



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores
administrativos de una dirección sub regional de salud de la
región Cajamarca**

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

AUTORA:

Vásquez Tapia Olinda (ORCID: 0000-0001-9951-6274)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esfuerzo y perseverancia, a mis padres por su crianza en valores, a mis hijas por su motivación y a mi esposo por su gran y valioso apoyo incondicional.

Olinda

Agradecimiento

Mi grato y sincero agradecimiento a mis adoradas hijas Giuliana y Aithana, a mi amado esposo Oswaldo Manuel, a la Universidad César Vallejo por guiar mis aprendizajes y brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Olinda

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO.....	05
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y 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.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensión competencias conceptuales	19
Tabla 2 Dimensión competencias actitudinales.....	20
Tabla 3 Dimensión competencias técnicas	21
Tabla 4 Dimensión competencias de gestión.....	22
Tabla 5 Dimensión capacidad	23
Tabla 6 Dimensión aptitudes.....	24
Tabla 7 Nivel competencias laborales.....	25
Tabla 8 Nivel perfil profesional	27
Tabla 9 Correlación competencias conceptuales - perfil profesional.....	29
Tabla 10 Correlación competencias actitudinales - perfil profesional.....	30
Tabla 11 Correlación competencias técnicas - perfil profesional.....	31
Tabla 12 Correlación competencias de gestión - perfil profesional	32
Tabla 13 Correlación competencias laborales - perfil profesional	33

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	14
Figura 2 Dimensión competencias conceptuales	19
Figura 3 Dimensión competencias actitudinales	20
Figura 4 Dimensión competencias técnicas	21
Figura 5 Dimensión competencias de gestión.....	22
Figura 6 Dimensión capacidad	23
Figura 7 Dimensión aptitudes.....	24
Figura 8 Nivel competencias laborales.....	25
Figura 9 Nivel perfil profesional	27

Resumen

Es un gran desafío para las diferentes organizaciones contar y mantener personal competitivo, por lo que es sustancial que los trabajadores en especial del Estado, reúnan el perfil profesional y las competencias laborales necesarias para otorgar un adecuado servicio a la población; bajo lo referido fue motivo de la presente investigación, presentando como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca. El estudio fue desarrollado mediante el tipo de investigación aplicada y diseño no experimental correlacional; así también se aplicaron 2 cuestionarios, siendo estos proporcionados a 116 administrativos los cuales fueron considerados como muestra. Los resultados muestran niveles regulares en las variables; asimismo, entre las dimensiones de las competencias laborales y el perfil profesional se encuentran niveles positivos y considerables de correlación; además, al contrastar la hipótesis se logró obtener correlación positiva considerable entre las variables y significancia de 0.000, determinando la existencia de relación positiva y muy significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional en los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.

Palabras clave: competencias, perfil profesional, organización, administrativos

Abstract

It is a great challenge for the different organizations to have and maintain competitive personnel, so it is essential that workers, especially from the State, meet the professional profile and labor skills necessary to provide an adequate service to the population; under the aforementioned was the reason for the present investigation, presenting as an objective to determine the relationship between labor competencies and the professional profile of the administrative workers of a sub-regional health directorate of the Cajamarca region. The study was developed through the type of applied research and non-experimental correlational design; thus, 2 questionnaires were also applied, these being provided to 116 administrators who were considered as a sample. The results show regular levels in the variables; likewise, between the dimensions of labor competencies and the professional profile there are positive and considerable levels of correlation; In addition, when testing the hypothesis, it was possible to obtain a considerable positive correlation between the variables and a significance of 0.000, determining the existence of a positive and very significant relationship between job skills and professional profile in administrative workers of a sub-regional address in the Cajamarca region.

Keywords: skills, professional profile, organization, administrative

I. INTRODUCCIÓN

Incrementar el rendimiento del personal es un reto hoy en día para las organizaciones, por lo tanto es necesario que los colaboradores reúnan las competencias laborales necesarias que les permita obtener los resultados planificados; así también, Espinach (2018) manifiesta que a nivel mundial, las más importantes competencias son las que se relacionan con la solución de complejos problemas, pensamiento crítico, creatividad y gestión de colaboradores; sin embargo, Vicente y Chávez (2020), refieren que existe carencias de estas competencias por no contar los trabajadores con conocimientos, actitudes y habilidades que el puesto requiere, como también según Vasanthakumari (2019) y Ekanem (2020), la falta de habilidades blandas para mejorar su desempeño. Siendo necesario, de acuerdo a Cuesta y Lopes (2020); Narváez et al. (2019) y Casanova et al. (2018), desarrollar competencias laborales para recobrar la humanización en el trabajo, pues esta se centra en el desarrollo social de la persona y en el crecimiento económico, viabilizando el empleo, educación y adaptación al cambio.

En las organizaciones existe una brecha de las competencias necesarias para oprimir los desafíos en el trabajo (Oberländer et al., 2020; Galperin & Arcidiacono 2021); a pesar que muchos trabajadores cuentan con las competencias que se requiere pero que las ocultan mermando su desempeño (Ain et al., 2022); asimismo, estudios sostienen la importancia de las competencias para un adecuado liderazgo, el cual promoverá productividad en el personal, mientras que sus carencias genera lo contrario (Wong, 2019); siendo necesarias las competencias en cuanto a comportamiento, actitud, habilidades sociales, conciencia social, gestión, conocimiento y planificación (Shahvari et al., 2021); sin embargo, a la fecha no existe consenso en la academia en lo referente a cuales son las competencias relevantes y requeridas en las organizaciones (Silveira et al., 2021); así también, es notoria la falta de competencias básicas medibles y estandarizadas, las cuales son indispensables en el desarrollo diario que realizan los trabajadores que se desempeñan en entidades del sector público (Covert et al., 2019).

De acuerdo a Cedillo (2019) y Castañeda (2015), señalar que toda organización debe ser flexible, trabajar en equipo, preocuparse por los resultados, ser competitivas y adaptarse al cambio; manifestando también que en la actualidad

lo importante no es el cargo sino las competencias que presentan los trabajadores. Tomando en cuenta estas consideraciones, Quiroz y Torres (2019), declaran que las organizaciones públicas y privadas deben realizar acciones con la finalidad de promover el desarrollo del personal al ser un activo intangible y base fundamental de las instituciones; por lo que en palabras de Suárez et al. (2020), capacitar al personal es una sustancial y creciente necesidad por ser la imagen ante los usuarios; además según Salleh & Sulaiman (2020) y Gaidhani et al. (2019), debido al mercado cambiante y volátil, los graduados requieren de elevadas competencias para el actual contexto laboral

Respecto al perfil profesional, Morales (2020) en conjunto con Chávez y Epiquién (2019), señalan que en toda organización el perfil es un elemento importante para dar cumplimiento a los objetivos; sin embargo, las acciones en el proceso de reclutamiento y de selección es ineficaz, indicando como aptos a individuos con características no profesionales. Asimismo, Enríquez (2020) pone de manifiesto que ciertos procedimientos realizados en el departamento de personal ocasionan irregularidades que dañan una gestión, en especial las de reclutamiento y selección al considerar cualidades externas y no específicas con que deberían contar los individuos en relación al puesto. Además, Arohuanca (2021), refiere que los jefes del área de personal no ubican a los empleados en lugares adecuados y de acuerdo a sus conocimientos, presenciándose que muchos de los trabajadores no presentan la idoneidad para el cargo.

La entidad en la cual se realizó la investigación es una institución descentralizada del Gobierno Regional de Cajamarca; la cual promueve mediante sus acciones salud a la población. En el transcurrir del tiempo, se ha evidenciado el llamado “clientelismo político”, ingresando individuos que no han reunido las competencias que requiere cada puesto, especialmente los cargos de funcionarios. De la misma manera, muchos de los trabajadores según se comenta, no cuentan con el perfil profesional que correspondería al cargo; hechos que estaría perjudicando la gestión y el desarrollo de la organización; situación que promueve a indagar sobre las variables y si existe asociación entre ellas, adquiriendo de esta manera información relevante que permita proporcionar sugerencias de mejora.

En el escenario particular de la administración pública y de quienes la componen, es importante referir que las competencias se conciben como una parte de la formación, encontrándose orientada a las mejores prácticas y alto desempeño, considerando como principal arista el perfil profesional basado en el conocimiento; por tal razón, todo lo descrito en los párrafos que anteceden promovió plantear como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca?

Conllevó también agregar que la investigación se justificó en lo práctico porque el uso de las competencias es una gran herramienta de recursos humanos, principalmente en la selección y medición del desempeño laboral acorde al perfil profesional de cada trabajador. Es por ello que con la presente investigación se consideró importante determinar la asociación entre las variables, así como describir y analizar los conocimientos, destrezas, habilidades y características de los servidores en beneficio de la institución y población. Además, la evaluación de las competencias en base al perfil profesional de cada trabajador, permitió identificar las debilidades del personal, pues al ser conocidas, el área correspondiente tomará las acciones de mejora, logrando la institución experimentar cambios importantes con el objetivo de promover la competitividad que exige la normatividad vigente.

Teóricamente se justificó porque el presente trabajo de investigación otorga una notabilidad conceptual a la teoría cognitiva con un refuerzo y amplitud de conocimientos sobre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores del estado, incrementando de esta manera los saberes previos. Se justificó metodológicamente al desarrollar instrumentos que permitieron medir el nivel de competencias laborales e identificar el perfil profesional; pues con la aplicación de un instrumento de opinión se logró obtener mejores resultados y por ende mejorar las competencias laborales, generando de esa manera la vocación de servicio que deben tener los servidores administrativos y así cumplir a cabalidad las funciones asignadas de acuerdo a su perfil profesional. Por último, se justificó en lo social, al beneficiarse los pobladores que acceden a los servicios de salud,

pues encontrarán trabajadores competentes y con el perfil que se ajuste a las tareas que enmarca la actividad.

Para responder a la interrogante se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca. De la misma manera se plasmaron objetivos específicos, (a) identificar el nivel de las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca; (b) identificar el nivel de perfil profesional según sus puestos/cargos que ostentan los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca; (c) correlacionar las dimensiones de las competencias laborales con el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca. Como hipótesis de investigación: existe relación positiva y significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Durante la revisión, se pone de conocimiento que son escasos los trabajos de investigación desarrollados específicamente en el personal administrativo de entidades del sector estatal de salud, así como también con ambas variables, siendo justificable también la investigación al permitir contar con antecedentes que puedan ser tomados por la comunidad investigadora. Se han considerado estudios que guardan similar relación en el tema; comenzando por los antecedentes internacionales como el de Mendieta et al. (2020), artículo que presentó como objetivo la propuesta de un modelo de gestión por competencias para dar soluciones a su problemática de recursos humanos. Su desarrollo se realizó mediante la metodología descriptiva, diseño no experimental y de corte transversal, contando con una muestra de 137 trabajadores administrativos del sector público de salud. Llegan a concluir los autores que los cargos de acuerdo al perfil de sus competencias no se ajustan al nivel de instrucción o cargo, encontrándose orientado más por el conocimiento, antigüedad o experiencia de la persona al realizar una determinada actividad que por sus competencias, siendo en mayor número auxiliares (35.9%), oficinistas (32.35%) y asistente administrativo (29.41%). Respecto a la capacitación, durante el año no las han recibido (70%), y las que sí han sido proporcionadas, los cursos no han sido provechoso (70%), y no se encuentran conformes con la evaluación de su desempeño (60%).

Seguidamente se muestra la investigación de Carbajal (2020), la cual propuso como objetivo determinar la importancia de contar con idóneas competencias y el perfil para un cargo. La metodología aplicada fue descriptiva y el diseño no experimental, tomando como muestra 3 entidades de salud de alta jerarquía pertenecientes al estado. Los resultados que muestra el autor se basan en las comparaciones de la gestión presupuestaria y sus conocimientos de la máxima autoridad durante el 2016 al 2020, observándose que la ejecución en la entidad, 2016 (98%), 2017 (89%), y 2018 (87%), estos datos han sido en estos años cuando su representante era un médico con maestría en gerencia de hospitales y como competencias la experiencia en unidades del Ministerio de Salud. Para el 2019 la ejecución fue (88%), en este caso el director fue un magister en finanzas, no siendo distante la cifra a la anterior; sin embargo, para el 2020 lo ejecutado fue

(69%) siendo designado un médico especialista sin conocimiento de administración pública, mostrando una brecha amplia con sus antecesores. Concluyendo que las cifras permiten concluir la importancia y relación entre el perfil profesional y adecuadas competencias para la obtención de resultados favorables.

Espinach (2018) desarrolló un artículo teniendo como objetivo detallar las necesidades de competencias tecnológicas y laborales requeridas. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental; para la obtención de los datos se realizaron entrevistas en una muestra de 105 personas, entre ellas jefes, gerentes y expertos. Entre las conclusiones, dentro de las competencias instrumentales, la más importante en el mercado es la capacidad de análisis y síntesis con un promedio de 4,65; seguida de comunicación oral y escrita 4,57; y gestión de la información 4,52. Con respecto a las competencias personales, las más solicitadas son el compromiso ético con promedio 4,92; continua trabajo en equipo 4,77; le sigue relaciones interpersonales 4,67; trabajo bajo presión 4,57; laborar en contextos internacionales 4,17; capacidad para laborar en entornos multiculturales y diversos 4,15; y por último el razonamiento crítico 4,1.

