job performance. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 121-128. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol1121-128>
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. (pp.686–707). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_900](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_900)
- Campbell, J. & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Córdova Alayo, M., Castañeda Carranza, D., Gómez Arce, D., Mosqueira Rodríguez, D. y Dionicio Rosado, M. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral de los administrativos de la Universidad Nacional de

- Trujillo, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11554-11571. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1184)
- Coronel, M., Bermeo, K., y Narváez, C. (2021). Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues. *Revista Cienciamatría*, 7(12), 411-436. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.435>
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140-161. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000200007&lng=pt&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200007&lng=pt&tlng=es)
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos, 5 edición. *Mc Graw Hill*. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- De La Cruz, E. y Quispe, E. (2018). *Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33179>
- Flores Pinedo, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas, periodo 2017*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31573>
- Gómez Sarmiento, F. (2021). *Competencias Laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67749>
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Harris, R. & Clayton, B. (2018). Editorial: The importance of skills - but which skills? *International Journal of Training Research*, 16(3), 195-199. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1576330>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición. Mc Graw Hill – Interamericana Editores.*
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera edición. Mc Graw Hill – Interamericana Editores*
- Huaripata, M. (2018). *Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29938>
- Llano, M. (2019). Los condicionantes políticos de los procesos de profesionalización en América Latina. Un modelo de cambio institucional. *Foro internacional*, 59(2), 437-477. <https://doi.org/10.24201/fi.v59i2.2614>
- Maripaz, C. & Ombra, A. (2016). Graduates' competence on employability skills and job performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 2(5), 119-125. <http://doi.org/10.11591/ijere.v5i2.4530>
- Martini, I., Supriyadinata, A., Sutrisni, K. & Sarmawa, I. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Matabanchoy Tulcán S., Álvarez Pabón K. y Riobamba Jiménez O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://www.gwern.net/docs/economics/1971-mcclelland-theachievingociety.pdf>
- Miranda, S. y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE*

- Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, (12), 39-53. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice*, 157 – 176. <https://doi.org/10.4324/9780203771891>
- Mutambatuwisi, F., Nyasha, M., Muchadenyika, C., & Faith, M. (2016). Effectiveness of result based management as a performance management tool evidence from small and medium enterprises (SMEs) in Zimbabwe. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(1), 88-96. <http://www.ijtrd.com/papers/IJTRD1397.pdf>
- OCDE (2016). Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú: Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo, *OECD Publishing*, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264265226-es>
- OCDE (2019). *Evaluación del Sistema de Compras y Contrataciones Públicas del Perú. Módulo de Profesionalización*. <https://www.mapsinitiative.org/assessments/MAPS-Peru-assessment-report.pdf>
- OCDE (2020). Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020, *OECD Publishing*, Paris. <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- OECD (2019). OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future, *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>
- OIT/Cinterfor (2000). Educar en competencias: competencias: La experiencia de la Corporación Paisajoven de Colombia. *Boletín técnico interamericano de formación profesional*, 125-150. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/hernand.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/hernand.pdf)
- OSCE (2020). *Directiva N° 002-2020-OSCE-CD, Certificación de los profesionales y técnicos que laboren en los órganos encargados de las contrataciones de las entidades públicas*. <https://www.gob.pe/institucion/osce/normas-legales/441968-002-2020-osce-cd>

- Otundo M. & Langat, G. (2019). Result based management and performance of projects in public sector. SSRN Electronic Journal. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3449497>
- Pacherrez Riva, J. y Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Park, Y. (2020). Career competencies and perceived work performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 317–326. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.317>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista De Ciencias Sociales*, 16(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Ramírez Díaz, J. (2020). An approach by competencies and its current relevance: Considerations from occupational guidance in educational context. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernandez, E, & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodríguez Vásquez, J., Pérez Vásquez, M., Álvarez Ríos, L. y Palomino Alvarado, G. (2021). Gestión por competencias en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.496](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496)
- Saavedra López, M., Romero, H. y Sánchez, A. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 6(2), 101-121. <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.08>
- Sanabria Rangel, P., Ospina Díaz, M. y García Carvajal, Santiago. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia. *AD-Minister*, 1(35), 5-52. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.1>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, primera edición. *Vicerrectorado e Investigación de la Universidad Ricardo Palma*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Santillán Guzmán, K. y Saavedra Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Santoso, A., Oktafien, S., Roespinoedji, D. & Saudi, M. (2021). Career development effect on employee performance improvement. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, 11(6), 728-734. doi:10.48047/rigeo.11.06.89
- Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity *IZA World of labor, Institute of Labor Economics (IZA)*, 260-260. <http://doi.org/10.15185/izawol.260>
- SENA, (2015). *El ABC de la normalización de las competencias*. Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo Grupo de Gestión de Competencias Laborales. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/abc\\_complab\\_sena.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/abc_complab_sena.pdf)
- Silva Suárez, C. (2020). Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016. *Pensamiento Crítico*, 24(2), 5–36. <https://doi.org/10.15381/pc.v24i2.1744>
- Surbhi, S., Harminder, K. & Sudhansu, P. (2022). A study of competency-based approach to identify high performers among disaster management professionals. *Studies of Applied Economics*, 40(2). <https://doi.org/10.25115/eea.v40iS1.6051>
- Tananta, C., y Bardales, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia latina*, 4(2). [http://dx.doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.150](http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150)
- Valdez, R. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33031>
- Velásquez Restrepo, S. y Giraldo Vásquez, D. (2021). Normas de competencia laboral en diseño y confección: un análisis comparativo entre Asia y Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17(32).  
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i32.3521>
- Vera Silva, C. & Gouveia Rodrigues, R. (2016). Development and validation of a self-reported measure of job performance. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, 126(1), 279-307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Vicente Herrera, A. y Chávez Garcés, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas et Scientia - UPT*, 8(2), 1202-1210.  
<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Zuheir, M. (2018). The Determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, 5(1), 11-17. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.780>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público em los distritos fiscales de Lima, 2014							
Autor: Sandra Mirella Vega Córdova							
Roberth Fernando Telles Miroquezada							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral, del personal logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014?  <b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre las Competencias Laborales en el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014  <b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014.  <b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Variable 1: Competencias Laborales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de edición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Identificación de competencias.	Puesto de trabajo	1, 2, 3, 4, 5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Alto Medio
				Funciones	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo
			Normalización de competencias.	Directivas.	15, 16, 17, 18	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Alto Medio
				Manual de organización y funciones.	19, 20, 21	Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo
Ley de contrataciones del estado.	22, 23, 24, 25						

