



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores
de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gómez Sarmiento, Flor de María ([ORCID: 0000-0002-3917-61782](https://orcid.org/0000-0002-3917-61782))

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino ([ORCID: 0000-0003-3911-3806](https://orcid.org/0000-0003-3911-3806))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional para lograr esta meta.

A Dios que es impulso de mi caminar.

Flor

Agradecimiento

A todos los colaboradores de la Ugel San Martín, por su apoyo recibido en la ejecución de la presente investigación.

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la UCV, por los aportes científicos y académicos compartidos en las aulas

A todas aquellas personas que han contribuido con su biblioteca, sus aportes metodológicos y estadísticos para la sistematización de la presente investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstrat.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÒRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	24
V.DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021.....	25
Tabla 2: Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021.	26
Tabla 3: Prueba de normalidad de las variables competencias laborales y desempeño laboral	27
Tabla 4: Relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021	27

Índice de figuras

Figura 1: Dispersión de los valores de las variables competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021	28
--	----

Resumen

La investigación planteó como objetivo, determinar la relación entre las competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, investigación del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental, con una población y muestra igual a 115 colaboradores, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados indican que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021 es regular, con 41.7 %; y el nivel del desempeño laboral es regular, con 41.7%. Se concluyó que, la relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021 tiene una tendencia directamente proporcional, con una significancia positiva alta igual al R de Pearson de 0.817 y con un coeficiente de determinación de 0.7203.

Palabras clave: Competencias, desempeño, laboral

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the job skills and job performance of the employees of the UGEL of San Martín, 2021, basic research, quantitative approach, non-experimental correlational design, with a population and sample equal to 115 employees , applying the survey technique and the questionnaire instrument. The results indicate that the level of work performance of the collaborators of the UGEL of San Martín, 2021 is regular, with 41.7%; and the level of job performance is regular, with 41.7%. It was concluded that the relationship of job competencies with the job performance of employees of the UGEL of San Martín, 2021 has a directly proportional trend, with a high positive significance equal to Pearson's R of 0.817 and with a coefficient of determination of 0.7203

Keywords: Skills, performance, labor

I. INTRODUCCIÓN

Gestionar el potencial humano implica que el personal contratado para desarrollar sus fines y objetivos debe reunir con competencias específicas para desempeñar los puestos de trabajo. Para ello en campo gubernamental se ha comenzado a incorporar como parte de los procesos administrativos la gestión del recurso humano, aun cuando todavía es incipiente y prevalecen los paradigmas clásicos del desempeño laboral, no permitiendo a la fecha que estos procesos sean evaluados en función de los impactos logrados. Así Godoy (2014) para el caso de Guatemala, son escasas las entidades que aplican en sus labores el criterio de competencias laborales, donde se tome consideración criterios de involucramiento el trabajo orientado a alcanzar un crecimiento laboral, y en Brasil. Carvalho, M (2018) indica que Ley 1867-2017 expresa que las organizaciones tienen que inicialmente adecuar sus procesos teniendo como sustento las competencias laborales requeridas en los distintos puestos de trabajo; habiendo tenido resistencias de los trabajadores para cambiar paradigmas, siendo el factor más rechazado las evaluaciones de desempeño.

En los países de Latinoamérica, los trabajadores de las entidades públicas presentan carencias cognoscitivas y en lo actitudinal es notoria la falta de compromiso e identificación con sus labores y la entidad, motivado porque al no efectuarse evaluaciones del desempeño no se tiene un diagnóstico del estado situacional en que se encuentran sus competencias. Ello conduce a que no se puede brindar sostenibilidad a las actividades del potencial humano institucional, agravándose mucho más al no contar como parte de los procesos administrativos un sistema laboral destinado a mejorar competencias para un mejor servicio al ciudadano. (Vigo, 2014)

Desde que se dictó la Ley del Servicio Civil en el Perú, que busca cimentar las bases de la mejora de cumplimiento laboral de los servidores gubernamentales, a través de la meritocracia y respetando los derechos laborales, con el objeto que las entidades del Estado logren una mejor efectividad en su accionar, y que los servicios que se presten sean de calidad; donde el factor evaluación del desempeño es una condición para impulsar capacitaciones y la promoción interna (SERVIR, 2013, p.2). Sin embargo, luego de 12 años de creado este sistema, el valor público del servicio sobre la base de resultados y la racionalidad

económica para el cierre de brechas sociales, aún no presenta resultados palpables, motivado por la resistencia al cambio de los trabajadores y la escasa voluntad política para su implementación.

A nivel regional, según SERVIR (2017) un diagnóstico efectuado en 73 dependencias del nivel local en 15 regiones del país, con el objeto de conocer los componentes laborales en este nivel de gobierno, en cuanto a la formación académica en los gobiernos locales analizados, aun cuando en su formación académica el 55 % de los trabajadores ha alcanzado la educación superior (técnica o universitaria), de los cuales un 30 % tienen educación universitaria. Sin embargo, no se evidencia que el desempeño de los trabajadores sea óptimo debido a la poca implementación del subsistema de desarrollo, destinadas a generar cambios de conducta partiendo de lo cognitivo hacia lo actitudinal.

A nivel local, en la Unidad de Gestión Educativa Local - San Martín, 2021, se evidencia deficiencias en cuanto a las competencias laborales del personal, donde el desconocimiento de las funciones a ejecutar por los trabajadores, la poca socialización del Manual de funciones que sea el documento guía para el accionar laboral, sobre todo al personal nuevo que ingresa a laborar. Así también son recurrentes las quejas de los usuarios por el desempeño laboral, en especial los aspectos procedimentales de la agilidad para resolver los problemas que motivan su presencia en la entidad o la escasa capacidad para informar los procedimientos establecidos. Siendo esto con mayor persistencia en el área de atención.