Entre los antecedentes nacionales, se muestra el artículo realizado por Rodríguez et al. (2021), teniendo como objetivo analizar si es que son importantes las competencias en las organizaciones públicas; la metodología utilizada fue la descriptiva, aplicando como técnica la revisión documental en una muestra de 26 artículos obtenidos de las bases de datos de Scielo, Scopus, EBSCO y Proquest. Tras la revisión, los autores concluyen que son necesarias las competencias técnicas para que los trabajadores del sector público tengan un buen desempeño, presentando este tipo relación con la motivación, liderazgo empresarial y competencias educacionales. De la misma manera, se requiere adoptar una metodología que permita mejorar las competencias, al ser estas importantes para una favorable gestión administrativa. Por último, es sustancial que los trabajadores de este sector cuenten con diversas competencias para propiciar eficiencia en sus organizaciones.

Otro de los artículos realizados en el país es el de Funes et al. (2020), presentando como objetivo analizar de manera longitudinal los niveles de competencias laborales en instituciones del sector público y privado. La metodología fue de tipo comparativo y correlacional, considerando a 148

trabajadores como muestra; y para el recojo de la información utilizaron la entrevista semi estructurada. Los autores llegan a concluir que tras el análisis del personal compuesto por asesores de compras, asistente administrativo, contabilidad, encuestador, lavandería, limpieza, recepcionista y técnico en enfermería; en todos ellos es acomodada e inestable la tendencia de las competencias; en otras palabras, las competencias en el proceso de entrevista se incrementan, en el transcurso decaen, y para la renovación del contrato se vuelven a incrementar; asimismo evidencian relación entre las competencias laborales y las fases en que se realizaron las entrevistas por ser la significancia bilateral 0.000.

Se suma la investigación de Rivas (2019), en la cual se generó como objetivo relacionar las competencias laborales y la gestión del talento humano; el enfoque aplicado en la investigación fue el cuantitativo; nivel correlacional y diseño no experimental; siendo utilizado el cuestionario en una muestra de 39 trabajadores de una Red de Salud. Los resultados referentes a las dimensiones de las competencias laborales son por niveles: la motivación laboral es medio 67%; mientras que el desempeño laboral 79% y capacidad laboral 82% presentan niveles altos. Al realizar el autor los niveles de competencias laborales de los trabajadores, el mayor porcentaje 74% presenta un nivel alto; mientras que el menor porcentaje 26% muestra un nivel medio. Además, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, manifiestan que entre las variables se produce relación.

Referente a las variables, las competencias laborales según Chancafe y Gálvez (2019), describe que su evaluación constituye en las tres últimas décadas una preocupación constante, presentando sus orígenes en países industrializados, lugares donde existió la necesidad de constituir individuos capaces de responder a los diferentes cambios que pasaban las organizaciones para que se atiende la emergente demanda de los mercados; relacionándose según Cejas et al. (2020), al trabajo bien sea por medio de una ocupación o profesión. En ese contexto, Salazar (2014), define a la variable como la capacidad que tiene un individuo para producir, siendo definido y medido en base a su desempeño en una organización; su identificación no solamente es a través de las habilidades, conocimientos o destrezas; sino también al integrar el saber ser, el saber y el saber hacer. Las ventajas que proporciona citando a Pérez (2018), es que se accede a un común lenguaje por quienes integran una organización; los esfuerzos se dirigen hacia el

logro de objetivos; permite predecir comportamientos frente a singulares situaciones basándose en el pasado; además permite identificar brechas entre el perfil competencial y el del puesto.

En la actualidad, de acuerdo a García et al. (2018), los directores de las organizaciones guardan interés especial en las actitudes de los trabajadores, además en las destrezas, competencias y habilidades, al representar los individuos la fuerza que promueve productividad a una organización, pues depende de ellos el desarrollar sus tareas para lograr los objetivos; procediendo en este contexto el avance de la variable competencias laborales. Ante lo descrito Alles (2016), define que son las destrezas y habilidades con las que debe contar un trabajador en un espacio laboral; también señala que son los atributos visibles de manera personal que contribuyen a sus labores o comportamientos para el logro de un eficiente e idóneo desempeño; así también, estas competencias presentan elementos que de forma integrada debe tener una persona como son las destrezas, habilidades, conocimientos, necesidades, motivos rasgos y auto concepto.

En palabras de Narváez et al. (2019), las respuestas a los desafíos de las organizaciones desde la arista de la formación de los trabajadores, basado en un enfoque de competencias, se necesita de un significativo aprendizaje que se encuentre dirigido a una integral formación; en ese sentido, por los años 80 es que se origina la conceptualización de competencia laboral para dar respuesta al reto de mejorar la calidad y eficiencia del proceso de producción y lo que el mundo laboral demandaba, siendo Francia, España, Canadá, Estados Unidos, Australia y el Reino Unido, los primeros países industrializados en fortalecer el nuevo escenario formativo mediante un integral enfoque que asocia el mundo laboral y la sociedad con la educación, partiendo de nuevas prácticas interpuestas en las organizaciones industriales y de los cambios en la gestión empresarial.

Citando a Vera (2018), considera a la formación de competencias como la guía segura para que se obtengan los objetivos planificados en lo que respecta al trabajo; constituyéndose en gran herramienta para que se incremente el desempeño de los trabajadores y de la organización, pues su enfoque se basa en lo que en el futuro los individuos podrán hacer, siendo esencial para la maximización de conocimientos del personal, aprovechando sus habilidades al máximo para incrementar la calidad de su trabajo; por lo tanto es un enfoque que

últimamente ha mostrado auge para gestionar las competencias, pues diversas investigaciones reconocen que la implementación y adopción de este tipo es la mejor opción para la eficacia, eficiencia y productividad de la organización, además del potencial desarrollo del personal.

En cuanto a la evaluación de las competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) refieren que se entiende como el proceso para acopiar información de las competencias que un individuo desarrolla, comparándolas con el perfil que se requiere en un puesto laboral; complementando Castillo y Villalpando (2019) así como Paris et al. (2017), que las competencias son evaluadas durante el proceso de selección, además esta evaluación será constante para medir su productividad y su posible desarrollo; siendo según Torres et al. (2018) y Cejas et al. (2019), de suma necesidad para el logro de una acertada gestión de personal. Fernández (2016) basándose en diferentes autores, plantea dos tipos de competencias, *competencias genéricas*, referidas a aquellas que no se sujeta a un particular puesto, encontrándose conformada por las condiciones intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales. *Competencias específicas*, siendo estas de necesidad para un puesto de trabajo específico, encontrándose comprendida por la competencia técnica, metodológica, social y participativa.

Las dimensiones que se presentan desde la posición de Charria et al. (2011) son cuatro: *competencias básicas*, son las diversas capacidades adquiridas en el transcurso del aprendizaje, permitiendo realizar distintas acciones como culturales, cognitivas, afectivas, laborales y productivas, la cual proyecta y evidencia resolver la problemática en un contexto específico y cambiante. *Competencias actitudinales*, referidas a los comportamientos y actitudes comunes para mejorar el desempeño en las áreas que les corresponde; se puede interpretar también que son competencias basadas en destrezas, habilidades metodológicas y sociales lo cual promueve un buen desempeño. *Competencias técnicas*, propio de un individuo el cual posee dominio amplio de las funciones o tareas que emana el trabajo, presentando las habilidades y conocimientos requerido para ello, siendo conseguido mediante la experiencia y práctica. Por último las *competencias de gestión*, referida al determinado comportamiento laboral que tiene como característica carácter técnico, relacionándose transversalmente a las habilidades

de gestión, empleando herramientas y/o lenguaje técnico para tener la capacidad de negociar, planificar, organizar, coordinar, resolver problemas, así como controlar tareas, procesos y costos. Las competencias referidas se encuentran relacionadas en los distintos niveles de acuerdo a las actividades o funcionales características de las personas.

Respecto al perfil profesional, Moreno y Marcaccio (2014), afirman que conforme una persona se forma o asume un cargo, desarrolla un perfil laboral que le proporciona singular idoneidad para ejecutar una función y desempeñarse favorablemente en un puesto laboral. Las labores realizadas por las personas las cumplen con libertad en cierto grado, por lo que es necesario que conozcan sus propios intereses, actitudes, valores, posibilidades y limitaciones, así también las características del cargo a desempeñar, además de su demanda social y valoración que posee esa ocupación. En lo que respecta su conceptualización, los mismos autores destacan que se pueden hallar definiciones en la literatura sobre el perfil profesional, las cuales hacen énfasis estricto en el diseño curricular y la formación del profesional; así también se encuentran definiciones que hacen hincapié en las tareas que una persona puede potencialmente efectuar o en las habilidades y competencias que posee. A priori las definiciones que se han visualizado se encuentran comprendidas por las competencias y habilidades; por otro lado, las definiciones basadas en la educación acentúan los conocimientos.

Lo referido en el párrafo anterior conlleva a considerar la definición de Fernández (2007), quien expresa que es el conjunto de competencias y capacidades que permiten identificar la formación de un individuo para asumir responsabilidades que le competen de acuerdo a sus tareas y funciones de una profesión determinada. El mismo autor postula como características que es *dinámico*, ya que los perfiles de los profesionales cambian y evolucionan en base al mercado y demanda laboral, tal como lo afirma también; debiéndose tomar en cuenta las necesidades de los grupos a los que se dirige. Otra es *analítica*, mediante esta es posible promover y orientar el futuro comportamiento que identifiquen acciones y espacios; cumpliendo a la esbozada racionalidad del plan de estudios. En cuanto a los tipos Bermúdez et al. (2020), plantea dos: el primero es el *perfil explícito*, basado solo en el conocimiento adquirido por las múltiples y científicas disciplinas, siendo puramente académico; segundo el *perfil implícito*, el

cual hace visible las actividades que ejecuta un profesional de manera práctica; dependiendo de factores educacionales y ambientales.

En base a Díaz (2011), sostiene que el perfil profesional se encuentra conformado por las actitudes, habilidades y conocimientos que permiten a los trabajadores realizar sus funciones para asegurar la producción de bienes y servicios, por lo tanto las actividades sociales y ocupacionales dependerán de donde se desarrollen; presentando orientación la propuesta realizada basada en la importancia que tiene la condición socioeconómica del sitio donde se ejecutará la tarea educativa durante la elaboración del perfil profesional. Por lo que según Méndez (2015), la consecuencia de elaborar un perfil profesional es un complejo proceso sustentado por la formación universitaria en un determinado o específico escenario, contando con las competencias requeridas para un adecuado desempeño laboral; asimismo, presenta un inicio y un final como producto de la educación obtenida, por lo tanto su revisión es permanente de acuerdo a las cambiantes demandas que requiere la sociedad.

Desde la posición de Sichi (2010), el perfil profesional se divide en primer lugar en *perfil académico*, el cual se encuentra constituido por las deseables características pretendidas en las áreas de sensibilización, formación e información, las cuales comprenden las expectativas, conocimientos, particularidades y rasgos que muestran la calificación de los egresados para que reciban el título académico; en segundo lugar *el perfil profesional propiamente*, este específicamente describe las características requeridas para el entorno laboral, siendo necesario sustentar lo que exige y demanda el mercado, entre ellas los rasgos de personalidad, destrezas, habilidades y nivel de educación que se asocian al desempeño de su profesión. Al articular estos dos acápites, se desarrolla un camino y estrategia para significativamente vincular la educación con lo que demanda la sociedad.

Teniendo en cuenta a Calvo (2005), las dimensiones que presenta la variable son dos; en primer lugar, *las aptitudes*, la cual es considerada el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que, demostradas o aplicadas el ámbito de la productividad, tanto en una unidad como en un empleo para generar ingreso por propia cuenta; señalando Ramos et al. (2021) que vienen a ser los efectivos resultados que promueven el logro de los objetivos. En otras palabras, es la

capacidad que tiene un individuo para que desempeñe una actividad productiva en distintas labores utilizando recursos distintos bajo determinadas condiciones que promuevan calidad. En segundo lugar, *la capacidad*, esta dimensión es considerada la aptitud que presenta un individuo para realizar una tarea; es decir estar capacitados para desarrollar con éxito distintas funciones; así también son naturales herramientas que cuentan todas las personas. Se puede definir como el proceso mediante el cual los individuos reúnen condiciones para adquirir distintos conocimientos, sin tener en cuenta que estas condiciones se han utilizado, acumulando y desarrollando de manera natural habilidades y conceptos.