1. ¿Qué relación existe entre la Identificación de Competencias y el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público de los Distritos Fiscales de Lima 2014?	1. Determinar qué relación existe entre la Identificación de Competencias y el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima.	1. Existe relación significativa entre la Identificación de Competencias y el Desempeño Laboral del Personal Logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014.	Formación de competencias.	Especialización	26, 27, 28, 29, 30	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
			Certificación de competencias.	Capacitación	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>							
2. ¿Cómo incide la Normalización de Competencias en el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público de los Distritos Fiscales de Lima 2014?	2. Averiguar de qué manera incide la Normalización de Competencias, en el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima.	2. Existe relación significativa entre la Normalización de Competencias y el Desempeño Laboral del Personal Logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Rendimiento	Conocimiento	1, 2, 3, 4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
				Capacidad	5, 6, 7, 8		
Motivación	9, 10, 11, 12						
3. ¿Qué relación existe entre la Formación de las Competencias y el Desempeño Laboral del personal		3. Existe relación significativa entre la formación de las Competencias y el Desempeño Laboral del Personal Logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014.	Resultados	Evaluación	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Medio Bajo
				Conductas	21, 22, 23, 24, 25		

<p>logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014?</p> <p>4. ¿Cómo influye la Certificación de las Competencias en el Desempeño del personal logístico del Ministerio Público e los Distritos Fiscales de Lima 2014?</p>	<p>3. Determinar qué relación existe entre la Formación de las Competencias y el Desempeño Laboral, del personal logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima.2014</p> <p>4. Conocer cómo influye la Certificación de las Competencias en el Desempeño Laboral del personal logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima.2014.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre la Certificación de las Competencias y el Desempeño Laboral del Personal Logístico del Ministerio Público en los Distritos Fiscales de Lima 2014.</p>		<p>Productividad</p>	<p>26, 27, 28, 29</p>		
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>				
<p><b>Tipo:</b></p>	<p><b>Población:</b> 52</p>	<p><b>Variable 1:</b> Competencias laborales</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p>				

<p>Básica</p> <p><b>Alcance:</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental Transversal</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p><b>Tamaño de muestra:</b> 46</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No Probabilístico por conveniencia.</p>	<p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Mertens</p> <p>Año: 2000</p> <p>Monitoreo: Confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distritos Fiscales de Lima del Ministerio Público</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Motowidlo</p> <p>Año: 2003</p> <p>Monitoreo: Confiabilidad</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distritos Fiscales de Lima del Ministerio Público</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Para describir el comportamiento de las variables se utilizó tablas, frecuencias, porcentajes y figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se utilizó para las pruebas de hipótesis, las pruebas de normalidad y la correlación de Spearman.</p>
--	---	---	---

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

### Operacionalización de la variable 1: Competencias laborales

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias laborales	Definida como el desarrollo de formación de personas por medio de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas requeridas para obtener resultados en el ejercicio de un puesto de trabajo (Mertens, 2000).	Es el proceso de formación de personas y fue medido por 04 dimensiones, y fueron medidos a través de un cuestionario de 41 ítems con una escala tipo Likert.	Identificación de competencias	Puesto de trabajo	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				Funciones	
			Normalización de competencias	Directivas	
				Manual de organización y funciones	
			Formación de competencias	Especialización	
			Certificación de competencias	Capacitación	
	Evaluación				

## Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Definido por Motowidlo (2003), en base a la valoración total del comportamiento individual que se espera por una organización en un cierto período de tiempo.	Está referido al comportamiento individual y sus consecuencias en una determinada organización, se estructuró a través de 02 dimensiones, medidos con una escala de Likert mediante un cuestionario conformado por 29 ítems.	Rendimiento	Conocimiento	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				Capacidad	
				Motivación	
			Resultados	Evaluación	
				Conductas.	
				Productividad	

### Anexo 3: Población y Muestra

#### **Población de estudio**

Unidad orgánica	Población
Oficina de logística	44
Oficina de infraestructura	8
Total	52

#### **Muestra del estudio**

Unidad orgánica	Población
Oficina de logística	41
Oficina de infraestructura	5
Total	46

#### Anexo 4: Fichas técnicas de las variables y baremos

Nombre: Cuestionario sobre competencias laborales

Autores: Sandra M. Vega Córdova y Roberth Fernando Telles Miroquezada

Administración: Se aplicó individualmente.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos.

Número de ítems: 41 ítems.

Descripción de la escala: Tipo Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi siempre y nunca (5,4,3,2,1).

Nombre: Cuestionario sobre desempeño laboral

Autores: Sandra M. Vega Córdova y Roberth Fernando Telles Miroquezada

Administración: Se aplicó individualmente.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos.

Número de ítems: 29 ítems.

Descripción de la escala: Tipo Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi siempre y nunca (5,4,3,2,1).