Teniendo este escenario del contexto del problema se formula el **problema general**: ¿Cuál es la relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la ugel San Martín, 2021? Los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la ugel San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la ugel San Martín, 2021?. Esta investigación se justificó por su **conveniencia**, debido a que brinda a la institución una herramienta para que estos puedan tomar mejores decisiones y se tenga personal óptimo en cada área de estudio; y por su **relevancia social**, se justifica porque permitió e conocer las competencias y medir el desempeño laboral de

quienes desempeñan funciones en el Estado contribuye a tener servicios más óptimos para los ciudadanos, pues si los trabajadores tienen competencias adecuadas esta se traduce en la optimización la gestión pública para reducir la exclusión social.

Desde el **valor teórico**, brinda un aporte a la comunidad científica, ya que lo resultados obtenidos están sustentados de la descripción de las variables e acuerdo a los enfoques y teorías de autores diversos. Por su **implicancia práctica**, se sustentó en que las competencias son el potencial que tienen los trabajadores de forma individual para contribuir con el objetivo de la entidad, así los resultados nos permiten identificar los escenarios de mejora para una adecuada implementación del sistema de recursos humanos. Por su **utilidad metodológica**, el desarrollo de la investigación permitió demostrar la relación entre las variables competencias y desempeño laboral, aplicando una metodología inferencial estadística, donde los instrumentos utilizados fueron contruidos de forma adaptativa al escenario en estudio, que luego de su corroboración podrán ser empleados a futuro en otras investigaciones sobre la materia.

Sobre lo descrito en los párrafos precedentes, corresponde establecer como **objetivo general**: Determinar la relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021. **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021. Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021. Finalmente se presenta la **hipótesis general**: H_0 : Existe relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel de San Martín, 2021. Las **hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021, es alto. H_2 : El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, es alto.

I. MARCO TEÒRICO

A nivel internacional, Cejas, M. et. al. (2020). *Características del perfil de las competencias laborales en el profesor universitario*. (artículo científico). *Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador*. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 56 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, el trabajo de investigación se centró al logro de tres objetivos primordiales en torno al tema, el primer objetivo específico se estipula describir desde el contexto teórico de las competencias laborales mismas que son clave para el desarrollo de la enseñanza universitaria. Por lo tanto, se llevaron implementaron diferentes acepciones relacionadas para definir competencias adecuadas e idóneas para la actividad. Estableciendo desde el enfoque conceptual, que son las competencias son las que permiten potenciar, previo a su identificación, conocimientos, destrezas y habilidades que se traducen en un mejor desarrollo de la actividad laboral; teniendo como premisa que la calidad está asociada a un desempeño adecuado, con idoneidad y probidad.

Otra investigación es la desarrollada por Reyes, F. y Fernández, M. (2019). *Desarrollo por competencias laborales de los docentes de la Universidad Politécnica de Cabimas*. (artículo científico). Universidad Ignacio Agramonete de Camagüey, Venezuela. Investigación básica, de diseño no experimental, con 98 docentes que conforman la población y muestra, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, las competencias intelectuales que son desarrolladas por los docentes de la Universidad Politécnica de Cabimas son consideradas buenas y a las competencias personales están considerados como excelentes, por medio de su desarrollo, los docentes garantizan conocimientos que los estudiantes necesitan necesariamente deben saber en el aula, que los ayuden a tomar decisiones relacionadas con el desempeño de todas las funciones operativas que requieren efectuar durante la práctica profesional y sobre todo para el procedimiento de situaciones que crean incertidumbre cuando se aplican estos conocimientos teóricos en la práctica los cuales son primordiales.

Ahora presentamos a Salazar, R.; Bejarano, B. y Núñez, Y. (2018). *Las competencias de la gerencia y el desempeño laboral: Una descripción de corte transeccional aplicado a los directivos de las entidades gubernamentales de educación superior del municipio Ambato.* (artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tipo descriptivo, de diseño no experimental, con 53 personas como población y muestra, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, las competencias gerenciales están relacionadas con el desempeño laboral, evidenciado porque un 80% de los directivos lograron altos niveles de competencias y solo un 20% regular y bajo. El tipo de competencias gerenciales que fueron diagnosticados en el estudio han sido el liderazgo, la comunicación, trabajo colaborativo, la adopción de decisiones, la resolución de controversias, la habilidad para negociar, la actitud hacia el cambio y la motivación, mismas que fueron seleccionadas de acuerdo a la importancia como también esenciales en las instituciones de educación superior. Aquellos directivos que presentaron rangos regulares y bajos se constituyen en el grupo de intervención con el objeto de mejorar sus competencias, alineados a los factores de éxito de las organizaciones que están definidos en sus planes de gestión.

Presentamos también a Sánchez, C. (2021) *Adaptación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral.*(artículo científico) Universidad Nacional de La Paz. Bolivia. Investigación cuantitativa, diseño descriptivo, con una muestra igual 110 trabajadores, la muestra de 58 trabajadores, técnica de del modelo de las 4 C; y el instrumento la ficha de registro. En sus conclusiones manifiesta que, para la dimensión competencias, se evidenció un índice de cumplimiento de 0.66 que es el valor mínimo esperado, siendo por tanto un factor valorado como regular. Para la dimensión costo-efectividad, se evidenció un índice de cumplimiento de 0.89 siendo un valor considerado en un nivel bueno. Para la dimensión congruencia, se evidenció un índice de cumplimiento de 0.85, siendo un valor considerado en un nivel bueno. Finalmente, para la dimensión, compromiso, se evidenció un valor de cumplimiento de 0.83 siendo un valor considerado como nivel bueno.