Se culmina este capítulo con el apartado relacionado a definiciones, entre ellas las *Habilidades*, reconocidas como la capacidad para desarrollar una función mental o física; incluyendo el pensamiento analítico y conceptual (Castillo y Villalpando, 2019). *Aptitudes*, relacionada con la facilidad, imaginación, confianza, intuición, armonía, ocurrencia, para una específica actividad; considerada también como la potencial o innata disposición de la persona; se le denomina la fuente para que se desarrollen las habilidades (Velásquez, 2021). *Conocimiento*, información que posee un individuo sobre una determinada área; este conocimiento se anticipa o predice lo que el individuo puede realizar y no lo que podrá hacer (Castillo y Villalpando, 2019). *Cualidades*, comprendido por los caracteres físicos o consistentes respuestas ante eventos o específicas informaciones (Velásquez, 2021). *Perfil profesional*, es la síntesis de habilidades, competencias y experiencia de trabajo para su desempeño laboral (Rivera, 2012). *Empleabilidad*, contrato psicológico que despliega esperanza en los trabajadores para ubicar diversas oportunidades en desafiantes entornos con más pluralidad de habilidades o (Saher & Abid, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

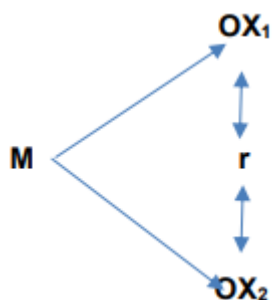
Para el desarrollo de la investigación se tomó el de tipo aplicada; según CONCYTEC (2018), logra determinar por medio de los protocolos, tecnologías, metodologías y conocimiento científico; superar o conseguir una reconocida y específica necesidad. Es caracterizada por buscar la utilización o aplicación de los conocimientos que se han adquirido, tomando a la vez otros, luego de sistematizar e implementar la práctica la cual se basó en la investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

Es no experimental el diseño que se utilizó al no manipular ninguna de las variables que se estudiaron; además el alcance fue correlacional, mediante el cual se determinó la relación entre las variables. Mediante este diseño, lo concerniente a conceptos, categorías y variables son expuestas sin que algún o algunos investigadores intervengan, visualizando la realidad tal como se da en su contexto real; citando a Hernández y Mendoza (2018), en ningún momento se busca manipular las variables, solo se observa lo que acontece para posteriormente analizar en su real contexto real. Asimismo, tal como lo señalan los mismos autores es correlacional, pues mediante este nivel se busca determinar si las variables estudiadas se relacionan.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M: muestra de colaboradores

X1: Competencias laborales

X2: Perfil profesional

O: Observación

r: Relación entre variable

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: competencias laborales

Definición conceptual: es la capacidad que tiene un individuo para producir, siendo definido y medido en base a su desempeño en una organización; su identificación no solamente es a través de las habilidades, conocimientos o destrezas; sino también al integrar el saber ser, el saber y el saber hacer (Salazar, 2014).

Definición operacional: la variable fue medida en base a 5 niveles, el cual permitió identificar el grado en que se encuentran los trabajadores administrativos referentes a sus competencias laborales; considerando las dimensiones competencias conceptuales, actitudinales, técnicas y de gestión.

Indicadores: habilidades cognitivas, planeación y organización, capacidad de aprovechar información, capacidad de creatividad, actitudes de pro actividad, voluntad de servicio, saber hacer, instrumentos y equipos de trabajo, lenguaje

técnico del área de trabajo, habilidades de liderazgo y dirección, dirección de actividades y procesos, solidez y seguridad en la toma de decisiones.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: perfil profesional

Definición conceptual: es el conjunto de competencias y capacidades que permiten identificar la formación de un individuo para asumir responsabilidades que le competen de acuerdo a sus tareas y funciones de una profesión determinada (Fernández, 2007).

Definición operacional: la variable fue medida basándose también en 5 niveles, permitiendo identificar el grado en que se encuentran los trabajadores administrativos referentes a su perfil profesional; considerando las dimensiones capacidad y competencia.

Indicadores: trabajo en equipo, ideas, capacidad de liderazgo, planificación de actividades, conocimientos, planes de mejora, desarrollo de investigaciones, valores, habilidades de gestión, gerenciamiento, asistencia y asesoramiento, calidad de servicio.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se consideró a los trabajadores administrativos que laboran en la sede central de una dirección sub regional de salud perteneciente al Gobierno Regional de Cajamarca; de acuerdo al área de recursos humanos, el total de personas que laboran son 185. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), este es un grupo de casos que en común tienen especificaciones homogéneas.

Criterios de inclusión: se tomó en consideración a los trabajadores administrativos de la sede central para la investigación.

Criterios de exclusión: se excluyó de la investigación a los trabajadores que se encontraban con alguna licencia o de vacaciones.

3.3.2. Muestra

Se realizó la fórmula estadística para poblaciones finitas (Anexo 4) obteniendo como número de participantes a 116 trabajadores administrativos. Como lo da a conocer Hernández y Mendoza (2018), la muestra es un subgrupo de la población de la cual se obtuvo los datos, siendo esta representativa para que con posterioridad se puedan generalizar los resultados.

3.3.3. Muestreo

Para la presente investigación se tomó en cuenta el muestreo probabilístico aleatorio simple. Según Hernández y Mendoza (2018), se garantiza que los participantes tengan la misma oportunidad y participación en el acopio de información para la obtención de datos, permitiendo llegar a conclusiones basadas en los objetivos plasmados.

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron cada uno de los trabajadores administrativos que laboran en la sede central de una Sub Región de Salud, encontrándose actualmente laborado.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Teniendo en cuenta a López y Pérez (2011), la técnica que se alineó a este tipo de investigación es la encuesta; la referida toma en cuenta diferentes procesos los cuales tienen como criterio ser estandarizados; analizando y acopiando los datos proporcionados por los participantes, teniendo como objetivo la exploración, descripción, predicción y/o explicación de las características.

Para el acopio directo de la información se consideró como instrumento el cuestionario. Como lo hacen notar López y Pérez (2011), es un medio el cual accede al acopio de la información de forma escrita, desarrollándose sin que alguna persona no considerada o el investigador intermedie. Se utilizaron para la obtención de las respuestas 2 cuestionarios; mediante estos instrumentos se logró exitosamente recoger las respuestas que manifiesten los trabajadores administrativos; se describen a continuación los instrumentos:

Cuestionario competencias laborales: este instrumento fue tomado de Epiquén (2020), al cual se le han realizado modificaciones para adaptarse a la realidad estudiada. Presenta su contenido 4 dimensiones y a su vez 24 preguntas; las respuestas se presentan en escala de Likert y con valores: “Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Los niveles para identificar el nivel de variable fueron “muy bajas, bajas, regulares, altas, muy altas”.

Cuestionario perfil profesional: similar al párrafo anterior, se consideró el instrumento desarrollado por Ventura y Nolazco (2016), al cual también se le han realizado algunas modificaciones para que se adapten a la realidad que se estudia. Presenta su contenido 2 dimensiones y a su vez 18 preguntas; las respuestas se presentan en escala de Likert y con valores: “Muy en desacuerdo, en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5). Los niveles para identificar el nivel de variable fueron “muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto”.

Para la validez de los instrumentos, se utilizó el formato establecido por la universidad, siendo proporcionado a expertos en investigación y en el tema, quienes, tras la revisión de los documentos proporcionados por la tesista, presentaron sus informes de cada instrumento manifestando su aprobación (Anexo 8). En cuanto a la confiabilidad, se realizó una encuesta piloto a 20 administrativos, quienes proporcionaron sus sugerencias para mejorar las interrogantes; las respuestas fueron procesadas por medio del Alfa de Cronbach, siendo los resultados de las variables cercanos a 1 (Anexo 7), considerándose que los instrumentos fueron confiables para la recolección de la información (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimiento

En la realización de la investigación, se solicitó el permiso formal al director de la institución, explicándole el propósito del trabajo y su proceso; tras su aprobación se procedió a encuestar a los 116 trabajadores administrativos considerados como muestra, a quienes también se les puso de manifiesto la finalidad del tema. Una vez realizado el diálogo y motivación, se procedió a encuestar en las oficinas de la institución, estando presente para intervenir ante

alguna duda que presentaban. Se estimó que aproximadamente la duración de las encuestas fue de 10 minutos durante 15 días de lunes a viernes. Una vez que se obtuvo la información se procesó mediante el software estadístico para su desarrollo.

3.6. Método de análisis de datos

Para un adecuado entendimiento se proporcionaron tablas y figuras, utilizando para este fin la estadística descriptiva; este método permitió analizar e interpretarlas para lograr los objetivos planificados. Previo la correlación de las variables, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, siendo esta utilizada por presentar como muestra más de 50 trabajadores; su resultado permitió determinar que el coeficiente de correlación pertinente fue el Rho de Spearman por no presentar distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

Considerando la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, se tomaron en cuenta la *Autonomía*, mediante este aspecto las personas tienen la capacidad de deliberar sobre la finalidad o propósito individual, tomando de esta manera sus propias decisiones; otro aspecto es la *Beneficencia*, refiriéndose al beneficio que tendrá la organización y de todos aquellos que la conforman; No *Maleficencia*, se buscó evitar que se produzcan daños en el desarrollo de la investigación; por último *Justicia*, se propicia la equidad durante el trabajo investigativo de los individuos sin que se les discrimine.

IV. RESULTADOS

Competencias laborales

Tabla 1

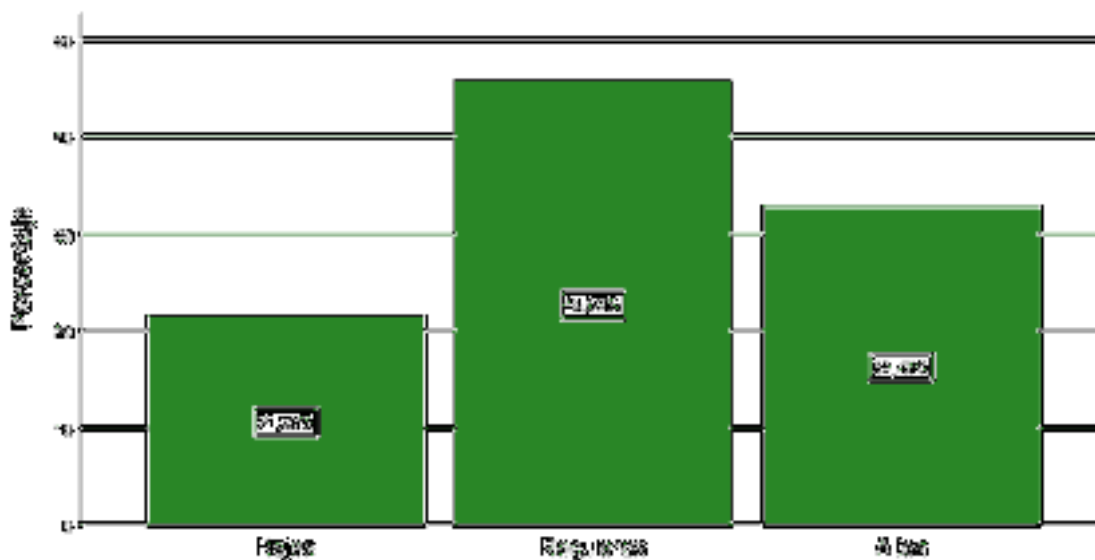
Dimensión competencias conceptuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajas	25	21,6	21,6	21,6
	Regulares	53	45,7	45,7	67,2
	Altas	38	32,8	32,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 2

Dimensión competencias conceptuales



Se aprecia en la figura estadística que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 45.69%, señalan que son regulares sus competencias conceptuales en el desarrollo de sus actividades; mientras que el menor porcentaje 21.55% sostiene que son bajas.

Tabla 2

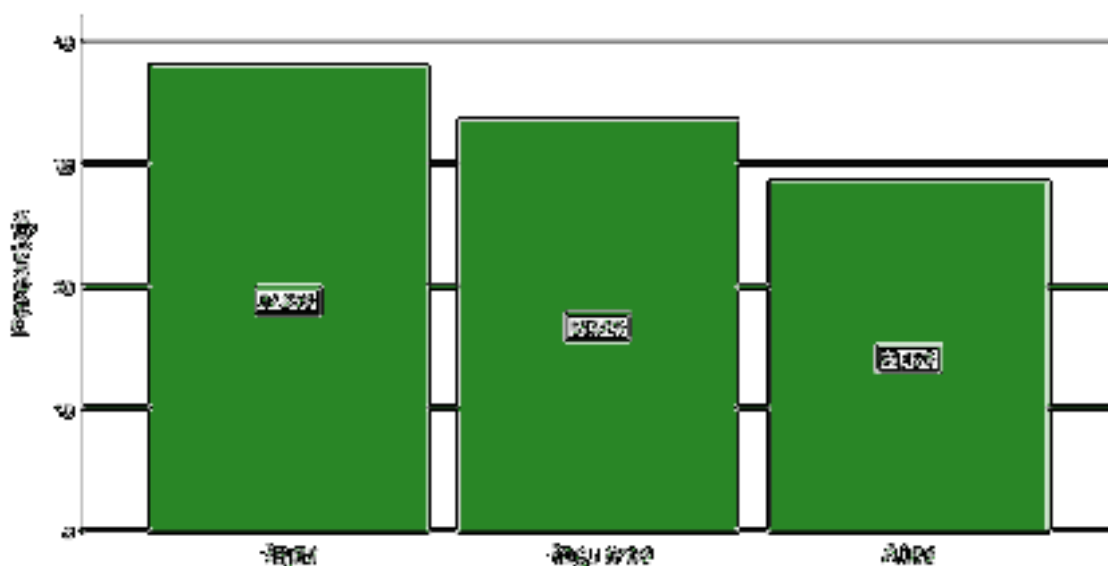
Dimensión competencias actitudinales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajas	44	37,9	37,9	37,9
	Regulares	39	33,6	33,6	71,6
	Altas	33	28,4	28,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 3

Dimensión competencias actitudinales



Se visualiza en la figura estadística que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 37.93%, afirman que son bajas sus competencias actitudinales; por otro lado el menor porcentaje 28.45% refiere que son altas.