#### Tabla

*Baremos de la variable: Competencias laborales*

<b>Variable independiente</b>	<b>D.1</b>	<b>D.2</b>	<b>D.3</b>	<b>D.4</b>	<b>Niveles</b>
151-205	52-70	41-55	19-25	41-55	Alto
96-150	33-51	26-40	12-18	26-40	Medio
41-95	14-32	11-25	5-11	11-25	Bajo

#### Tabla

*Baremos de la variable: Desempeño laboral*

<b>Variable Dependiente</b>	<b>D.1</b>	<b>D.2</b>	<b>Niveles</b>
107-145	46-62	63-85	Alto
68-106	29-45	40-62	Medio
29-67	12-28	17-39	Bajo

## Anexo 5: Instrumentos de investigación

**Universidad Cesar Vallejo  
Escuela de Postgrado  
Maestría en Gestión Pública**

### Encuestas sobre competencias laborales y desempeño laboral del personal logístico del Ministerio Público en los distritos fiscales de Lima - 2014

**Instrucciones:**

En la escala del 1 al 5, por favor de marcar con una "x" el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación presenta el significado de la escala mencionada

Nota: la presente encuesta será aplicada al personal logístico del Ministerio Público por lo cual se solicita contestarla en función del puesto que desempeña

<b>Escalas</b>	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

**Competencias laborales**

N°	Dimensiones/Ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Identificación de Competencias</b>					
1	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de actos preparatorios.					
2	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección.					
3	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual.					
4	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado.					
5	Su perfil profesional es acorde a su puesto de trabajo					
6	Las funciones que realiza es acorde a su perfil profesional.					
7	Las funciones realizadas están relacionadas a la adquisición de bienes.					
8	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de servicios.					
9	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de obras.					
10	Opera el SEACE- Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado.					
11	Opera el SIAF - Sistema de Administración Financiera.					
12	Opera el SIGA - Sistema de Información de Gestión Administrativa.					
13	Cuenta con más de 03 años de experiencia en las funciones que realiza.					
14	Las funciones realizadas contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa.					
	<b>Dimensión 2: Normalización de Competencias</b>					
15	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección					
16	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a las contrataciones directas.					

17	Las directivas internas son forman parte del marco normativo de la Entidad.					
18	Las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la Entidad.					
19	Las funciones que realiza están descritas en el MOF.					
20	Las funciones descritas en el MOF están de acuerdo a los procedimientos vigentes de las contrataciones públicas.					
21	Su perfil profesional o técnico cumple con el perfil descrito en su MOF.					
22	Está certificado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.					
23	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE.					
24	Considera que el procedimiento para obtener la certificación del OSCE es la adecuada.					
25	La certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza.					
	<b>Dimensión 3: Formación de Competencias</b>					
26	Cuenta con alguna especialización en contrataciones públicas.					
27	Cuenta con alguna especialización en logística.					
28	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como participante					
29	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como ponente.					
30	Está especializado en alguna fase de las contrataciones públicas.					
	<b>Dimensión 4: Certificación de Competencias</b>					
31	Se ha capacitado en contrataciones públicas en el último año.					
32	Ha sido beneficiado con el plan de capacitación de la Entidad.					
33	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones.					
34	Ha sido capacitado por algún aliado estratégico del OSCE.					
35	Cuenta con más de 80 horas de capacitación.					
36	Cuenta con certificado SEACE.					
37	Cuenta con certificado SIGA.					
38	Cuenta con certificado SIAF.					
39	Ha sido evaluado respecto a su desempeño en el último año.					
40	Su Entidad cuenta con un plan de evaluación.					
41	Existe promoción en base a los resultados de la evaluación					

### Desempeño laboral

N°	Dimensiones/Ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Rendimiento</b>					
1	Conocemos la Ley de Contrataciones del Estado					
2	Tenemos conocimiento de cómo llevar los procesos de selección en bienes, servicios y obras.					
3	Las capacitaciones impartidas por el OSCE, nos proporcionan conocimiento en materia de Contrataciones del Estado.					
4	La Certificación que da el OSCE a los funcionarios y servidores refleja nuestro conocimiento sobre la Ley de Contrataciones.					
5	Tiene la suficiente capacidad, para entender todos los procesos de selección que se dan en bienes, servicios y obras.					
6	Considera tener la capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo.					

7	Se considera capaz de asumir retos en su función logística.					
8	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de Contrataciones					
9	Siente que la Entidad lo motiva a través de incentivos laborales					
10	Es necesaria la motivación para alcanzar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores en función logística					
11	Se siente motivado para realizar sus funciones.					
12	Considera que a motivación es un factor para alcanzar los objetivos en el desarrollo de su función logística.					
	<b>Dimensión 2: Resultados</b>					
13	La Entidad evalúa su desempeño.					
14	La evaluación refleja el nivel de desempeño laboral					
15	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad.					
16	Considera ser evaluado periódicamente					
17	Considera que es necesario tener probidad para realizar una eficiente gestión en sus labores.					
18	Considera necesario una actitud positiva para el desarrollo de sus funciones					
19	Utiliza la Ley del Código de Ética de la Función Pública.					
20	Considera tener buena disposición para el desarrollo de sus funciones.					
21	Considera que la productividad de su desempeño laboral se mide a través de los resultados obtenidos.					
22	Considera que la productividad mide nuestro desempeño laboral					
23	Considera que su desempeño laboral es productivo.					
24	Considera que ser productivo (a) es ser eficiente.					
25	Considera que existe relación entre productividad y eficacia.					
26	Considera que el resultado de su trabajo llega a la excelencia.					
27	Considera que su desempeño laboral es excelente.					
28	Considera que se llega a la excelencia en el desempeño laboral con las capacitaciones del Órgano Supervisor de las Contrataciones (OSCE					
29	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de Contrataciones del Estado.					