También se encuentra a Solís, S., Pupo P., Rodríguez, GA, Hernández M, Olivares, P., López B (2019) Competencias y desempeño profesional desde la

Educación (artículo científico) Universidad Nacional de La Habana. Cuba. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población igual 155 docentes y la muestra censal, aplicando la técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario. En sus conclusiones explicita que, el desarrollo formativo de las competencias profesionales se fundamentan en aspectos de naturaleza cognitiva y de motivación integrados de manera permanente, los que tienden a regular el accionar profesional, al tener la condición de ser indisolublemente adheridas al desempeño, los que potencian durante la profesionalización en un permanente perfeccionamiento, con una acción comprometida y alineada con las decisiones adoptadas por el profesional en su diario quehacer laboral, contribuyendo a incrementar la calidad de los servicios de que presta a la población.en general y su entidad de forma particular.

Finalmente, a nivel internacional encontramos a Párraga, L (2019) Evaluación del desempeño por competencias. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Investigación descriptiva, diseño no experimental, población conformada por 112 trabajadores de una entidad de suministros tecnológicos y una muestra de 77 trabajadores, la técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye que, que el personal administrativo de apoyo al tener un mayor tiempo trabajando dentro de la entidad, conocen mejor la misión, filosofía y cultural organizacional, las que complementadas con su formación continua son los que mejores condiciones de desempeño laboral tienen frente a aquellos que tienen mayor formación profesional pero menor tiempo en la entidad. Los aspectos de la evaluación desempeño que efectúa la entidad, valora de forma sistemática la eficiencia personal en función de las tareas que cumple teniendo una buena acción de retroalimentación, lo que contribuye a tener un clima laboral adecuado.

A nivel nacional, se tiene la investigación desarrollada por Casimiro, C.; Tobalino, D.; Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). *Competencias laborales y desarrollo profesional de profesores del nivel educativo inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. (artículo científico)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 57 profesoras, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, los

hallazgos alcanzados aplicando la prueba de interdependencia de rho de Spearman con una significancia de 0,05, permite evidenciar que las competencias laborales tienen relación directamente proporcional de orden positivo con el desarrollo profesional de los profesores del nivel educativo inicial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2019 ($\rho = 0,718$). Las competencias alcanzan un valor bueno en un 65% y el desarrollo profesional de 63%.

Así también se encuentra el estudio de Saavedra, M; Hidalgo, I, Figueroa, M. (2019) *Competencias de los profesionales y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Educación Regional de Tumbes, 2020* (artículo científico) Gobierno y Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres. Lima. Tipo descriptivo, diseño transversal, correlacional, población conformada por los trabajadores de la DRE Tumbes y muestra igual a 54 trabajadores, la técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyen que, se verificó la existencia de relación media de tendencia positiva de las competencias técnica, social, y metodológica, y el desempeño laboral al haberse logrado una correlación entre 0,45 y 0,48. También se identificó una relación baja entre la competencia participativa, y el desempeño laboral, con un valor de correlación de 0,38 entre ambos. Un 66 % del desempeño laboral es considerado como regular, y el 46% de las competencias profesionales se ejecutan de forma regular.

A nivel local, se encuentra la investigación desarrollada por Pacherrres, J. y Marrufo, G. (2020) *Modelo para gestionar competencias y optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020*. (artículo científico) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Tipo aplicada, diseño descriptivo, población conformada por 36 trabajadores del área de planeamiento y presupuesto, muestra censal, técnica la entrevista y el cuestionario como instrumento. Concluyen afirmando que, el desempeño laboral de quienes laboran en la Municipalidad Provincial de Rioja es deficitario, siendo importante que se diseñe un modelo para la mejora de la gestión, desarrollando competencias índole cognitivo, de destrezas y actitudes optimizando su productividad pero a la vez en la mejora de la administración de los recursos humanos y financieros. La deficiencia del desempeño laboral ocasiona que se

incumplan los objetivos planificados, los recursos que se asignan no se ejecutan en los tiempos establecidos, a su vez el ambiente laboral no es el ideal.

Lo concerniente a las teorías que se relacionan al tema, se menciona la variable **competencias laborales**, Según Hoshi (2008), es el conjunto de peculiaridades o características que se encuentran causalmente relacionados con un resultado que es considerado bueno o apropiado dentro de un trabajo específico en una organización en concreto. A su vez SERVIR (2011) lo define como, peculiaridades personales los cuales son traducidas en comportamientos que se pueden observar para el buen desempeño laboral, que sobrepasan los estándares definidos. También se refiere concretamente a los aspectos cognitivos, de destrezas y actitudes". Asimismo, Gutiérrez (2010), explica que esta acepción fue planteada vez primera hace más cien años atrás, cuando germanos e ingleses buscaron establecer sus términos o exigencias a ser cumplidas por los aspirantes a contar con una certificación oficial para poder desempeñar o ejecutar algunos oficios, teniendo al principio un enfoque meramente laboral, el que con el discurrir de los años fue cambiando a requerimiento del comportamiento y personalidad inherentes a la persona.

Para Silveira (2002), las competencias o habilidades fundamentales referida a la cantidad del aprendizaje, afirma que es posible eliminar definitivamente la creencia, es imposible aprender todas las materias a la vez y que todo discernimiento se logra reproducir o transmitir en el aula. Las mismas competencias necesitan de una instrumentalización apropiada y básica, adecuada como lo necesario para la manifestación oral y escrita, el manejo de la matemática y la determinada además como una segunda lengua, donde si no la posee será no empleable en este escenario contemporáneo. Poniendo en marcha diferentes rasgos cognitivos, como es la capacidad de localizar y al mismo tiempo comprender de forma crítica imágenes y los datos que se originan en múltiples causas; observar; actuar con criterio, experimentar; tener criterios, clasificar en base a principios exclusivos; desarrollando criterios de selección y tomando decisiones de una manera autónoma.