Tabla 3

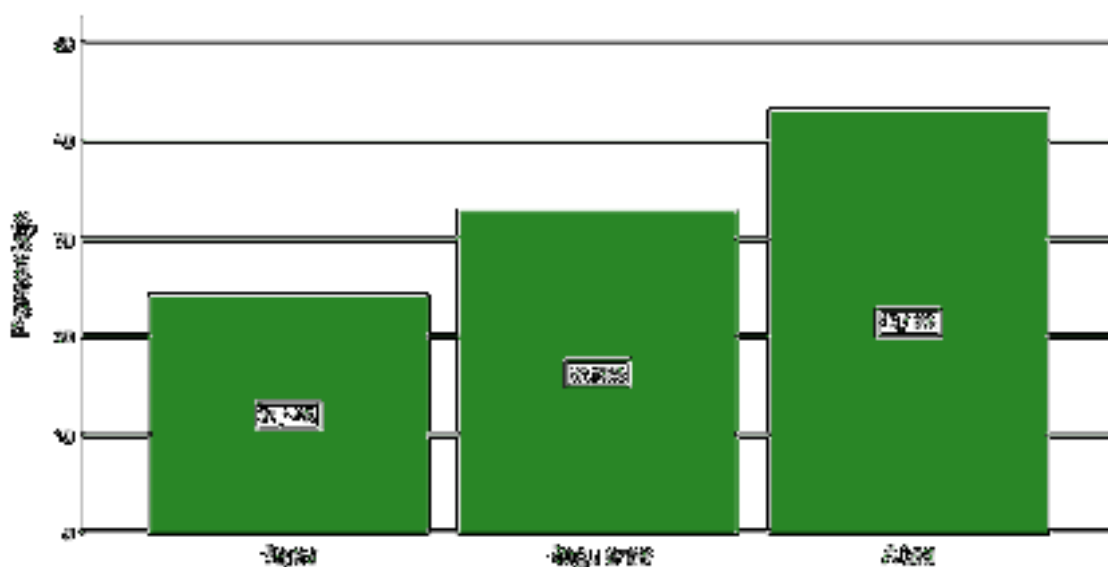
Dimensión competencias técnicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajas	28	24,1	24,1	24,1
	Regulares	38	32,8	32,8	56,9
	Altas	50	43,1	43,1	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 4

Dimensión competencias técnicas



Se observa en la figura estadística que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 43.10%, revelan que promueven altas competencias técnicas; sin embargo, el menor porcentaje 24.14% afirma que son bajas.

Tabla 4

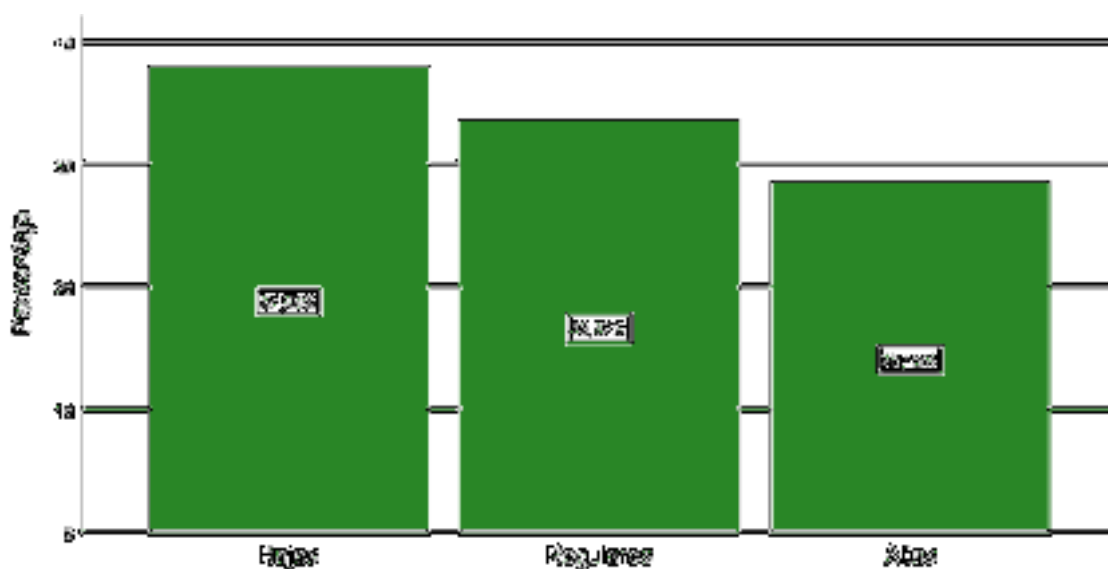
Dimensión competencias de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajas	44	37,9	37,9	37,9
	Regulares	39	33,6	33,6	71,6
	Altas	33	28,4	28,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 5

Dimensión competencias de gestión



Se aprecia en la figura estadística que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 37.93%, sostienen que son bajas sus competencias de gestión; mientras que el menor porcentaje 28.45% refiere que son altas.

Perfil profesional

Tabla 5

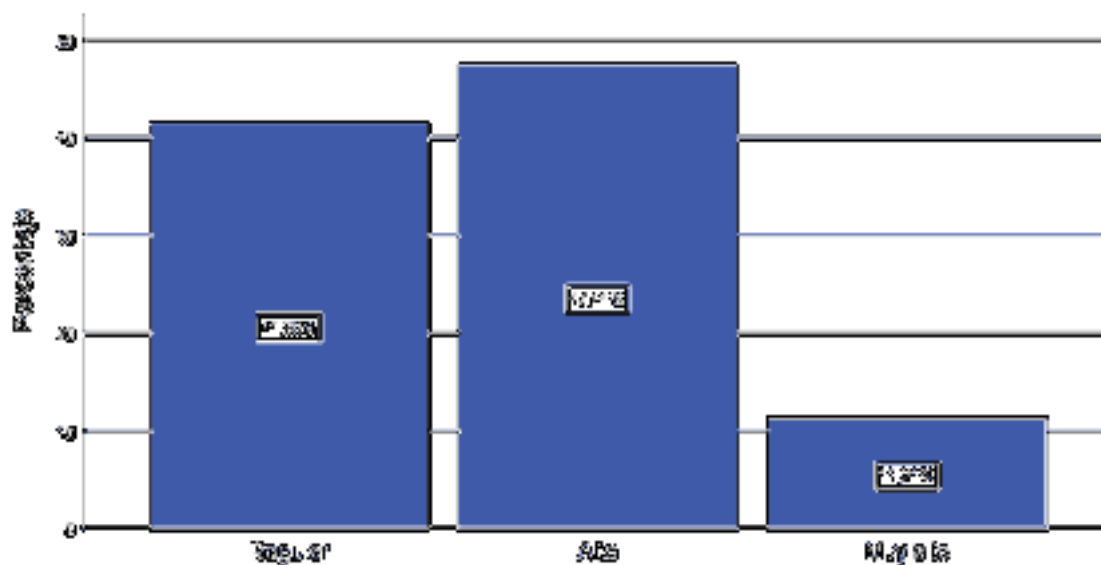
Dimensión capacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	48	41,4	41,4	41,4
	Alto	55	47,4	47,4	88,8
	Muy alto	13	11,2	11,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 6

Dimensión capacidad



En la figura estadística se aprecia que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 47.41%, plantea que su capacidad se encuentra en un nivel alto para desarrollar sus funciones; mientras que el menor porcentaje 11.21% afirma que son muy altas.

Tabla 6

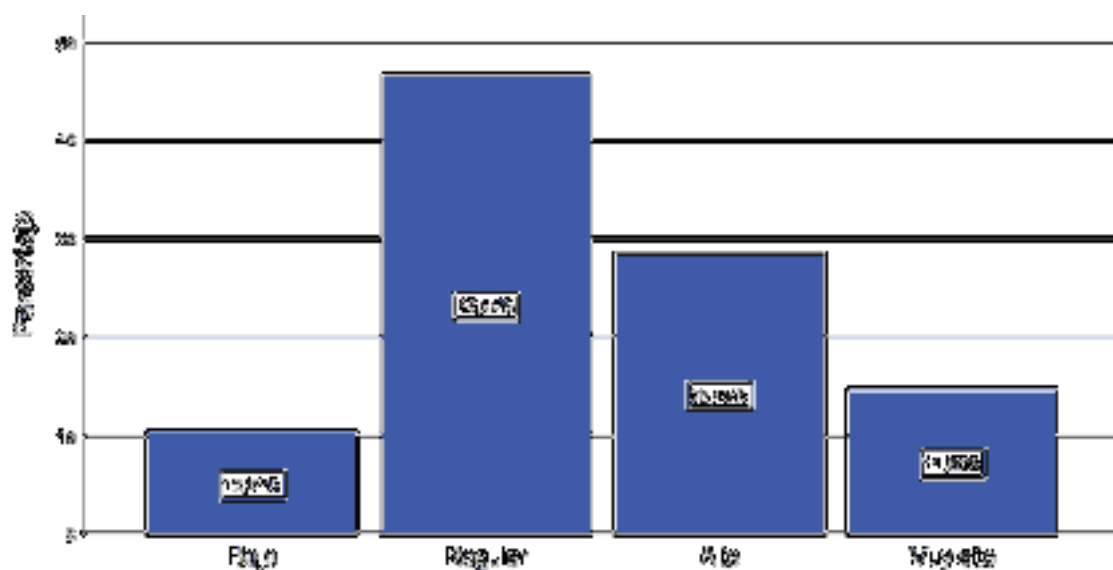
Dimensión aptitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	10,3	10,3	10,3
	Regular	54	46,6	46,6	56,9
	Alto	33	28,4	28,4	85,3
	Muy alto	17	14,7	14,7	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 7

Dimensión aptitudes



En la figura estadística se observa que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 46.55%, definen como regular sus aptitudes para desplegar sus tareas; por otro lado, el menor porcentaje 10.34% señalan que es bajo su nivel de aptitudes.

Objetivos de la investigación

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Tabla 7

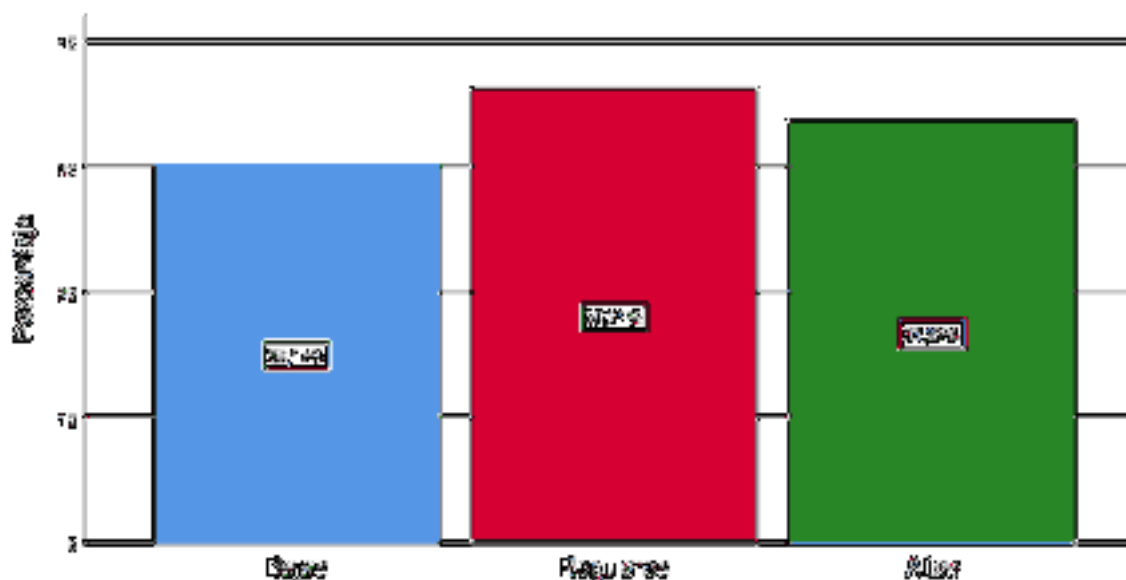
Nivel competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajas	35	30,2	30,2	30,2
	Regulares	42	36,2	36,2	66,4
	Altas	39	33,6	33,6	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 8