## Anexo 6: Validación de instrumentos

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS</b>								
1	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de actos preparatorios	x		x		x		
2	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección	x		x		x		
3	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual	x		x		x		
4	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado.	x		x		x		
5	Las funciones que realiza son acordes a su perfil profesional	x		x		x		
6	Las funciones realizadas están relacionadas a la adquisición de bienes	x		x		x		
7	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de servicios	x		x		x		
8	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de obras	x		x		x		
9	Opera el SEACE - Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado	x		x		x		
10	Opera el SIAF - Sistema de Administración Financiera	x		x		x		
11	Opera el SIGA - Sistema de Información de Gestión Administrativa	x		x		x		
12	Cuenta con más de 03 años de experiencia en las funciones que realiza	x		x		x		
13	Las funciones realizadas contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa	x		x		x		
14	Las funciones que realiza son acordes a su perfil profesional	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: NORMALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS</b>								
15	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección	x		x		x		
16	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a las contrataciones directas	x		x		x		
17	Las directivas internas son forman parte del marco normativo de la Entidad	x		x		x		
18	Las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la Entidad	x		x		x		
19	Las funciones que realiza están descritas en el MOF	x		x		x		

20	Las funciones descritas en el MOF están de acuerdo a los procedimientos vigentes de las contrataciones públicas	x		x		x	
21	Su perfil profesional o técnico cumple con el perfil descrito en su MOF	x		x		x	
22	Está certificado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE	x		x		x	
23	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE	x		x		x	
24	Considera que el procedimiento para obtener la certificación del OSCE es la adecuada	x		x		x	
25	La certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DE COMPETENCIAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Cuenta con alguna especialización en contrataciones públicas	x		x		x	
27	Cuenta con alguna especialización en logística	x		x		x	
28	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como participante	x		x		x	
29	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como ponente	x		x		x	
30	Esta especializado en alguna fase de las contrataciones públicas	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 3: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	Se ha capacitado en contrataciones públicas en el último año	x		x		x	
32	Ha sido beneficiado con el plan de capacitación de la Entidad	x		x		x	
33	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones	x		x		x	
34	Ha sido capacitado por algún aliado estratégico del OSCE	x		x		x	
35	Cuenta con más de 80 horas de capacitación	x		x		x	
36	Cuenta con certificado SEACE	x		x		x	
37	Cuenta con certificado SIGA	x		x		x	
38	Cuenta con certificado SIA	x		x		x	
39	Ha sido evaluado respecto a su desempeño en el último año	x		x		x	
40	Su Entidad cuenta con un plan de evaluación	x		x		x	
41	Existe promoción en base a los resultados de la evaluación	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr~~/ Mg: **Dra. Violeta Cadenillas Albornoz**

**DNI:09748659**

**Especialidad del validador: Metodóloga**

22 de febrero del 2022

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

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



*Cadenillas A*  
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
C.D.P. 1009748659

**Firma del Experto Informante.**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO</b>								
1	Conocemos la Ley de Contrataciones del Estado	x		x		x		
2	Tenemos conocimiento de cómo llevar los procesos de Selección en bienes, servicios y obras	x		x		x		
3	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), nos proporcionan conocimiento en materia de contrataciones del estado	x		x		x		
4	La Certificación que da el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), a los funcionarios y servidores refleja nuestro conocimiento sobre la Ley de contrataciones	x		x		x		
5	Tiene la suficiente capacidad, para entender todos los procesos de selección que se dan en bienes, servicios y obras	x		x		x		
6	Considera tener la capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo	x		x		x		
7	Se considera capaz de asumir retos en su función logística.	x		x		x		
8	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de contrataciones	x		x		x		
9	Siente que la Entidad lo motiva a través de incentivos laborales	x		x		x		
10	Es necesaria la motivación para alcanzar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores en función logística	x		x		x		
11	Se siente motivado para realizar sus funciones	x		x		x		
12	Considera que a motivación es un factor para alcanzar los objetivos en el desarrollo de su función logística	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: RESULTADOS</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La Entidad evalúa su desempeño	x		x		x		
14	La evaluación refleja el nivel de desempeño laboral	x		x		x		

15	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad	x		x		x	
16	Considera ser evaluado periódicamente	x		x		x	
17	Considera que es necesario tener probidad para realizar una eficiente gestión en sus labores.	x		x		x	
18	Considera necesario una actitud positiva para el desarrollo de sus funciones	x		x		x	
19	Utiliza la Ley del código de ética de la función pública	x		x		x	
20	Considera tener buena disposición para el desarrollo de sus funciones	x		x		x	
21	Considera que la productividad de su desempeño laboral se mide a través de los resultados obtenidos	x		x		x	
22	Considera que la productividad mide nuestro desempeño laboral	x		x		x	
23	Considera que su desempeño laboral es productivo	x		x		x	
24	Considera que ser productivo (a) es ser eficiente	x		x		x	
25	Considera que existe relación entre productividad y eficacia	x		x		x	
26	Considera que el resultado de su trabajo llega a la excelencia	x		x		x	
27	Considera que su desempeño laboral es excelente	x		x		x	
28	Considera que se llega a la excelencia en el desempeño laboral con las capacitaciones del Órgano Supervisor de las Contrataciones (OSCE)	x		x		x	
29	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de contrataciones del estado	x		x		x	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr~~/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