Además, Díaz (2016), sostiene que las competencias laborales son “las habilidades que constituyen o posee la persona para efectuar labores el cual se toman como base las experiencias alcanzadas con anterioridad. Además, Concluye que una habilidad implica poner en ejercicio o practica las destrezas de un explícito desempeño empleando nuevos recursos para el buen desarrollo de una práctica. Asimismo, Ayala (2015), instituye que “en la competencia laboral, se priorizaba los aspectos procedimentales mismos que son relacionados con la habilidad que implica el saber previo o que debe poseer un individuo frente a un determinado desempeño”. Teniendo en cuenta la actitud que es asumida por la persona trabajadora ante el contexto que se encuentra, como son las relaciones con sus compañeros o colegas de trabajo, los clientes, sus jefes y la sociedad en general.

Así también, Blanco (2007) manifiesta que con respecto a las competencias laborales que son la totalidad de conductas las mismas que tienen relación con un excelente rendimiento. Es por ello que en las competencias se incluyen como forma o parte estratégica de las organizaciones, las competencias que sean adquiridas por los trabajadores van a apoyar o ayudar a conseguir o alcanzar los objetivos estratégicos planteados y que van a ser muy bien vistos por la unidad de recursos humanos. A decir de Bernal (2003) las competencias se encuentran relacionadas con la puesta en marcha de aptitudes como también de los rasgos de conductas y, así mismo, con los conocimientos logrados u obtenidos. Las competencias no son aptitudes, siendo necesarias para que se desenvuelvan. Las competencias no son puros conocimientos, mismos que pueden utilizarse en una tarea explícita, también se incluye una experticia y un dominio efectivo de la tarea a realizar o cumplir.

Por otro lado, Moreno (2003) constriñe que las capacidades laborales constituyen la totalidad de todas las destrezas, capacidades, conocimientos, acciones conductuales y procedimentales que ayudan o apoyan para que desempeñen de mejor manera y más aún de manera eficiente a un trabajador. De tal forma van a poder ejecutar cualquier tipo de trabajo dentro de una empresa el cual tiene bien definida sus políticas, sistemas y procesos. Las

competencias laborales también ayudan a la motivación apoyando a los trabajadores en su calidad de trabajo diario en los distintos puestos o niveles jerárquicos. A su vez González (2002) considera a las competencias laborales como la manera de percibir, de razonar y de proceder, de un individuo en cuanto a la calidad laboral y en la actuación o desarrollo de su función. También tenemos a Cuesta (2002) quien plantea que las competencias laborales están comprendidas en su mayoría por el conocimiento el cual se encuentra relacionado con la formación del aprendizaje y de todo lo que pueda ser capaz de realizar o ejecutar en adelante.

La importancia de las competencias laborales, en palabras de Acevedo (2016) disponer en el mundo globalizado y actual, un potencial de trabajo el cual esté capacitada, siendo fundamental para la prosperidad o acrecentamiento económico. De forma individualizada poseer las competencias idóneas es primordial para ser productivos, el cual deriva a conseguir el éxito para que de esta manera se mejore la trayectoria profesional y nivel de vida. los trabajadores deberán actualizar sus conocimientos persistentemente, las organizaciones o empresas fortalecen el talento humano por medio del impulso de competencias laborales apropiadas y adecuadas a las necesidades de la organización.

Otro punto importante es lo afirmado por Ramos (2012), que afirma, los diseños gerenciales por competencias son instrumentos de mucha valía para gestionar los recursos laborales en las organizaciones, donde a mayor calidad, las competencias laborales para gestionar el potencial humano, contribuirán a una mejor operatividad de los procesos al interno de la organización, ya que la visión de las relaciones entidad-trabajador evoluciona. Es decir, donde exista un ambiente de trabajo donde cada sobre la base de las acciones encomendadas no se le restringe sólo al cumplimiento de sus tareas como parte de un proceso, sino como parte de la calidad, se cambia a una visión con más flexibilidad, en donde el empleado encuentra su realización personal dentro de la organización.

En la esfera de la gestión pública, las competencias laborales, para Atanasof (2011), explicita que, en las entidades públicas es más frecuente encontrar criterios laborales orientadas a las necesidades del cliente, teniendo como

premisa el entorno o medio en que se desarrollan y los anhelos que la sociedad espera de ellas, definiendo metas, resultados, que luego se alinean a los diseños organizacionales. De tal forma que estas respondan de forma rápida y eficientemente para dar solución a los problemas de la colectividad. La inclusión de tecnología y la informática en los trámites y procesos institucionales, la definición de acuerdos sociales con el ciudadano, la definición de lineamientos de gestión para resultados, requiere de trabajadores con capacidades para aplicarlos con calidad.

Desde los factores determinantes del desempeño laboral, Alles (2016), precisa que las competencias laborales del tipo personales que debe tener un colaborador, son contar con valores éticos, compromiso y orientación hacia los resultados, la justicia social, la probidad, prudencia en el accionar, la orientación al usuario, capacidad innovativa e iniciativa, sencillez, adaptabilidad, firmeza, perseverancia, flexibilidad y control propio. Se resalta que una vez configuradas y establecidas las competencias, ya se hace viable la definición de las competencias laborales de forma diferenciada a cada cargo o del puesto de la organización, las que tienen dos factores, lo técnico y los atributos personales, siendo estos últimos de naturaleza actitudinal (p. 92).

Para Lladó, Sánchez y Navarro (2013) desglosa las competencias en 3 tipologías: Competencias básicas, las que se encuentran entrelazadas con los criterios del pensamiento matemático y lógico, y estas con las habilidades de comunicación, que son el cimiento fundamental para que se apropien y apliquen los conocimientos científicos, que son proveídos por las diferentes disciplinas, tanto naturales como sociales. Competencias ciudadanas, son el conglomerado de elementos cognitivos, destrezas y actitudes que facilitan a un individuo a desarrollarse de forma adecuada y con propiedad, permitiéndole contribuir a su bienestar propio y al desarrollo de su comunidad o región. Competencias laborales, son el conglomerado de conocimientos, pero a la vez las habilidades y el comportamiento plasmado en actitudes que se aplican o demuestran en situaciones del ámbito productivo; las que son evidenciadas en resultados

concretos, que al mismo tiempo coadyuvan al logro de objetivos de la entidad o negocio.