Nivel competencias laborales



El mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 36.21% sostienen un nivel regular de competencias laborales; seguido de altas con 33.62% y en menor nivel bajas con 30.17%. Resultado promovido porque las competencias conceptuales a veces las muestran al desarrollar sus actividades; en cuanto a la dimensión competencias actitudinales, consideran que casi nunca las ponen de

manifiesto; en lo que concierne a la dimensión competencias técnicas, revelan que casi siempre las promueven; y por último, en cuanto a la dimensión competencias de gestión, sostienen que casi nunca las destacan.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de perfil profesional según sus puestos/cargos que ostentan los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Tabla 8

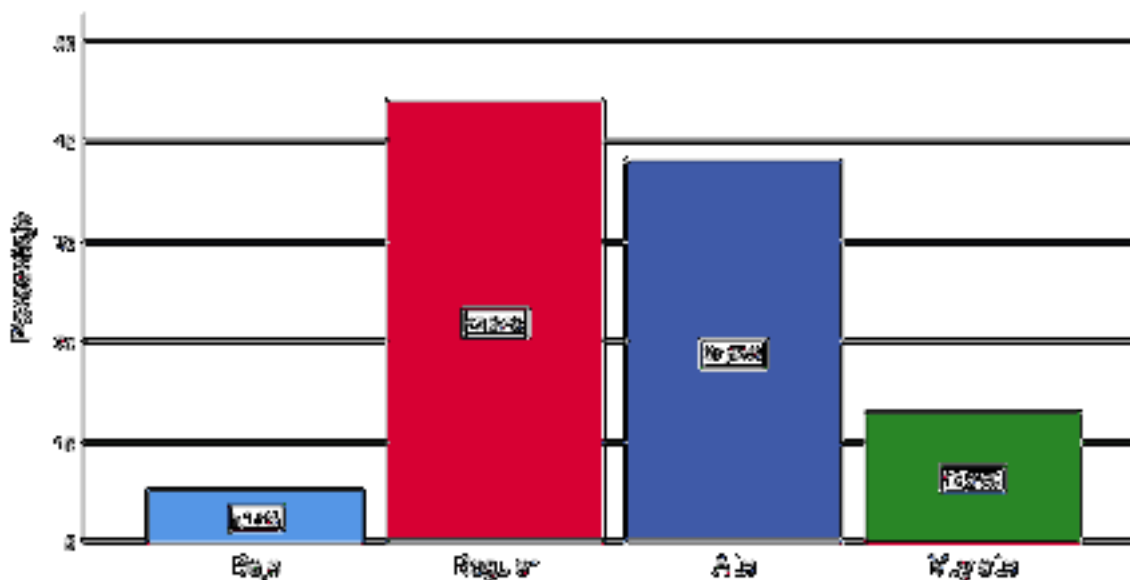
Nivel perfil profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	5,2	5,2	5,2
	Regular	51	44,0	44,0	49,1
	Alto	44	37,9	37,9	87,1
	Muy alto	15	12,9	12,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Figura 9

Nivel perfil profesional



El mayor porcentaje de los colaboradores administrativos 43.97% presentan regular nivel de perfil profesional; seguido de alto con 37.93%; muy alto 12.93% y en menor nivel bajo con 5.17%. Situación resultante por la dimensión capacidad, al señalar el mayor número de los colaboradores administrativos estar de acuerdo con las

capacidades que ostentan para desarrollar sus funciones; asimismo, porque en la dimensión aptitudes la mayor parte de los colaboradores definen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas para desplegar sus tareas.

Objetivo específico 3: Correlacionar las dimensiones de las competencias laborales con el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

Tabla 9

Correlación competencias conceptuales - perfil profesional

			Competencias conceptuales	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

La tabla desarrollada con el Rho de Spearman permite señalar la existencia de correlación positiva considerable 0,796; de la misma manera al visualizarse una significancia bilateral de 0.000, se afirma que existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión competencias conceptuales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.

Tabla 10*Correlación competencias actitudinales - perfil profesional*

			Competencias actitudinales	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias actitudinales	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

La tabla desarrollada con el Rho de Spearman permite señalar la existencia de correlación positiva considerable 0,850; de la misma manera al visualizarse una significancia bilateral de 0.000, se afirma que existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión competencias actitudinales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.

Tabla 11*Correlación competencias técnicas - perfil profesional*

			Competencias técnicas	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Perfil profesional	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

La tabla desarrollada con el Rho de Spearman permite señalar la existencia de correlación positiva considerable 0,852; de la misma manera al visualizarse una significancia bilateral de 0.000, se afirma que existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión competencias técnica y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Tabla 12*Correlación competencias de gestión - perfil profesional*

			Competencias de gestión	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias de gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

La tabla desarrollada con el Rho de Spearman permite señalar la existencia de correlación positiva considerable 0,850; de la misma manera al visualizarse una significancia bilateral de 0.000, se afirma que existe relación positiva y muy significativa entre la dimensión competencias de gestión y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Tabla 13

Correlación competencias laborales - perfil profesional

			Competencias laborales	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Perfil profesional	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Tabla realizada a través del Rho de Spearman

Desarrollo de la prueba de hipótesis

Formulación de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis alterna o H1: Existe relación positiva y significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.

Hipótesis nula o H0: no existe relación positiva y significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.

Se logró identificar a través de la tabla 13 correlación positiva considerable entre las variables 0.823; asimismo, al obtener una significancia de 0.000 promueve aceptar la hipótesis alterna o H1, determinando que existe relación positiva y significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico se realizó con la finalidad de identificar el nivel de las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca, lográndose este satisfactoriamente; procediendo a desarrollarse para darle mayor profundidad y descripción de los datos por medio de las dimensiones que contempla la variable. Referente a las competencias conceptuales, los trabajadores administrativos en su mayoría (45.7%) consideran a veces mostrarlas al desarrollar sus actividades; las dudas es en razón de que en ocasiones desconocen la fundamentación teórica, normativa, científica y tecnológica relacionada a su trabajo, concordando con lo expuesto por Rodríguez et al. (2021), al referir que es importante conocer la teoría, tecnología y la normativa para que las organizaciones sean eficientes. De la misma manera se encontró que escasamente desarrolla estrategias para el largo plazo y resolver complejas situaciones al surgir eventuales problemas; siendo diferente a lo expresado por Espinach (2018), quien sostiene la necesidad de reunir competencias que permitan solucionar complejos problemas. Por lo contrario, identifican los orígenes y consecuencias de las diversas situaciones que se presentan; así como delegar responsabilidad funcional y administrativa al personal.

Con respecto a la dimensión competencias actitudinales, la mayor parte de colaboradores consideran que casi nunca las ponen de manifiesto (37.9%); derivado de no encontrar nuevas y eficaces formas de realizar sus tareas, manteniéndose defensivos por no romper las reglas y manera de trabajo que siempre han desarrollado, manteniéndose en su zona de confort; hechos que desdican lo planteado por Espinach (2018), al ser necesario el pensamiento crítico y creatividad, así como la capacidad de análisis y síntesis; actos que se aúnan al presentar escaso entusiasmo y dinamismo en las actividades formales e informales de la institución; así también la poca predisposición para realizar diversas funciones que por la etapa en que se vive, conllevando a tomar conciencia y brindar el apoyo necesario para el bienestar de la población, como así lo señala Quiroz y Torres (2019), al considerar que los trabajadores deben estar dispuestos a colaborar y realizar diversas tareas para beneficio de la organización; así también, evidencian

inadecuado servicio al personal de planta o sede central y de los establecimientos de salud que se encuentran bajo su supervisión y jurisdicción.

En lo que concierne a la dimensión competencias técnicas, los trabajadores administrativos en mayor parte (43.1%), revelan que casi siempre promueven sus competencias técnicas; acciones favorables producto de mostrar pleno conocimiento de los diversos procesos para cumplir con sus tareas, hechos como consecuencia del tiempo de experiencia en la institución; situación compartida como lo señala Suárez et al. (2020), al expresar que los trabajadores deben mantenerse con adiestramiento para desarrollar sus actividades; así también, tienen dominio de los materiales e instrumentos que utilizan, tienen en cuenta los reglamentos y manuales, además de manejar y conocer las nomenclaturas y términos de su área; lo cual da a conocer Pérez (2018), al mencionar que se accede a un común lenguaje por quienes integran una organización para realizar de manera efectiva sus labores diarias, siendo esta una ventaja; sin embargo, las dificultades que muestran es el uso y funciones de modernos equipos tecnológicos, llamando en múltiples ocasiones a los técnicos o personas que conozcan su accionar. Los resultados presentan similitud con la investigación de Mendieta et al. (2020), al encontrándose los trabajadores orientados más por el conocimiento, antigüedad o experiencia; además, presenta concordancia con la investigación de Rodríguez et al. (2021) y Covert et al., (2019), al sostener que son necesarias las competencias técnicas para que los trabajadores del sector público tengan un buen desempeño.

En cuanto a la última dimensión competencias de gestión, el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos (37.9%), sostienen que casi nunca destacan sus competencias de gestión; situación adversa de acuerdo a Espinach (2018); Oberländer et al. (2020) y Galperin & Arcidiacono (2021), quienes sostiene que es una requerida e importante competencia para beneficio de las instituciones. Las debilidades encontradas derivan como consecuencia de que falta sinergia en el grupo de trabajo ya que no son organizados en base a los conocimiento y habilidades, sino basado en la amistad que se tiene con el director o con los funcionarios; situación que inhibe el logro de resultados producto del estilo de dirección y liderazgo el cual se ha visto resquebrajado por los actos equívocos

como lo señala la contraloría y el sindicato de trabajadores; lo descrito corrobora lo referido por Cedillo (2019) y Castañeda (2015), al plantear que las organizaciones deben realizar trabajo en equipo para lograr resultados, siendo el líder quien promueva las condiciones favorables. Sin embargo, en lo que sí están de acuerdo es que al tomar una decisión se mantienen firmes con la finalidad de cumplir con los indicadores señalados por el ministerio y que tienen conocimiento pleno de las funciones que realizan, como ya se ha mencionado, por la experiencia con la que cuentan. Lo acontecido permite confirmar lo aportado por Rodríguez et al. (2021) y Wong (2019), al declarar que el liderazgo es una competencia que promueve el desarrollo de los trabajadores siendo esta significativa para los directivos de las organizaciones.

Las dimensiones fueron analizadas en su conjunto, obteniendo como resultado que los colaboradores administrativos presentan nivel regular en cuanto a sus competencias laborales (36.2%), seguido de altas (33.6%) y en menor nivel bajas (30.2%); el resultado de mayor porcentaje implica afirmar lo expuesto por Cuesta y Lopes (2020) Narvárez et al. (2019) y Casanova et al. (2018), quienes ponen de manifiesto el desarrollar competencias para el desarrollo social de la persona y en el crecimiento económico, viabilizando de esta manera la afinidad entre el empleo y la educación, así como la necesidad de adaptarse al cambio; siendo lo último sustancial según Cedillo (2019); Castañeda (2015); Salleh & Sulaiman (2020) y Gaidhani et al. (2019), por la alta competitividad del mercado. De la misma manera aprueba lo aludido por Quiroz y Torres (2019), quienes declaran que las organizaciones públicas y privadas deben realizar acciones con la finalidad de promover el desarrollo del personal al ser un activo intangible y base fundamental de las instituciones; asimismo, verifica lo aportado por Rodríguez et al. (2021), al manifestar que es sustancial que los trabajadores de este sector cuenten con diversas competencias para propiciar eficiencia en sus organizaciones. El resultado se diferencia con la investigación de Rivas (2019), al encontrar un nivel alto de competencias en los empleados.

El segundo objetivo específico Identificar el nivel de perfil profesional según sus puestos/cargos que ostentan los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca, también se desarrolló en base a sus

dimensiones. Referente a la dimensión capacidad, el mayor número de los colaboradores administrativos (47.4%), plantean estar de acuerdo con las capacidades que ostentan para desarrollar sus funciones; hechos favorables como consecuencia de que entre compañeros del área colaboran para el logro de los objetivos en común; confirmando lo señalado por Cedillo (2019) y Castañeda (2015), al requerir las organizaciones trabajo en equipo y competencias para realizar sus tareas; así también, reúnen los conocimientos para el desarrollo de sus tareas y consideran que están en la capacidad de dar aportes para la solución de problemas; afirmando también a Espinach (2018), al ser indispensable en los trabajadores el resolver complejos problemas; asimismo, solicitan apoyo al ser conscientes de sus limitaciones, actúan con ética y valores, cumplen con las normas y procedimientos al realizar sus tareas, además de comunicarse de manera asertiva con sus compañeros de trabajo.