DNI:09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

**22 de febrero del 2022**

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

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

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

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



Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
C.P. 1000748850

**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Identificación de las Competencias</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de actos preparatorios.	✓		✓		✓		
2	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección.	✓		✓		✓		
3	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado.	✓		✓		✓		
5	Las funciones que realiza es acorde a su perfil profesional.	✓		✓		✓		
6	Las funciones realizadas están relacionadas a la adquisición de bienes.	✓		✓		✓		
7	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de servicios.	✓		✓		✓		
8	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de obras.	✓		✓		✓		
9	Opera el SEACE - Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado.	✓		✓		✓		
10	Opera el SIAF - Sistema de Administración Financiera.	✓		✓		✓		
11	Opera el SIGA - Sistema de Información de Gestión Administrativa.	✓		✓		✓		
12	Cuenta con más de 03 años de experiencia en las funciones que realiza.	✓		✓		✓		
13	Las funciones realizadas contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa	✓		✓		✓		
14	Las funciones que realiza es acorde a su perfil profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Normalización de las Competencias</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección	✓		✓		✓		
16	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a las contrataciones directas.	✓		✓		✓		
17	Las directivas internas son forman parte del marco normativo de la Entidad.	✓		✓		✓		
18	Las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la Entidad.	✓		✓		✓		
19	Las funciones que realiza están descritas en el MOF.	✓		✓		✓		
20	Las funciones descritas en el MOF están de acuerdo a los procedimientos vigentes de las contrataciones públicas.	✓		✓		✓		
21	Su perfil profesional o técnico cumple con el perfil descrito en su MOF.	✓		✓		✓		
22	Esta certificado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.	✓		✓		✓		
23	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE.	✓		✓		✓		
24	Considera que el procedimiento para obtener la certificación del OSCE es la adecuada.	✓		✓		✓		
25	La certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Formación de Competencias Laborales</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuenta con alguna especialización en contrataciones públicas.	✓		✓		✓		
27	Cuenta con alguna especialización el logística	✓		✓		✓		
28	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como participante	✓		✓		✓		
29	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como ponente.	✓		✓		✓		
30	Esta especializado en alguna fase de las contrataciones públicas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Certificación de Competencias Laborales</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se ha capacitado en contrataciones públicas en el último año	✓		✓		✓		
32	Ha sido beneficiado con el plan de capacitación de la Entidad.	✓		✓		✓		
33	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		

34	Ha sido capacitado por algún aliado estratégico del OSCE.	✓		✓		✓	
35	Cuenta con más de 80 horas de capacitación.	✓		✓		✓	
36	Cuenta con certificado SEACE.	✓		✓		✓	
37	Cuenta con certificado SIGA.	✓		✓		✓	
38	Cuenta con certificado SIAF	✓		✓		✓	
39	Ha sido evaluado respecto a su desempeño en el último año.	✓		✓		✓	
40	Su Entidad cuenta con un plan de	✓		✓		✓	
41	Existe promoción en base a los resultados de la evaluación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

.....12.....de Septiembre del 2014.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Quinones Castillo, Karlo Ginno.....DNI: 09796313.....

Especialidad del evaluador:.....Magister - Metodología.....

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

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

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

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

*C. Quinones*  
**Dr. Karlo Ginno Quinones Castillo**  
 Docente Universitario

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Rendimiento</b>							
1	Conocemos la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
2	Tenemos conocimiento de cómo llevar los procesos de Selección en Bienes, Servicios y Obras.	✓		✓		✓		
3	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), nos proporcionan conocimiento en materia de de Contrataciones del Estado.	✓		✓		✓		
4	La Certificación que da el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), a los funcionarios y servidores refleja nuestro conocimiento sobre la Ley de Contrataciones.	✓		✓		✓		
5	Tiene la suficiente capacidad, para entender todos los procesos de selección que se dan en Bienes, Servicios y Obras.	✓		✓		✓		
6	Considera tener la capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo.	✓		✓		✓		
7	Se considera capaz de asumir retos en su función logística.	✓		✓		✓		
8	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de Contrataciones	✓		✓		✓		
9	Siente que la Entidad lo motiva a través de incentivos laborales	✓		✓		✓		
10	Es necesaria la motivación para alcanzar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores en función logística	✓		✓		✓		
11	Se siente motivado para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
12	Considera que a motivación es un factor para alcanzar los objetivos en el desarrollo de su función logística.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Resultados</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La Entidad evalúa su desempeño.	✓		✓		✓		
14	La evaluación refleja el nivel de desempeño laboral	✓		✓		✓		
15	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad.	✓		✓		✓		
16	Considera ser evaluado periódicamente	✓		✓		✓		
17	Considera que es necesario tener probidad para realizar una eficiente gestión en sus labores.	✓		✓		✓		
18	Considera necesario una actitud positiva para el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
19	Utiliza la Ley del Código de Ética de la Función Pública.	✓		✓		✓		
20	Considera tener buena disposición para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
21	Considera que la productividad de su desempeño laboral se mide a través de los resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
22	Considera que la productividad mide nuestro desempeño laboral	✓		✓		✓		
23	Considera que su desempeño laboral es productivo.	✓		✓		✓		
24	Considera que ser productivo (a) es ser eficiente.	✓		✓		✓		
25	Considera que existe relación entre productividad y eficacia.	✓		✓		✓		
26	Considera que el resultado de su trabajo llega a la excelencia.	✓		✓		✓		

27	Considera que su desempeño laboral es excelente.	✓		✓		✓	
28	Considera que se llega a la excelencia en el desempeño laboral con las capacitaciones del Órgano Supervisor de las Contrataciones (OSCE)	✓		✓		✓	
29	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de Contrataciones del Estado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

...12...de Septiembre del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: Quinones Castillo, Karlo Ginno .....DNI: 09796313 .....

Especialidad del evaluador: Magister - Metodolopo .....