La tercera tipología corresponde a las competencias laborales generales, tienen como atributos que no presentan arraigo a una labor en específico, así tampoco a ninguna actividad productiva o económica o cargo que habiliten a los trabajadores para poder ingresar a un trabajo, aprender y permanecer en él. Competencias laborales específicas, se hallan interrelacionadas con el conglomerado de actividades del trabajo que son indispensables para obtener resultados laborales concretos en relación con la finalidad clave de una unidad productiva, el mismo que es sometido al análisis. (Lladó, Sánchez y Navarro, 2013)

Para ellos se tiene que desarrollar estrategias de competencia y competitividad laboral, así para Heillriegel (2002), establece que, la organización engloba de forma activa parte de la forma su entorno, para que a partir de aplicar estrategias de creación de ventajas que son competitivas, construya redes colaborativas entre sus productos y las funciones de los procesos para su logro. La estrategia de competitividad, en las acciones de la competencia laboral está relacionada con la necesidad de las organizaciones de encontrar rutas de diferenciación en el mercado global, mismo que se constituye como sus competencias claves, que le permite distinguirse como organización y como parte del desarrollo de las competencias humanas de cada trabajador.

Una característica subyacente, según Lillo (2015), significa que la competencia es un elemento inherente de la personalidad, permitiendo predecir el comportamiento en diversas formas, según sus propios escenarios y desafíos laborales desde los escenarios causales con las que se hallan relacionadas. La competencia da origen o anticipa las actitudes y el desempeño y sirve para definir un estándar de efectividad; el cual puede ser evaluado mediante indicadores generales o específicos, donde estos indicadores gerenciales tienen que estar alineados a la misión institucional, el valor público esperado, pero a la vez contruidos de forma participativa con los colaboradores.

Por otro lado, las características que configuran las competencias laborales según Escobar (2005), pue concluirse en cinco tipos de características, donde la primera son las motivaciones, que representa el interés que el individuo aspira persistentemente, los que condicionan, dirigen y priorizan el comportamiento hacia las tareas y metas, o simplemente los apartan de otros; donde personas motivadas establecen objetivos y se responsabilizan por lograrlos. Lo segundo corresponde a los rasgos del carácter, que son los elementos físicos y las respuestas recurrentes a situaciones o información del entorno. El control personal y la iniciativa son respuestas sólidas a problemas complejos.

Así mismo la tercera característica lo define la conceptualización del yo, que son la imagen personal, las actitudes y valores que caracterizan a la persona como, por ejemplo, el tenerse confianza así mismo, la seguridad para desempeñarse con eficiencia en cualquier escenario o entorno, siendo parte intrínseca del concepto de uno mismo. La cuarta corresponde al conocimiento, el imput que el individuo posee sobre unidades productivas específicas. El conocimiento es la competencia más enrevesada, pues de modo general, evaluar el conocimiento no auguran un buen desempeño laboral porque el conocimiento y las destrezas no pueden ser medidas de la misma manera en función a un puesto dado. Y quinta es la habilidad, que es el potencial para ejecutar una determinada tipología de actividades o acciones mentales o físicas. (Escobar, 2005),

Por otro lado, las competencias básicas, según Navarro (2016), la conceptúa como aquellas que se forman esencialmente en la etapa de la educación inicial, la básica y la secundaria, y que engloban aquellos conocimientos y habilidades que facilitan el progreso en el ciclo de la educación y la integración a la sociedad. Competencias Conductuales, son las destrezas y conductas que explicitan desempeños de naturaleza superior en el entorno del trabajo y que por lo general se expresan de forma verbal demostrando así los atributos de la personalidad del trabajador. Competencias Técnicas o Funcionales, son aquellas que se requieren para el desempeño o desarrollo de las tareas que conforman una función del puesto, de acuerdo a indicadores de medición que son determinados por la entidad.

Las dimensiones de las competencias laborales según Hoshi (2008), son los **Conocimientos**, que son las suficiencias personales para el desempeño efectivo de una acción laboral, a partir de movilizar o manejar los saberes, habilidades, destrezas y la forma de comprenderlas como necesarias para obtener los objetivos que una actividad en específico supone. Otra dimensión son las **Habilidades y destrezas**, que es el talento o aptitud que posee un individuo para ejecutar una actividad y que esta tenga éxito. Por último, las **Características personales**, es que un rasgo cualitativo que hace único a un individuo, haciéndolo diferente, y sobre ello destacar sobre un conjunto de pares, donde a mayores virtudes, mayor su diferenciación.

Como segunda variable el **desempeño laboral**, Robbins (2004) lo conceptúa como los comportamientos que denota el trabajador que tienen relevancia para el logro de los objetivos de la entidad y se pueden evaluar de acuerdo a las competencias de cada colaborador, y su contribución otorgada a la organización. Seguidamente Argote (2006), define como, los procesos mediante el cual es valorado el rendimiento integral del colaborador. La mayoría de los colaboradores como parte de su desempeño busca la retroalimentación de sus procesos, de forma que se autoevalúa si viene cumpliendo o desarrollando sus actividades, siendo esto aplicable también a las personas que tienen bajo su cargo, las que permiten luego poder decidir las acciones que se implementarán.