Así mismo, en lo que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, es en cuanto al analizar siempre la información que se les otorga para tomar decisiones en base a los problemas que se presentan y que las relaciones con sus compañeros de la misma área y de otras son buenas, ya que se han evidenciado problemas y comentarios. También es sustancial poner de manifiesto los aspectos negativos encontrados, entre ellos es el escaso trabajo en equipo para obtener resultados favorables; aspecto negativo pues en palabras de Cedillo (2019) y Castañeda (2015), se requiere para promover resultados; también se evidencia la escasa capacitación en el personal y formación académica que en muchos de los trabajadores no están en equidad con las tareas que realizan impidiéndoles desarrollarlas con efectividad; por lo que según Suárez et al. (2020), capacitar al personal es una sustancial y creciente necesidad por ser la imagen ante los usuarios. Resultado que en parte presenta similitud con lo encontrado en su investigación Mendieta et al. (2020), al no presentar los trabajadores capacitaciones y el no proporcionarlas la institución donde laboran.

Respecto a la dimensión aptitudes la mayor parte de los colaboradores administrativos (46.5%), definen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas para desplegar sus tareas; lo señalado es producto de la inseguridad por parte de los trabajadores en cuanto a la adecuada relación con sus compañeros de trabajo,

en poder desarrollar diversas funciones de acuerdo al área específica, influir en los demás para que realicen diferentes actividades; así también, dudosos en tener predisposición para realizar tareas encomendadas, les afecta el trabajo bajo presión, así como el cumplir constantemente y siempre las tareas que se les otorgue, como también el creer tener actitudes, habilidades y conocimientos para realizar un buen desempeño; lo último es indispensable, por lo que discrepa de Chávez (2018), al ser necesarias y o encontrarse en los trabajadores estas características; así también se reconoce lo revelado por Salazar (2014), al identificarse las aptitudes a través de las habilidades, conocimientos o destrezas. Por otro lado, proponen alternativas para solucionar problemas independientemente si son tomadas en cuenta, así como el contar con suficiente experiencia y el serles sencillo socializarse con los nuevos integrantes de la institución.

De la misma manera, se analizaron las dimensiones que corresponden a la variable, obteniendo como resultado que el mayor porcentaje de los colaboradores administrativos presentan nivel regular en cuanto a su perfil profesional (43.9%); seguido de alto (37.9%); muy alto (12.9%) y en menor nivel bajo (5.2%); el resultado desfavorable promueve poner de manifiesto lo enfatizado por Chávez y Epiquién (2019), así como de Morales (2020), quienes señalan que en toda organización el perfil es un elemento importante para dar cumplimiento a los objetivos; además se señala a Enríquez (2020), quien manifiesta que las deficiencias dañan una gestión; por lo que se asevera lo propuesto por Arohuanca (2021), al referir que los jefes del área de personal deben ubicar a los empleados en lugares adecuados y de acuerdo a sus conocimientos; así también se ratifica lo sostenido por Moreno y Marcaccio (2014), al afirmar que conforme una persona se forma o asume un cargo, desarrolla un perfil laboral que le proporciona singular idoneidad para ejecutar una función y desempeñarse favorablemente en un puesto laboral.

En lo que corresponde al tercer objetivo específico, se correlacionaron las dimensiones de las competencias laborales con el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca; se muestra mayor relación con el perfil profesional las dimensiones competencias actitudinales (0.850), competencias técnicas (0.852) y competencia de gestión

(0.850); encontrándose en menor proporción las competencias conceptuales (0.796), además de presentar niveles de significancia en todas (0.000), lo que promueve señalar que existe relación entre las dimensiones de las competencias laborales y el perfil profesional. Los resultados obtenidos ratifican lo aludido por Charria et al. (2011), quien desde su posición propone las dimensiones las cuales se han podido relacionar satisfactoriamente con el perfil profesional de los trabajadores administrativos; siendo estos datos de gran envergadura por no contar a la actualidad con una investigación que halla correlacionado las dimensiones con la variable perfil profesional, convirtiéndose en fuente de debate y discusión con nuevos trabajos de investigación.

El coeficiente de correlación de Spearman fue utilizado para lograr el objetivo general, obteniendo correlación positiva considerable entre las variables (0.823); asimismo, se muestra un nivel de significancia (0.000); lo referido determina la existencia de relación positiva y muy significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca. Lo descrito afirma lo manifestado por Cejas et al. (2020), al sostener que las competencias se relacionan al trabajo bien sea por medio de una ocupación o profesión. El resultado además presenta semejanza con lo hallado por Carbajal (2020), al concluir la importancia y relación entre el perfil profesional y competencias para la obtención de resultados favorables; así también con Funes et al. (2020), Castillo y Villalpando (2019) así como Paris et al. (2017), al relacionar la fase de entrevista para identificar el perfil profesional con las competencias; así también con lo propuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), al referir que se acopia información de las competencias y se comparan con el perfil que se requiere en un puesto laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró identificar en variable competencias laborales, que el mayor porcentaje de colaboradores administrativos 36.21% presentan nivel regular; seguido altas 33.62% y en menor nivel bajas 30.17%; resultados de respuestas a preguntas y dimensiones descritas. Así también, se pudo conceptualizar a las competencias laborales como las habilidades, conocimientos y aptitudes que poseen los individuos para que de manera efectiva y competente cubran un puesto laboral; además, incluye contar con herramientas necesarias para realizar tareas y solucionar dificultades que surjan.
2. Se identificó en variable perfil profesional, que el mayor número de colaboradores administrativos 43.97% presenta regular nivel; seguido alto 37.93%; muy alto 12.93% y menor nivel bajo 5.17%; resultados provenientes de respuestas a preguntas de las dimensiones. Igualmente, se conceptualiza al perfil profesional como las habilidades, capacidades y competencias que desarrolla un profesional; también se identifica la formación de una persona para asumir la responsabilidad asignada en base a tareas de una determinada profesión; y el tener bien definido el individuo su perfil profesional para ser el idóneo.
3. Al realizar análisis de las correlaciones entre dimensiones de las competencias laborales y el perfil profesional; muestran mayor relación las dimensiones competencias actitudinales 0.850, competencias técnicas 0.852 y competencias de gestión 0.850; encontrándose en menor proporción las competencias conceptuales 0.796, presentando niveles considerables de correlación; además, se mostraron niveles de significancia en todas las correlaciones de 0.000, lo que promueve señalar que existe relación entre ambas dimensiones.
4. Al realizar la prueba para contrastar la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para lograr el objetivo general, se logró obtener correlación positiva considerable entre las variables 0.823; asimismo, se muestra nivel de significancia 0.000; lo referido determina la existencia de relación positiva y muy significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

VII. RECOMENDACIONES

La descripción de acuerdo a los datos referente a las competencias laborales mostró niveles regulares, por lo que se sugiere para incrementarlas en los administrativos capacitaciones en lo referente a las actividades que por departamento o área realizan; así también talleres sobre el manejo de equipos tecnológicos y trabajo en equipo para analizar las situaciones adversas con el propósito de solucionar los problemas y desarrollar estrategias a largo plazo. Así también, incentivar a los colaboradores a encontrar nuevas y eficaces formas de realizar sus tareas, desarrollándolas con entusiasmo, dinamismo, predisposición y adecuado servicio.

Con lo que respecta al nivel regular relacionado al perfil profesional; se sugiere al no contar todos con el perfil requerido, mantener entre colaboradores el apoyo mutuo por las limitaciones que presenten; así como los que sí cuenten sean los facilitadores para ampliar sus conocimientos en base a sus tareas; además es sustancial que la dirección general y los funcionarios deben laborar con ética y valores, así como la realización de círculos de calidad que permitan mejorar lo concerniente a los trabajadores; por último, se recomienda que el funcionario que ocupe el cargo en la dirección de recursos humanos tenga conocimientos teóricos y prácticos, ya que de esta manera realizará una adecuada gestión de personal, seleccionando a los mejores candidatos los cuales ocupen los cargos de acuerdo a su perfil profesional.

Al presentarse correlaciones positivas considerables en las dimensiones competencias actitudinales, competencias técnicas, competencia de gestión y competencias conceptuales; se sugiere tomar en consideración los indicadores desfavorables que presentan cada una de las dimensiones descritas con el propósito de mejorar la realidad, de esta manera se incrementarán las competencias de los administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.

Finalmente, al determinarse la existencia de relación positiva y muy significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca; se

siguiere contratar a candidatos con las competencias y el perfil que requiera cada puesto que se oferte. Asimismo, se sugiere mostrar la investigación de forma abierta a través del repositorio de la universidad para que la comunidad investigadora lo tome como fuente y antecedente que les permita discutir y contrastar los resultados con similares trabajos de investigación en colaboradores administrativos de direcciones sub regionales a nivel nacional.

REFERENCIAS

- Ain, N., Umer, M., Hussain, M., & Aurangzaib, M. (2022). Linking knowledge hiding to extra-role performance: The role of emotional exhaustion and political skills. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 367-380. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1876536>
- Alles, M. (2016). *Gestión de personas*. Editorial Granica.
- Arohuanca, B. (2021). Perfil profesional del contador público colegiado y su influencia en la detección de los actos de corrupción en la región Moquegua. *Economía Y Negocios*, 3(2), 47-65. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.2.1183>
- Bermúdez, E., Pérez, E., y Campos, B. (2020). Orientación profesional para la adquisición de las competencias laborales. *Revista Inclusiones*, 7(2), 50-74. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/259>
- Calvo, V. (2005). *Formador ocupacional, formador de formadores*. Editorial Mad.
- Carbajal, G. (2020). *Perfil y competencias de la máxima autoridad en la Gestión Pública*. [Tesis de maestría, Universidad Israel, Ecuador]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2828/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2021-027.pdf>
- Casanova, I., Canquiz, L., Paredes, Í., e Inciarte, A. (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales* 24(4), 114-125. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059581009/28059581009.pdf>
- Castañeda, M. L. (2015). La enseñanza-aprendizaje por competencias. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 65(264), 243-265. <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2015.264.60310>
- Castillo, J., y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *International*

Journal of Good Conscience. 14(1), 30-51.
[http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)

Chancafe, J., y Gálvez, N. (2019). Competencias laborales de los trabajadores del servicio de anatomía patológica del Hospital Regional Lambayeque, 2017. *Revista Científica Curae*, 2(1), 80-92.
<https://doi.org/10.26495/curae.v2i1.1114>

Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., y Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 133-165. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>

Chávez, R., y Epiquién, M. (2019). El perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del programa de estudios de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entre los años 2014-2017. *Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(1), 55-60. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/459/845>

Cedillo, G. (2019), La gestión de capital humano en la detección de competencias laborales de docentes, para su selección y contratación en una universidad privada de la CDMX desde una perspectiva humanista. *Revista Boletín Redipe*, 8(11), 69-90.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/850/775>

Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., y Villa, L. (2019). Formación por competencias. Reto de la Educación Superior. *Revista de Ciencias Sociales* 25(1), 94-104.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/28059678009.pdf>

Cejas, M., Mendoza, D., Alban, C., y Frias, E. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 45(15), 23-37.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407376>

- CONCYTEC (2018). LEY N° 30806.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Covert, H., Sherman, M., Miner, K., & Lichveld, M. (2019). Core Competencies and a Workforce Framework for Community Health Workers: A Model for Advancing the Profession. *American Journal of Public Health*, 109(2), 320-327. <https://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPH.2018.304737>
- Cuesta, A., y Lopes, I. (2020). Hacia las competencias profesionales 4.0 en la empresa Cubana. *Revista Cubana de Ingeniería*, 11(1), 66-76. <https://rci.cujae.edu.cu/index.php/rci/article/view/738/446>
- Díaz., F. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. Trillas.
- Ekanem (2020). Ekanem, E. E., Etor, C. R., & Ukpong, N. N. (2020). University Output Soft Skills at Workplace in Blue Economy Strategy for Sustainable Development in Cross River State, Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 11(1), 74-82. <https://doi.org/10.36941/mjss-2020-0008>
- Enríquez, I. (2020). La necesaria simbiosis entre el trabajo social y el desarrollo regional. Formación y perfil profesional para la intervención social en el territorio. *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, 20, 51-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528686>
- Espinach, M. (2018). Competencias laborales y tecnológicas requeridas en distintas carreras de administración de empresas. *Innovaciones educativas*, 20(28), 66-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522029>
- Fernández, E. (2007). *Desagregación regional de las proyecciones del mercado laboral de profesionistas*. ANUIES.
http://www.anui.es.mx/e_proyectos/html/Escenarios%20pros%20ii.htm
- Fernández, S. (2016). *Perfil de competencias del administrador de empresas en República Dominicana*. [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL%20DE%20COMP>