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

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

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

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

*K. Quinones*

Firma

**Mg. Karlo Ginno Quinones Castillo**  
Docente Universitario

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS</b>								
1	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de actos preparatorios	X		X		X		
2	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de selección	X		X		X		
3	Su puesto de trabajo corresponde a la etapa de ejecución contractual	X		X		X		
4	Desarrolla funciones de acuerdo al puesto de trabajo asignado.	X		X		X		
5	Las funciones que realiza son acordes a su perfil profesional	X		X		X		
6	Las funciones realizadas están relacionadas a la adquisición de bienes	X		X		X		
7	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de servicios	X		X		X		
8	Las funciones realizadas están relacionadas a la contratación de obras	X		X		X		
9	Opera el SEACE - Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado	X		X		X		
10	Opera el SIAF - Sistema de Administración Financiera	X		X		X		
11	Opera el SIGA - Sistema de Información de Gestión Administrativa	X		X		X		
12	Cuenta con más de 03 años de experiencia en las funciones que realiza	X		X		X		
13	Las funciones realizadas contemplan la aplicación de los sistemas de gestión administrativa	X		X		X		
14	Las funciones que realiza son acordes a su perfil profesional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: NORMALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a los procesos de selección	X		X		X		
16	La Entidad cuenta con directivas internas relacionadas a las contrataciones directas	X		X		X		
17	Las directivas internas son forman parte del marco normativo de la Entidad	X		X		X		
18	Las directivas internas establecen los procedimientos y perfiles para realizar las contrataciones de la Entidad	X		X		X		
19	Las funciones que realiza están descritas en el MOF	X		X		X		
20	Las funciones descritas en el MOF están de acuerdo a los procedimientos vigentes de las contrataciones públicas	X		X		X		
21	Su perfil profesional o técnico cumple con el perfil descrito en su MOF	X		X		X		
22	Está certificado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE	X		X		X		
23	Cuenta con los requisitos establecidos en la directiva para la certificación emitida por el OSCE	X		X		X		
24	Considera que el procedimiento para obtener la certificación del OSCE es la adecuada	X		X		X		
25	La certificación emitida por el OSCE es acorde a las funciones que realiza	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN DE COMPETENCIAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuenta con alguna especialización en contrataciones públicas	X		X		X		
27	Cuenta con alguna especialización en logística	X		X		X		

28	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como participante	X		X		X	
29	Ha participado en algún taller organizado por el área de contrataciones de su Entidad como ponente	X		X		X	
30	Esta especializado en alguna fase de las contrataciones públicas	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	Se ha capacitado en contrataciones públicas en el último año	X		X		X	
32	Ha sido beneficiado con el plan de capacitación de la Entidad	X		X		X	
33	Aplica los conocimientos obtenidos en el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
34	Ha sido capacitado por algún aliado estratégico del OSCE	X		X		X	
35	Cuenta con más de 80 horas de capacitación	X		X		X	
36	Cuenta con certificado SEACE	X		X		X	
37	Cuenta con certificado SIGA	X		X		X	
38	Cuenta con certificado SIA	X		X		X	
39	Ha sido evaluado respecto a su desempeño en el último año	X		X		X	
40	Su Entidad cuenta con un plan de evaluación	X		X		X	
41	Existe promoción en base a los resultados de la evaluación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia para su aplicación \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ....Jacinto Joaquín Vértiz Osores.      DNI:.....16735482.....

Especialidad del validador:.....Metodólogo – Doctor .....

07....de...marzo..del 2022

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Conocemos la Ley de Contrataciones del Estado	X		X		X		
2	Tenemos conocimiento de cómo llevar los procesos de Selección en bienes, servicios y obras	X		X		X		
3	Las capacitaciones impartidas por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), nos proporcionan conocimiento en materia de contrataciones del estado	X		X		X		
4	La Certificación que da el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), a los funcionarios y servidores refleja nuestro conocimiento sobre la Ley de contrataciones	X		X		X		
5	Tiene la suficiente capacidad, para entender todos los procesos de selección que se dan en bienes, servicios y obras	X		X		X		
6	Considera tener la capacidad para resolver problemas en el desarrollo de su función logística inherente a su cargo	X		X		X		
7	Se considera capaz de asumir retos en su función logística.	X		X		X		
8	Considera que su capacidad de resolver problemas está asociada a sus conocimientos de la Ley de contrataciones	X		X		X		
9	Siente que la Entidad lo motiva a través de incentivos laborales	X		X		X		
10	Es necesaria la motivación para alcanzar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores en función logística	X		X		X		
11	Se siente motivado para realizar sus funciones	X		X		X		
12	Considera que a motivación es un factor para alcanzar los objetivos en el desarrollo de su función logística	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RESULTADOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La Entidad evalúa su desempeño	X		X		X		
14	La evaluación refleja el nivel de desempeño laboral	X		X		X		
15	Considera que la evaluación debe darse de acuerdo con su productividad	X		X		X		
16	Considera ser evaluado periódicamente	X		X		X		
17	Considera que es necesario tener probidad para realizar una eficiente gestión en sus labores.	X		X		X		
18	Considera necesario una actitud positiva para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
19	Utiliza la Ley del código de ética de la función pública	X		X		X		
20	Considera tener buena disposición para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		

21	Considera que la productividad de su desempeño laboral se mide a través de los resultados obtenidos	X		X		X		
22	Considera que la productividad mide nuestro desempeño laboral	X		X		X		
23	Considera que su desempeño laboral es productivo	X		X		X		
24	Considera que ser productivo (a) es ser eficiente	X		X		X		
25	Considera que existe relación entre productividad y eficacia	X		X		X		
26	Considera que el resultado de su trabajo llega a la excelencia	X		X		X		
27	Considera que su desempeño laboral es excelente	X		X		X		
28	Considera que se llega a la excelencia en el desempeño laboral con las capacitaciones del Órgano Supervisor de las Contrataciones (OSCE)	X		X		X		
29	Considera excelente la función logística que realiza respecto a la Ley de contrataciones del estado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia para su aplicación \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ....Jacinto Joaquín Vértiz Osores.      DNI:.....16735482.....