Asimismo, Rodríguez (2009), hay varios considerandos sobre los que debe evaluar a un colaborador, donde puede partirse de la intencionalidad de lograr un beneficio al colaborador, en otros el fundamento es el beneficio de la organización. Así como también se pueden considerar evaluaciones donde tomen como premisas al colaborador y la organización de forma simultánea, siendo estas las más ventajosas para lograr el éxito. Puchol (2007), menciona una acción procedimental, pues sus resultados podrán influenciar sobre el desenvolvimiento o comportamiento del colaborador para establecer los niveles de productividad de los trabajadores que permitan el planteamiento de mejoras del rendimiento a futuro. Para Lado (2013), el desempeño laboral está compuesto de dos elementos aspectos inseparables, el primero la medición de

los logros de las metas en el trabajo desempeñado, y el segundo como criterio objetivo, que se aplica para tomar en consideración la naturaleza del trabajo como parte del todo organizacional.

Para Ispas (2013), el desempeño laboral es aquella conducta observada de un individuo, teniendo alguna orientación positiva o negativa en el ambiente o ámbito de trabajo y en las actividades que desarrolla. Otro punto Belardinelli, Bellé, Sicilia & Steccolini (2018), el desempeño laboral se define como el valor total anhelado para la organización de los sucesos de comportamiento discretos que una persona lleva a cabo o desarrolla durante un período de tiempo. Según Ramos, Acosta, Ramos & Martínez (2019) explica que el desempeño laboral es una valoración de cada individuo que desarrolla un cargo, el cual permite localizar distintos problemas en el personal, integración del colaborador a la organización o al cargo que ocupa, así mismo los posibles desacuerdos que pueden llegar a tener, el desaprovechamiento de los trabajadores que tienen bastante potencial pero que están justos en un cargo.

De igual forma, Dessler y Varela (2011), expresan que el desempeño laboral es las actuaciones de como una persona exterioriza su labor ejecutada, a través del desarrollo continuado de sus destrezas, experiencias, de su potencial de aptitudes, y su experticia, desde el inicio, hasta el final, y la administración de otros elementos como los intereses personales y los aspectos motivacionales. También, Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), explicitan que el desempeño corresponde a un aspecto cualitativo que todo individuo deberá cumplir al momento de plasmar su trabajo, conforme con su perfil profesional, sus competencias, destrezas, habilidades y aptitudes que son aportadas a la misión que la organización ha proyectado.

Para Bizneo (2019), la acción de medir el desempeño de los colaboradores, se rige sobre cuatros considerandos o características básicas que son la evaluación que efectúa el supervisor, la evaluación que es aplicada por otros colaboradores de igual rango, la evaluación que efectúa el cliente y la evaluación que efectúa el propio colaborador sobre sí mismo. La evaluación del desempeño laboral que es aplicada por un supervisor, sobre las acciones que ejecuta el responsable de

cada área y del gerente de la entidad hacia los colaboradores o empleados, se recomendable llevarlo a cabo habiendo transcurrido por lo menos un semestre desde que el trabajador haya iniciado labores.

La otra modalidad de medir el desempeño es la autoevaluación, que consiste en que, una vez hecha la evaluación por los superiores, el resultado de esta evaluación genera una evaluación propia en la que el trabajador se hace consciente de sus limitaciones y virtudes personales, lo que le motiva a reflexionar con propósito de cambio para el siguiente periodo. La evaluación de desempeño laboral de los compañeros, consiste en que los compañeros o colegas de labores son testigos presenciales al momento de la evaluación de un trabajador que labora en la misma empresa ya que forman parte del mismo equipo de recursos humanos, generando lo que se llama la evaluación de pares (Bizneo, 2019)

Se tiene además lo explicitado por, Sy (2019) que, para que exista un efectivo desempeño en el ámbito laboral se requieren cinco atributos que son las habilidades para aprender, la responsabilidad, la forma cómo aplicar el conocimiento, su adaptación y las habilidades interpersonales. Las habilidades para aprender, cada entidad posee saberes específicos que el trabajador requiere contar para obtener el éxito en la labor encomendada. Este aprendizaje puede ser sobre aspectos técnicos, procedimientos productivos específicos del trabajo o el cómo desenvolverse de forma efectiva al interno de la entidad, y el poder lograr estas habilidades e implementarlas es de valiosa importancia para las entidades.

La segunda cualidad del desempeño laboral es la Aplicación, que es la forma cómo aplicar el conocimiento, siendo un atributo de la personalidad que gran parte de las empresas anhela contar de sus trabajadores como una condición deseable. Las personas que poseen una elevada aplicación son más confiables y con mayor preponderancia en su accionar. Estas personas tienen probabilidades mayor de surgir y ascender, pues prestando una mayor atención a los diversos detalles, encontrándose con mayor disponibilidad a dar pasos adicionales para mejorar la entidad. La tercera son las habilidades interpersonales, referida a que en la muchas entidades es el individuo como

trabajador al ser parte de los diversos equipos laborales, que necesitará de la colaboración de los demás, tanto de su equipo como de las otras, en donde poder surgir discrepancias o no estar conforme con el accionar, y los trabajadores exitosos muestran en estos escenarios su capacidad para cooperar, su diplomacia y discreción (Sy; 2019)

La cuarta característica del desempeño laboral corresponde a la Adaptabilidad, siendo una cualidad de relevancia para que el colaborador se adapte y por tanto continuar siendo eficaz, aun en escenarios de cambios que suelen ocurrir al interno. Las entidades siempre buscan que el personal pueda enfrentarse a los diferentes golpes y aun así se mantengan al día con las necesidades o exigencias de las labores. Finalmente, la Responsabilidad, consistente en que las empresas confían en sus trabajadores. Buscando que los trabajadores no se vean involucrados en robos o engaño. En las empresas la propiedad intelectual es un activo muy valioso, por tanto los gestores requieren de trabajadores en los que puedan confiar ciegamente y al mismo tiempo no delaten los secretos del conocimiento de la entidad, significando que se adopten decisiones acertadas tendientes al logro de los intereses en su máxima expresión para la entidad empresarial (Sy; 2019)