ETENCIAS%20DEL%20ADMINISTRADOR%20DE%20EMPRESA%20EN
%20REPUBLICA%20DOMINICANA.pdf?sequence=1

- Funes, I., Bouroncle, S., y Narro, J. (2020). Análisis de competencias en trabajadores del sector público y privado de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(1), 63-75. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/750/394>
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. (2019), Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 9(1), 2804-2812. <https://acortar.link/MZjuAD>
- Galperin, H., & Arcidiacono, M. (2021). Employment and the gender digital divide in Latin America: A decomposition analysis. *Telecommunications Policy*, 45(7), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102166>
- García, J., Durán, S., Hernández, J., y Moreno, M. (2018). Estrategias gerenciales para fomentar las competencias laborales en el Sector Hotelero de la Costa Caribe Colombiana. *Revista de investigación Sigma*, 5(2), 8.22. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i02.1251>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. (1a ed.). Mc. Graw Hill.
- López, V., y Pérez, J. (2011). Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica. *Revista de actualización clínica*, 10, 485-489. http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v10/v10_a08.pdf
- Méndez; M. (2015). *Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de Arquitectura de la universidad Ricardo Palma*. [Tesis doctoral, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1479/mendez_lmtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector

- hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(10), 287-312.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Certificación de competencias laborales 2010-2019*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/354161-certificacion-de-competencias-laborales-2010-2019>
- Morales, F. (2020). *Perfil profesional del personal de talento humano del GAD Urdaneta*. [Examen complejo, Universidad Técnica de Babahoyo].
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7575/MORALES%20CARVAJAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, J., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138.
<https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545413003.pdf>
- Narváez, I., Monagas, M., y Erazo, J. (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. *Cofin Habana*, 13(1), 1-12
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612019000100003&lng=es&tlng=pt.
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 1-37. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>
- Ojeda, A., y Hernández, J. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17(1), 171-187.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>
- París, G., Tejada, J., y Coiduras, J. (2017). Perfiles y competencias de los profesionales de la formación para el empleo: estudio DELPHI en el contexto Español. *Bordón*, 70(1), 89-108.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/52351/38317>

- Pérez, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 16(18), 57-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2225-87872018000200006&script=sci_arttext
- Quiroz, G., y Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109>
- Ramos, E., Otero, C., Heredia, F., Sotomayor, G. (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 451-466. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593031/html/>
- Rivas, S. (2019). *Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59463/Rivas_SS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, T. (2012). *Perfil Profesional y Perfil Ocupacional en Trabajo Social*. Editorial Académica Española.
- Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., y Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina*, 5(3), 2897-2907. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496>
- Saher, U., & Abid, H. C. (2019). A comparison of self-perceived employability of graduates from public and private universities of punjab. *Bulletin of Education and Research*, 41(1), 119-140. <https://search.proquest.com/docview/2242416788?accountid=43847>
- Salazar, M. (2014). *Gestión del talento humano para mejorar el servicio al cliente del hospital pediátrico Alfonso Villagómez de la ciudad de Riobamba*. [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3330/1/TUAMGC009-2014.pdf>

Salleh, K., & Sulaiman, N. (2020). Reforming Technical and Vocational Education and Training (TVET) on Workplace Learning and Skills Development. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 2964-2967. 10.35940/ijrte.E6553.018520

Shahvari, S., Yaghoubi, N., & Vafadar, M. (2021). Identification and prioritisation of key managerial competencies in the General Directorate of Cooperatives, Labour and Social Welfare: an integrated SEM and ANP approach. *International Journal of Business Excellence*, 23(2), 270-295.

Sichi, A. (2010). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2413>

Silveira, G., Herrero, A., & Pérez, A. (2021). Model of Teachable Entrepreneurship Competencies (M-TEC): Scale development. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100392>

Suárez, I., Bermejo, M., Valle, F. (2020). La gestión integrada del capital humano por competencias, una necesidad en el contexto empresarial estatal actual. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 2, 42-55. <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5153>

Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., y Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124-134. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000200124&lng=es&tlng=pt.

- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72.
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1–20.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>
- Vera, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 44-54.
<https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>
- Vicente, A., y Chávez, E. (2018). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1202–2109.
<https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/vestsc/article/view/137/122>
- Wong, G. (2019). A Tool for Academic Libraries to Prioritize Leadership Competencies. *College & Research Libraries*, 80(5), 597-617.
<https://doi.org/10.5860/crl.80.5.597>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias laborales	Es la capacidad que tiene un individuo para producir, siendo definido y medido en base a su desempeño en una organización; su identificación no solamente es a través de las habilidades, conocimientos o destrezas; sino también al integrar el saber ser, el saber y el saber hacer (Salazar, 2014).	La variable se medirá en base a 5 niveles, el cual permitirá identificar el grado en que se encuentran los trabajadores administrativos referentes a sus competencias laborales; considerando las dimensiones competencias conceptuales, actitudinales, técnicas y de gestión.	Competencias básicas	Fundamentos Información Proyecciones Responsabilidades Situaciones Causas y consecuencias Formas eficaces Reglas	Ordinal
			Competencias actitudinales	Ambiente de trabajo Responsabilidad de sucesos Actividades Capacidad de servicio Conocimiento	
			Competencias Técnicas	Procesos Funciones Dominio Manuales y reglamentos Términos y nomenclaturas	
			Competencias de gestión	Dirección Contacto Organización Resultados Toma de decisiones Conocimiento	
Perfil profesional	Es el conjunto de competencias y capacidades que permiten identificar la formación de un individuo para asumir responsabilidades que le competen de acuerdo a sus tareas y funciones de una profesión determinada (Fernández, 2007).	La variable será medida basándose también en 5 niveles, permitiendo identificar el grado en que se encuentran los trabajadores administrativos referentes a su perfil profesional; considerando las dimensiones competencia laboral y capacidad	Aptitudes	Conocimientos. Alternativas de solución. Habilidades. Relaciones. Múltiples funciones. Experiencia. Influencia Predisposición.	Ordinal

Capacidad	Trabajo bajo presión Socialización Cumplimiento de tareas Conocimientos, habilidades y actitudes. Colaboración. Trabajo en equipo. Conocimientos. Capacitaciones. Solución de problemas. Formación académica. Información. Limitaciones. Relaciones. Ética y valores. Comunicación. Procedimientos y normas.
-----------	---

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca?	<p>Determinar la relación entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Identificar el nivel de las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.</p> <p>b) Identificar el nivel de perfil profesional según sus puestos/cargos que ostentan los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.</p> <p>c) Correlacionar las dimensiones de las competencias laborales con el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca.</p>	Existe relación positiva y significativa entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca.	<p>Competencias laborales</p> <p>Perfil profesional</p>	<p>Competencias básicas</p> <p>Competencias actitudinales</p> <p>Competencias técnicas</p> <p>Competencias de gestión</p> <p>Aptitudes</p> <p>Capacidad</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: 116 trabajadores administrativos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Competencias laborales

OBJETIVO: identificar el nivel de las competencias laborales de los trabajadores administrativos de la Sub Región de Salud Jaén en el 2022.

Instrucciones: marque con una X la respuesta que crea conveniente en base a las diferentes interrogantes.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Competencias conceptuales					
1	Conoce los fundamentos teóricos y disciplinares de su área de trabajo					
2	Recurre a información científica y tecnológica que amerita su gestión					
3	Hace proyecciones futuras con estrategias claras de acción					
4	Delega responsabilidades considerando el talento humano					
5	Resuelve situaciones complejas que en otros casos no son posibles					
6	Identifica las causas y consecuencias en diferentes situaciones					
	Competencias actitudinales					
7	Encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas					
8	Arriesga a romper viejas reglas en busca de innovación					
9	Genera un ambiente atractivo al grupo de trabajo					
10	Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan					
11	Realiza las actividades con entusiasmo y dinamismo					

12	Manifiesta capacidad de servicio y predisposición					
	Competencias técnicas					
13	Demuestra conocimiento pleno de lo que hace					
14	Conoce la aplicación de procesos para cumplir las tareas					
15	Conoce las funciones y usos de los equipos electrónicos en el trabajo					
16	Demuestra dominio en el uso de instrumentos y materiales					
17	Comprende los manuales y reglamentos del área de trabajo y su aplicación					
18	Maneja los términos y nomenclaturas del área interna.					
	Competencias de gestión					
19	Dirige adecuadamente los equipos de trabajo					
20	Se contacta fácilmente con el grupo para de que cumplan su trabajo					
21	Organiza adecuadamente los grupos de trabajo para la acción					
22	Logra resultados con su estilo de dirección					
23	Se mantiene firme en la toma de decisiones					
24	Conoce plenamente lo que manda hacer					

Perfil Profesional

N°	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Capacidad					
1	Colabora con sus compañeros de trabajo para lograr objetivos en común					
2	Trabaja en equipo para obtener favorables resultados					
3	Cuenta con conocimientos para desarrollar sus tareas					
4	Se capacita para mejorar su desempeño					
5	Se siente en la capacidad de aportar soluciones efectivas a los problemas					
6	Su formación académica se encuentra en equidad con sus funciones					
7	Cree que su formación académica le permite desarrollarse con efectividad					
8	Analiza la información que se le proporciona					
9	Es consciente de sus limitaciones, por lo tanto, solicita apoyo					
10	Son buenas sus relaciones interpersonales					
11	Actúa con ética y valores propios de las personas y de su profesión					
12	Se comunica asertivamente con sus compañeros					
13	Realiza sus tareas siguiendo estrictamente los procedimientos y normas					

	Aptitudes					
14	Cuenta con los conocimientos para planificar, organizar, dirigir y controlar las tareas que realiza					
15	Propone alternativas de solución ante los problemas					
16	Cuenta con habilidades que solucione problemas laborales y de compañeros					
17	La relación con sus compañeros de trabajo es adecuada					
18	Puede desarrollar múltiples funciones					
19	Cuenta con la suficiente experiencia para desenvolverse correctamente					
20	Influye en sus compañeros para realizar diversas actividades					
21	Tiene la predisposición para realizar actividades que se le encomienden					
22	No le afecta trabajar bajo presión					
23	Le es sencillo socializarse con nuevos compañeros					
24	Cumple siempre y acertadamente las tareas encomendadas					
25	Cree contar con conocimientos, habilidades y actitudes para un buen desempeño.					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4: cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula para poblaciones finitas menores a 100,000 habitantes

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

N: Total de Población:	165
p: Proporción Esperada:	50%
q (1-p):	50%
e: Nivel de error aceptado:	5%
za: Nivel de confianza 1-a	95% = 1.96

$$n = \frac{158.47}{1.37} = 116$$

Anexo 5: indicadores de correlación

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 6: prueba de normalidad

Competencias laborales

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias conceptuales	,233	116	,000
Competencias actitudinales	,247	116	,000
Competencias técnicas	,275	116	,000
Competencias de gestión	,247	116	,000

Perfil profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad	,268	116	,000
Aptitudes	,276	116	,000

Competencias laborales – Perfil profesional (Dimensiones)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias conceptuales	,233	116	,000
Competencias actitudinales	,247	116	,000
Competencias técnicas	,275	116	,000
Competencias de gestión	,247	116	,000
Capacidad	,268	116	,000
Aptitudes	,276	116	,000

Competencias laborales – Perfil profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel competencias laborales	,222	116	,000
Nivel perfil profesional	,265	116	,000

Nota. Las tablas arrojan significancias de 0,000; menores a 0,05: por lo tanto los datos no presentan normalidad, utilizando en este caso el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Competencias laborales	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	24

Perfil profesional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	25

Competencias laborales - Perfil profesional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	49

Los valores obtenidos se encuentran cercanos a 1; lo cual de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), los instrumentos son confiables para el acopio de los datos.