Especialidad del validador:.....Metodólogo – Doctor .....

07....de...marzo..del 2022

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

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

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.



28	1	1	5	4	4	4	5	1	1	1	1	3	5	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	1	1
29	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
30	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1

**Tabla**

*Confiabilidad de prueba piloto de la variable competencias laborales*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,949	41

## Desempeño laboral

ENCUESTADOS	RENDIMIENTO												RESULTADOS																
	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29
1	5	3	5	4	5	5	5	5	1	3	3	2	1	1	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	5
2	5	2	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5
3	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1
4	5	2	5	4	4	5	4	3	3	3	1	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3
5	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1
6	5	1	5	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	1	4	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5
7	5	5	5	3	5	5	4	4	1	3	2	3	1	1	5	5	1	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	2	5
8	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	2	2	1	1	5	5	1	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4
9	5	1	5	5	3	5	4	3	1	3	2	4	1	1	4	4	2	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4
10	5	2	5	3	4	5	3	3	1	3	2	2	5	2	4	4	1	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
11	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	4	1	1	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	2	4
12	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1
13	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	3	2	1	1	5	5	1	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5
14	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1
15	5	5	5	3	5	5	3	4	1	3	3	2	1	1	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3
16	5	5	5	3	4	5	2	3	1	3	3	3	1	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3
17	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3
18	5	5	5	4	5	5	2	4	1	3	3	4	1	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	3
19	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	3	3	5	3	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	4
20	5	5	5	3	5	5	3	4	1	3	3	3	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	3	1	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	3	5	5	5	4	1	3	3	3	1	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5

23	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	2	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3
24	5	3	5	5	3	5	5	3	1	3	2	2	1	1	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4
25	5	5	5	4	5	5	5	3	1	3	3	2	1	1	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5
26	5	1	5	5	1	3	1	2	3	3	1	2	5	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4
27	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3
28	5	1	5	5	2	3	4	2	3	3	1	4	1	1	2	2	4	4	4	4	2	1	5	5	5	3	3	2	3
29	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1
30	5	3	5	4	3	5	4	3	1	3	4	1	5	2	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4

**Tabla 12**

*Confiabilidad de prueba piloto de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,943	29

## Anexo 8: Base de datos de la investigación

### Competencias laborales

ENCUESTADOS	IDENTIFICACIÓN														NORMALIZACIÓN										FORMACIÓN					CERTIFICACIÓN																	
	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	TOTAL D.1	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	TOTAL D.2	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	TOTAL D.3	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM41	TOTAL D.4		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	3	4	4	3	1	1	4	5	4	1	3	33	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
2	5	1	1	4	4	1	5	1	1	1	1	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	47
3	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	29	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	19	4	1	1	1	2	9	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	23		
4	1	1	5	4	4	4	5	1	1	5	1	5	5	3	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	3	45	
5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	29	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	19	1	1	5	1	5	13	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	23		
6	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	50	1	4	4	3	1	3	1	5	4	2	1	29	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
7	5	5	3	5	5	5	1	4	1	5	1	5	5	5	55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39		
8	5	5	5	4	4	4	1	4	1	5	1	5	5	4	53	4	4	4	3	1	3	1	5	4	1	1	31	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	1	1	1	2	10	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	35	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	39	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	66	2	4	4	3	1	3	1	5	4	1	1	29	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
12	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	29	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	16	1	1	5	1	5	13	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	23		
13	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	50	2	4	4	3	1	3	1	5	4	1	2	30	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
14	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	29	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	19	1	1	1	1	2	6	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	23		
15	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
16	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	50	4	4	4	3	1	1	4	5	4	1	3	34	5	5	5	1	5	21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	4	5	24	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	43	
18	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	1	1	5	17	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	39	
19	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	47	
20	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54	5	5	5	1	5	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	47	
21	5	5	3	5	5	5	1	5	1	5	1	3	5	3	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	1	5	21	5	A	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	36	

22	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	A	5	5	5	5	5	5	1	1	1	<b>38</b>		
23	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	<b>62</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>55</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	<b>40</b>	
24	1	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	<b>52</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1	3	<b>33</b>	5	1	2	1	2	<b>11</b>	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	<b>39</b>
25	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	<b>62</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	<b>42</b>	
26	1	1	3	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	4	<b>50</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	1	5	1	5	<b>17</b>	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	<b>43</b>	
27	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	<b>62</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>55</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	<b>47</b>	
28	1	1	5	4	4	4	5	1	1	1	1	3	5	3	<b>39</b>	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	<b>36</b>	5	1	5	1	1	<b>13</b>	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	1	1	<b>37</b>	
29	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	<b>29</b>	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	<b>18</b>	1	1	1	1	5	<b>9</b>	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	<b>23</b>		
30	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	<b>58</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>55</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	<b>43</b>	
31	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	<b>58</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	2	5	1	5	<b>18</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	<b>46</b>	
32	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	<b>58</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	2	5	1	5	<b>18</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	<b>42</b>	
33	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	3	<b>28</b>	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	<b>19</b>	1	1	5	1	4	<b>12</b>	4	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	<b>22</b>		
34	1	1	5	3	3	5	5	1	1	1	1	1	5	3	<b>36</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	2	5	1	5	<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	<b>35</b>	
35	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>54</b>	5	2	5	5	5	<b>22</b>	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	<b>39</b>	
36	1	5	1	3	3	3	1	5	1	5	1	1	5	4	<b>39</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	1	5	1	5	<b>17</b>	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	<b>39</b>	
37	1	1	5	2	2	2	5	5	1	1	5	5	5	1	<b>41</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	1	5	1	5	<b>17</b>	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	<b>39</b>	
38	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	<b>58</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>55</b>	5	1	5	1	5	<b>17</b>	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	<b>35</b>	
39	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	<b>54</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	<b>35</b>	
40	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	<b>29</b>	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	<b>19</b>	1	1	5	1	5	<b>13</b>	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	<b>23</b>	
41	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	<b>29</b>	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	<b>19</b>	1	1	5	1	5	<b>13</b>	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	<b>23</b>	
42	1	1	5	2	2	2	5	5	1	1	5	5	5	1	<b>41</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	1	5	1	5	<b>17</b>	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	<b>39</b>	
43	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	<b>62</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	1	5	<b>21</b>	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	<b>44</b>	
44	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	<b>66</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	<b>47</b>	
45	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	<b>62</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>54</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	<b>43</b>
46	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	<b>29</b>	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	1	<b>19</b>	1	1	1	1	3	<b>7</b>	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	<b>23</b>	