Sobre los componentes que tienen influencia en el desempeño laboral, según Araujo y Guerra (2007), son diversos los factores para poder evaluar el desempeño de los individuos en su labor que desempeñan, pues estos se ven influenciados por componentes como la capacidad de adaptación, la innovación e iniciativa, los conocimientos, asertividad en la comunicación, el trabajo colaborativo entre pares, los estándares de trabajo, desarrollo de capacidades y del talento, la maximización del desempeño. Chiavenato (2005) conceptualiza que el desempeño laboral está fijado por componentes como las actitudes de la persona y así como por componentes operativos como las actitudes de cooperación, la disciplina, la imagen personal, la discreción, la responsabilidad, calidad, la seguridad, interés hacia los demás, la capacidad de realización personal y colectiva y Factores operativos como el conocer el trabajo, articulación de procesos y el liderazgo.

Dimensiones del desempeño laboral, según Robbins (2004), se presenta las dimensiones: **Eficacia:** Es la que valora el cumplimiento de un objetivo sin tomar en consideración los medios o recursos que se asigna para su consecución. **Eficiencia:** Es la que valora el cumplimiento de un objetivo, es decir la obtención de productos y servicios generados por la entidad en relación con los medios o recursos que se le asigna, siendo los indicadores tipo el costo por unidad producida, la productividad media de los distintos componentes de producción de la entidad. **Efectividad:** Es la que valora el equilibrio entre eficacia y eficiencia, definiéndose como la máxima capacidad de efectuar un trabajo previsto con los menores recursos posibles, a partir de optimizar procesos productivos, que se pueden valorar por ejemplo en ahorro de tiempo o disminución de desperdicios.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

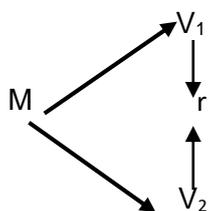
Tipo de estudio

La investigación fue del tipo básica, porque, según Hernández, Fernández & Baptista (2018), manifiesta que se caracteriza por producir conocimiento y teorías si buscar una aplicación práctica.

Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, correlacional, cuantitativa, siendo una condición de este diseño que no se manipulan las variables y estas son analizadas tal como se evidencian en la realidad en estudio, buscando una relación entre las variables y los resultados presentados de forma numérica. (Cortés e Iglesias, 2004, p. 27)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M	=	Colaboradores
V1	=	Competencias laborales
V2	=	Desempeño laboral
r	=	Relación

2.2 Variables y operacionalización

V1: Competencias laborales

V2: Desempeño laboral

Nota: La matriz de operacionalización se encuentra en anexos

2.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población total estuvo conformada por los trabajadores que ejecutan labores administrativas de la UGEL, donde de acuerdo al área de personal de la Ugel San Martín al primer trimestre del 2020, ascendieron a 115 trabajadores

Criterio de inclusión: Se incluyeron solamente a los trabajadores que cuentan con nombramiento y los CAS de la entidad.

Criterios de exclusión: Fueron excluidos el personal de efectúa labores de prestación de servicios no personalizados y el personal que efectúa labores de supervisión en campo.

Muestra: Se tuvo una muestra censal, por lo que comprendió al total de la población, que en este caso fue de 115 trabajadores.

Muestreo: No se aplicó el muestreo debido a que se trabajó con la totalidad de colaboradores que formaron la población.

Unidad de análisis: Colaborador de la UGEL San Martín, Tarapoto.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Correspondió aplicar la técnica de la encuesta, siendo esta una forma de obtener información de los atributos o característica de un fenómeno en estudio, en este caso de las competencias laborales y desempeño laboral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Instrumento

El instrumento correspondió a un cuestionario, e miso que corresponden a un listado de preguntas cerradas elaboradas sobre la base de los indicadores y las dimensiones de las variables, sobre una escala de valoración de 5 niveles.

Así, el instrumento para medir la variable competencias laborales, cuya finalidad fue identificar el nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021. El cuestionario fue adaptado del estudio de Flores (2018). El cuestionario estuvo estructurado

en 17 enunciados, dividido en 3 dimensiones. La primera dimensión contará con 6 enunciados, la segunda dimensión contó con 5 enunciados y la tercera dimensión contó con 6 enunciados, fue la ordinal con una valoración de: 1 = Muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= bueno, 5= muy bueno.

El instrumento para medir la variable de desempeño laboral, cuya finalidad fue analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, el cuestionario fue adaptado del estudio de Flores (2018). El cuestionario estuvo estructurado en 21 enunciados, dividido en 3 dimensiones, la primera estuvo conformada por 7 enunciados, la segunda estuvo conformada por 7 enunciados y la tercera estuvo conformada por 7 enunciados. La escala de medición fue la ordinal con una valoración de: 1 = Muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= bueno, 5= muy bueno.

Validez

Los dos cuestionarios fueron validados empleando la técnica del Juicio de expertos, para lo cual se identificaron a profesionales con experticia y conocimiento de los temas de la investigación planteada, siendo estos en número de 3 profesionales, representando por lo menos uno de ellos un conocedor de metodología de investigación.

Los resultados son:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo (Maestro en Gestión Social)	4.7	Válido para ser aplicado
	2	Especialista	4.8	Válido para ser aplicado
	3	Especialista	4.7	Válido para ser aplicado
Variable 2	1	Especialista	4.7	Válido para ser aplicado
	2	Especialista	4.8	Válido para ser aplicado
	3	Especialista	4.8	Válido para ser aplicado

Fuente: Valores del Juicio de expertos

La tabla precedente nos muestra un valor promedio de 4.73 en promedio para la variable Competencias laborales, representando un nivel de

validez de 94.67%; teniendo estos mismos valores la validez de la variable Desempeño laboral; lo que implica que los instrumentos fueron válidos para su aplicación, por tanto, conducentes a la obtención de los objetivos planteados en la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de los resultados se concretó empleado la técnica del estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual determina si una data de campo recogida con los instrumentos es consistente, y para nuestro caso se asume lo descrito por Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) que son confiables los datos de una investigación si el valor a ser obtenido tiene un valor igual o mayor a 0.70. Los resultados obtenidos fueron de 0.815 para la variable Competencias laborales y de 0.818 para la variable Desempeño laboral.