Competencias	Relaciones	Son buenas sus relaciones interpersonales	/	/	/	/	/	/
	Ética y valores	Actúa con ética y valores propios de las personas y de su profesión	/	/	/	/	/	/
	Comunicación	Se comunica asertivamente con sus compañeros	/	/	/	/	/	/
	Procedimientos y normas	Realiza sus tareas siguiendo estrictamente los procedimientos y normas	/	/	/	/	/	/
	Conocimientos	Cuenta con los conocimientos para planificar, organizar, dirigir y controlar las tareas que realiza	/	/	/	/	/	/
	Alternativas de solución	Propone alternativas de solución ante los problemas	/	/	/	/	/	/
	Habilidades	Cuenta con habilidades que solucionen problemas laborales y de compañeros	/	/	/	/	/	/
	Relaciones	La relación con sus compañeros de trabajo es adecuada	/	/	/	/	/	/
	Múltiples funciones	Puede desarrollar múltiples funciones	/	/	/	/	/	/
	Experiencia	Cuenta con la suficiente experiencia para desenvolverse correctamente	/	/	/	/	/	/
	Influencia	Influye en sus compañeros para realizar diversas actividades	/	/	/	/	/	/
	Predisposición	Tiene la predisposición para realizar actividades que se le encomiendan	/	/	/	/	/	/
	Trabajo bajo presión	No le afecta trabajar bajo presión	/	/	/	/	/	/
	Socialización	Le es sencillo socializarse con nuevos compañeros	/	/	/	/	/	/
	Cumplimiento de tareas	Cumple siempre y acertadamente las tareas encomendadas	/	/	/	/	/	/
Conocimientos, habilidades actitudes	Cree contar con conocimientos, habilidades y actitudes para un buen desempeño.	/	/	/	/	/	/	

Grado y Nombre del Experto: *MBA. Ricardo Rivera Tantachuco*

Firma del experto :



MBA. Ricardo Rivera Tantachuco
Administrador
CLAD 18726

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Competencias laborales

3. TESISISTA:

Lic: Olinda Vásquez Tapia

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación


APROBADO: SI



NO



Jaén, 04 de Mayo de 2022

 <p>MSc. Ricardo Rivas Tantachuco Administrador CLAD SISE</p> <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO 17634312</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Perfil profesional

3. TESISISTA:

Lic: Olinda Vésquez Tapia

4. DECISIÓN:



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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 09 de Mayo de 2022

 <p>MBA Ricardo Rivera Tandachuco Administrador CLAD 19726</p> <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO 176 34312</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RIVERA TANTACHUO, RICARDO DNI 17634312	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 11/08/2006 Modalidad de estudios:	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
RIVERA TANTACHUO, RICARDO DNI 17634312	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 05/10/2005 Modalidad de estudios: Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
RIVERA TANTACHUO, RICARDO DNI 17634312	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 26/08/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
RIVERA TANTACHUO, RICARDO DNI 17634312	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 17/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU

Experto 2



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Competencias conceptuales	Fundamentos	Conoce los fundamentos teóricos y disciplinares de su área de trabajo	X		X		X		X		
		Información	Recurre a información científica y tecnológica que amerita su gestión	X		X		X		X		
		Proyecciones	Hace proyecciones futuras con estrategias claras de acción	X		X		X		X		
		Responsabilidades	Delega responsabilidades considerando el talento humano	X		X		X		X		
		Situaciones	Resuelve situaciones complejas que en otros casos no son posibles	X		X		X		X		
		Causas y consecuencias	Identifica las causas y consecuencias en diferentes situaciones	X		X		X		X		
	Competencias actitudinales	Formas eficaces	Encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas	X		X		X		X		
		Reglas	Arriesga a romper viejas reglas en busca de innovación	X		X		X		X		
		Ambiente de trabajo	Genera un ambiente atractivo al grupo de trabajo	X		X		X		X		
		Responsabilidad de sucesos	Asume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	X		X		X		X		
		Actividades	Realiza las actividades con entusiasmo y dinamismo	X		X		X		X		
		Capacidad de servicio	Manifiesta capacidad de servicio y predisposición	X		X		X		X		
	Competencias técnicas	Conocimiento	Demuestra conocimiento pleno de lo que hace	X		X		X		X		
		Procesos	Conoce la aplicación de procesos para cumplir las tareas	X		X		X		X		
		Funciones	Conoce las funciones y usos de los equipos electrónicos en el trabajo	X		X		X		X		
		Dominio	Demuestra dominio en el uso de instrumentos y materiales	X		X		X		X		
		Manuales y reglamentos	Comprende los manuales y reglamentos del área de trabajo y su aplicación	X		X		X		X		
		Términos y nomenclaturas	Maneja los términos y nomenclaturas del área interna	X		X		X		X		
	Competencias de gestión	Dirección	Dirige adecuadamente los equipos de trabajo	X		X		X		X		
		Contacto	Se contacta fácilmente con el grupo para de que cumplan su trabajo	X		X		X		X		
		Organización	Organiza adecuadamente los grupos de trabajo para la acción	X		X		X		X		
Resultados		Logra resultados con su estilo de dirección	X		X		X		X			
Toma de decisiones		Se mantiene firme en la toma de decisiones	X		X		X		X			
Conocimiento		Conoce plenamente lo que manda hacer	X		X		X		X			
Perfil profesional	Capacidad	Colaboración	Colabora con sus compañeros de trabajo para lograr objetivos en común	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Trabaja en equipo para obtener favorables resultados	X		X		X		X		
		Conocimientos	Cuenta con conocimientos para desarrollar sus tareas	X		X		X		X		
		Capacitaciones	Se capacita para mejorar su desempeño	X		X		X		X		
		Solución de problemas	Se siente en la capacidad de aportar soluciones efectivas a los problemas	X		X		X		X		
		Formación académica	Su formación académica se encuentra en equidad con sus funciones	X		X		X		X		
		Formación académica	Cree que su formación académica le permite desarrollarse con efectividad	X		X		X		X		
		Información	Analiza la información que se le proporciona	X		X		X		X		
Limitaciones	Es consciente de sus limitaciones, por lo tanto solicita apoyo	X		X		X		X				

Competencias	Relaciones	Son buenas sus relaciones interpersonales	X		X		X		X	
	Ética y valores	Actúa con ética y valores propios de las personas y de su profesión	X		X		X		X	
	Comunicación	Se comunica asertivamente con sus compañeros	X		X		X		X	
	Procedimientos y normas	Realiza sus tareas siguiendo estrictamente los procedimientos y normas	X		X		X		X	
	Conocimientos	Cuenta con los conocimientos para planificar, organizar, dirigir y controlar las tareas que realiza	X		X		X		X	
	Alternativas de solución	Propone alternativas de solución ante los problemas	X		X		X		X	
	Habilidades	Cuenta con habilidades que solucionen problemas laborales y de compañeros	X		X		X		X	
	Relaciones	La relación con sus compañeros de trabajo es adecuada	X		X		X		X	
	Múltiples funciones	Puede desarrollar múltiples funciones	X		X		X		X	
	Experiencia	Cuenta con la suficiente experiencia para desenvolverse correctamente	X		X		X		X	
	Influencia	Influye en sus compañeros para realizar diversas actividades	X		X		X		X	
	Predisposición	Tiene la predisposición para realizar actividades que se le encomienden	X		X		X		X	
	Trabajo bajo presión	No le afecta trabajar bajo presión	X		X		X		X	
	Socialización	Le es sencillo socializarse con nuevos compañeros	X		X		X		X	
	Cumplimiento de tareas	Cumple siempre y acertadamente las tareas encomendadas	X		X		X		X	
Conocimientos, habilidades actitudes	Cree contar con conocimientos, habilidades y actitudes para un buen desempeño.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Susan Jhoana Barboza Cueva

Firma del experto :



Mg. Susan J. Barboza Cueva
Sub Gerente de Educación, Cultura y Deporte
Municipalidad Provincial de Jaén



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Competencias laborales

3. TESISISTA:

Lic. Olinda Vásquez Tapia

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Juán, 02 de *MARZO* de 2022

 <p>Hg. Susana C. Barbosa Cueva Bati Colegata de Educación, Cultura y Deporte Municipalidad Provincial de Jaén</p> <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO <i>40286770</i></p>	 <p>MUELLA</p>
---	--



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Perfil profesional

3. TESISISTA:

Lic. Olinda Vásquez Tapia

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Jaén, 02 de Mayo de 2022

 <p>Mg. Susan U. Barboza Cuevas Sub Gerente de Educación, Cultura y Deporte Municipalidad Provincial de Jaén</p> <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO 40256770</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BARBOZA CUEVA, SUSAN JHOANA DNI 40256770	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 21/11/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
BARBOZA CUEVA, SUSAN JHOANA DNI 40256770	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/08/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
BARBOZA CUEVA, SUSAN JHOANA DNI 40256770	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 21/11/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
BARBOZA CUEVA, SUSAN JHOANA DNI 40256770	MAESTRO DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Competencias conceptuales	Fundamentos	Conoce los fundamentos teóricos y disciplinares de su área de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		Información	Recurre a información científica y tecnológica que amerita su gestión	✓		✓		✓		✓		
		Proyecciones	Hace proyecciones futuras con estrategias claras de acción	✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidades	Delega responsabilidades considerando el talento humano	✓		✓		✓		✓		
		Situaciones	Resuelve situaciones complejas que en otros casos no son posibles	✓		✓		✓		✓		
	Competencias actitudinales	Causas y consecuencias	Identifica las causas y consecuencias en diferentes situaciones	✓		✓		✓		✓		
		Formas eficaces	Encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas	✓		✓		✓		✓		
		Reglas	Amesga a romper viejas reglas en busca de innovación	✓		✓		✓		✓		
		Ambiente de trabajo	Genera un ambiente atractivo al grupo de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad de sucesos	Assume la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan	✓		✓		✓		✓		
	Competencias técnicas	Actividades	Realiza las actividades con entusiasmo y dinamismo	✓		✓		✓		✓		
		Capacidad de servicio	Manifiesta capacidad de servicio y predisposición	✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento	Demuestra conocimiento pleno de lo que hace	✓		✓		✓		✓		
		Procesos	Conoce la aplicación de procesos para cumplir las tareas	✓		✓		✓		✓		
		Funciones	Conoce las funciones y usos de los equipos electrónicos en el trabajo	✓		✓		✓		✓		
	Competencias de gestión	Domino	Demuestra dominio en el uso de instrumentos y materiales	✓		✓		✓		✓		
		Manuales y reglamentos	Comprende los manuales y reglamentos del área de trabajo y su aplicación	✓		✓		✓		✓		
		Términos y nomenclaturas	Maneja los términos y nomenclaturas del área interna	✓		✓		✓		✓		
		Dirección	Dinje adecuadamente los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓		
		Contacto	Se contacta fácilmente con el grupo para de que cumplan su trabajo	✓		✓		✓		✓		
Perfil profesional	Capacidad	Organización	Organiza adecuadamente los grupos de trabajo para la acción	✓		✓		✓		✓		
		Resultados	Logra resultados con su estilo de dirección	✓		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	Se mantiene firme en la toma de decisiones	✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento	Conoce plenamente lo que manda hacer	✓		✓		✓		✓		
		Colaboración	Colabora con sus compañeros de trabajo para lograr objetivos en común	✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	Trabaja en equipo para obtener favorables resultados	✓		✓		✓		✓		
		Conocimientos	Cuenta con conocimientos para desarrollar sus tareas	✓		✓		✓		✓		
		Capacitaciones	Se capacita para mejorar su desempeño	✓		✓		✓		✓		
		Solución de problemas	Se siente en la capacidad de aportar soluciones efectivas a los problemas	✓		✓		✓		✓		
		Formación académica	Su formación académica se encuentra en equidad con sus funciones	✓		✓		✓		✓		
Formación académica	Formación académica	Cree que su formación académica le permite desarrollarse con efectividad	✓		✓		✓		✓			
	Información	Analiza la información que se le proporciona	✓		✓		✓		✓			
	Limitaciones	Es consciente de sus limitaciones, por lo tanto solicita apoyo	✓		✓		✓		✓			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aptitudes	Relaciones	Son buenas sus relaciones interpersonales	✓	✓	✓	✓	✓
	Ética y valores	Actúa con ética y valores propios de las personas y de su profesión	✓	✓	✓	✓	✓
	Comunicación	Se comunica asertivamente con sus compañeros	✓	✓	✓	✓	✓
	Procedimientos y normas	Realiza sus tareas siguiendo estrictamente los procedimientos y normas	✓	✓	✓	✓	✓
	Conocimientos	Cuenta con los conocimientos para planificar, organizar, dirigir y controlar las tareas que realiza	✓	✓	✓	✓	✓
	Alternativas de solución	Propone alternativas de solución ante los problemas	✓	✓	✓	✓	✓
	Habilidades	Cuenta con habilidades que solucionen problemas laborales y de compañeros	✓	✓	✓	✓	✓
	Relaciones	La relación con sus compañeros de trabajo es adecuada	✓	✓	✓	✓	✓
	Múltiples funciones	Puede desarrollar múltiples funciones	✓	✓	✓	✓	✓
	Experiencia	Cuenta con la suficiente experiencia para desenvolverse correctamente	✓	✓	✓	✓	✓
	Influencia	Influye en sus compañeros para realizar diversas actividades	✓	✓	✓	✓	✓
	Predisposición	Tiene la predisposición para realizar actividades que se le encomienden	✓	✓	✓	✓	✓
	Trabajo bajo presión	No le afecta trabajar bajo presión	✓	✓	✓	✓	✓
	Socialización	Le es sencillo socializarse con nuevos compañeros	✓	✓	✓	✓	✓
	Cumplimiento de tareas	Cumple siempre y acertadamente las tareas encomendadas	✓	✓	✓	✓	✓
Conocimientos, habilidades y actitudes	Cree contar con conocimientos, habilidades y actitudes para un buen desempeño	✓	✓	✓	✓	✓	

Grado y Nombre del Experto: Mg. CPC. Javier Nayra Nuñez

Firma del experto :


Mg. CPC. Javier Nayra Nuñez
MAT. 04-2704



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Perfil Profesional

3. TESISISTA:

Lic Adm. Olinda Vásquez Tapia

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, *07* de *mayo* de 2022

 <p>Mg. CPC. Javier Negro Núñez MAT. 04-2701</p>	
<p>Firma/DNI <i>27434026</i> EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Competencias laborales

3. TESISISTA:

Lic Adm. Olinda Vásquez Tapia

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 01 de mayo de 2022

 <p>Mg. CPC Javier Noguez Niño MAT. 04-2701</p> <hr/> <p>Firma/DNI <u>27434026</u> EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NEYRA NUÑEZ, JAVIER DNI 27434026	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 10/12/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
NEYRA NUÑEZ, JAVIER DNI 27434026	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 26/06/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
NEYRA NUÑEZ, JAVIER DNI 27434026	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>