## Desempeño laboral

ENCUESTADO	RENDIMIENTO												RESULTADOS																		
	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	TOTAL D.1	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	TOTAL D.2
1	5	3	5	4	5	5	5	5	1	3	3	2	46	1	1	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	5	69
2	5	2	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	46	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	73
3	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	21	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	34
4	5	2	5	4	4	5	4	3	3	3	1	3	42	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	68
5	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	21	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	34
6	5	1	5	3	3	4	3	3	1	3	1	2	34	1	1	4	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	65
7	5	5	5	3	5	5	4	4	1	3	2	3	45	1	1	5	5	1	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	2	5	63
8	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	2	2	44	1	1	5	5	1	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	62
9	5	1	5	5	3	5	4	3	1	3	2	4	41	1	1	4	4	2	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	60
10	5	2	5	3	4	5	3	3	1	3	2	2	38	5	2	4	4	1	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	60
11	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	4	49	1	1	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	2	4	64
12	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	21	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	34
13	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	3	2	45	1	1	5	5	1	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5	65
14	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	21	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	34
15	5	5	5	3	5	5	3	4	1	3	3	2	44	1	1	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	63
16	5	5	5	3	4	5	2	3	1	3	3	3	42	1	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3	65
17	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	4	49	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	69
18	5	5	5	4	5	5	2	4	1	3	3	4	46	1	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	3	62
19	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	3	3	46	5	3	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	4	69
20	5	5	5	3	5	5	3	4	1	3	3	3	45	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	72
21	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	3	48	1	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
22	5	5	5	3	5	5	5	4	1	3	3	3	47	1	1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	70
23	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	2	47	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	62

24	5	3	5	5	3	5	5	3	1	3	2	2	<b>42</b>	1	1	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	<b>65</b>
25	5	5	5	4	5	5	5	3	1	3	3	2	<b>46</b>	1	1	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5	<b>67</b>
26	5	1	5	5	1	3	1	2	3	3	1	2	<b>32</b>	5	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	<b>54</b>
27	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	4	4	<b>50</b>	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	<b>67</b>
28	5	1	5	5	2	3	4	2	3	3	1	4	<b>38</b>	1	1	2	2	4	4	4	4	2	1	5	5	5	3	3	2	3	<b>51</b>
29	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	<b>21</b>	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	<b>34</b>
30	5	3	5	4	3	5	4	3	1	3	4	1	<b>41</b>	5	2	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	<b>70</b>
31	5	3	5	4	3	5	4	3	1	3	4	3	<b>43</b>	5	2	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	<b>71</b>
32	5	3	5	4	3	4	4	4	1	3	4	3	<b>43</b>	1	1	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	<b>66</b>
33	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	<b>21</b>	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	<b>34</b>
34	5	2	5	5	1	3	3	3	3	3	1	3	<b>37</b>	1	1	1	1	1	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	2	5	<b>54</b>
35	5	5	5	3	5	4	4	4	1	3	3	3	<b>45</b>	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	<b>68</b>
36	5	4	5	3	4	4		4	1	3	3	3	<b>39</b>	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	<b>65</b>
37	5	1	5	5	1	3	1	2	3	3	1	2	<b>32</b>	1	1	1	1	1	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>54</b>
38	5	3	5	4	3	4	4	5	1	3	1	4	<b>42</b>	1	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>63</b>
39	5	2	5	5	1	5	5	3	1	3	5	2	<b>42</b>	1	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	<b>66</b>
40	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	<b>21</b>	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	<b>34</b>
41	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	<b>21</b>	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	<b>34</b>
42	5	1	5	5	1	3	1	2	3	3	1	2	<b>32</b>	1	1	1	1	1	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>54</b>
43	5	5	5	4	5	4	5	5	1	3	3	3	<b>48</b>	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3	<b>68</b>
44	5	5	5	3	5	5	3	4	1	3	5	3	<b>47</b>	5	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	<b>67</b>
45	5	5	5	3	5	5	5	4	2	3	3	3	<b>48</b>	1	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	2	3	<b>64</b>
46	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	<b>21</b>	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	3	2	1	3	4	2	1	<b>34</b>

## Anexo 9: Autorización para publicación de la identidad de la institución



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131370301
Ministerio Público – Gerencia General	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Gerente General	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Mariano Augusto Cucho Ramírez	10401183

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de los distritos fiscales de Lima del Ministerio Público, 2014	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en gestión pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Sandra Mirella Vega Córdova	40239773
Roberth Fernando Telles Miroquezada	09432746

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 04 de marzo de 2022

  
Firma:  MARIANO CUCHO ESPINOZA  
GERENTE GENERAL

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.