Confiabilidad de la Variable 1: Competencias laborales

		N	%
	Validos	115	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	115	100

a. La eliminación por lista está sustentada en todas las variables del proceso

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,815	17

Confiabilidad Variable 2: Desempeño laboral

		N	%
	Validos	115	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	115	100

a. La eliminación por lista está sustentada en todas las variables del proceso

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,818	17

2.5 Procedimientos

Los instrumentos fueron estructurados para cada variable, los que se emplearon para recopilar la información, los que fueron previamente validados por expertos y la data recogida analizada su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Se optó por solicitar los permisos institucionales y luego ubicar a cada participante de la muestra y lograr su consentimiento para aplicar los instrumentos. Luego se procedió a aplicar las encuestas, los que se emplearon dos métodos, el virtual y presencial, y la data luego procesada aplicando criterios de la estadística aplicada y sobre ello sistematizarlos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Este proceso se efectuó mediante el análisis cuantitativo de los resultados, donde para tal efecto fueron tabulados y ordenados empleando los criterios de la estadística aplicada y como soporte el programa estadístico SPSS V25.

La estadística descriptiva fue empleada para efectuar el análisis de las dimensiones que conforman las variables tomando como criterios las medidas de tendencia central (media, porcentajes y dispersión) y ser presentados en tablas de frecuencia; y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis se analizó de forma previa si los datos de la encuesta corresponden a no a una curva de normalidad y sobre ello se definirá el estadístico a ser empleado, que se estima será el R de Pearson.

El coeficiente R de Pearson asume valores entre -1 y 1, donde a mayor distancia del cero mayor la relación existente, pudiendo ser directamente proporcional (valor positivo) o inversamente proporcional (valor negativo) cuyos intervalos de valoración se presenta a continuación:

Valor de r	Significado de la relación
-1	Relación negativa perfecta
- 0.91 a - 0.99	Relación negativa muy elevada
- 0.71 a - 0.90	Relación negativa elevada
- 0.51 a - 0.69	Relación negativa media
- 0.21 a - 0.49	Relación negativa escasa
- 0.01 a - 0.20	Relación negativa muy escasa
0	Relación negativa nula
0.01 a 0.20	Relación positiva muy escasa
0.21 a 0.40	Relación positiva escasa
0.41 a 0.70	Relación positiva media
0.71 a 0.90	Relación positiva elevada
0.91 a 0.99	Relación positiva muy elevada
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.7 Aspectos éticos

Se aplicaron los principios éticos internacionales, tales como la confidencialidad, debido que la información conseguida puede tener repercusiones en la gestión institucional de la entidad evaluada, la información se aplicó respetando la reserva de la identidad de quienes participaron de la encuesta, el de beneficencia, pues se cumplieron los protocolos tendientes a garantizar la integridad de las personas, y el de justicia, porque los participantes del estudio recibieron un trato justo, donde a todos se le brindó la misma consideración.

III. RESULTADOS

Resultados objetivo específico 1

Tabla 1: Nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021.

Dimensiones	Rangos	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno	
		17-30		31-45		46-58		59-71		72-85	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Conocimientos		3	2.6%	8	7.0%	55	47.8%	38	33.0%	11	9.6%
D2: Habilidades y destrezas		2	1.7%	7	6.1%	59	51.3%	35	30.4%	12	10.4%
D3: Características personales		4	3.5%	7	6.1%	56	48.7%	39	33.9%	9	7.8%
V1: Competencias laborales		3	2.6%	7	6.1%	57	49.6%	37	32.2%	11	9.6%

Fuente: Encuestas a trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local SM.

Interpretación

Las expresiones numéricas que se detallan en la tabla 1 y figura 1 indican el nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021, donde el valor promedio expresa un valor de 2.6% (3 colaboradores) para Muy malo, 6.1% (7 colaboradores) para Malo, 49.6% (57 colaboradores) para Regular, 32.2% (37 colaboradores) para Bueno y 9.6% (11 colaboradores) para Muy bueno.

Los valores para las dimensiones de las variables muestran ligeras diferencias entre sí, así los valores de la D1: Conocimientos estos son de 2.6% (3 colaboradores) para Muy malo, 7.0% (8 colaboradores) para Malo, 47.8% (55 colaboradores) para Regular, 33.0% (38 colaboradores) para Bueno, 9.6% (11 colaboradores) para Muy bueno. Para la D2: Habilidades y destrezas, estos son de 1.7% (2 colaboradores) para Muy malo, 6.1% (7 colaboradores) para Malo, 51.3% (59 colaboradores) para Regular, 30.4% (35 colaboradores) para Bueno, 10.4% (12 colaboradores) para Muy bueno. La D3: Características personales, estos son de 3.5% (4 colaboradores) para Muy malo, 6.1% (7 colaboradores) para Malo, 48.7% (56 colaboradores) para Regular, 33.9% (39 colaboradores) para Bueno, 7.8% (9 colaboradores) para Muy bueno.

Resultados objetivo específico 2

Tabla 2: Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021.

Dimensión	Rangos	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno	
		21-38		39-55		56-72		83-89		90-105	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Eficiencia		1	0.9%	6	5.2%	50	43.5%	44	38.3%	14	12.2%
D2: Eficacia		2	1.7%	5	4.3%	47	40.9%	45	39.1%	16	13.9%
D3: Efectividad		2	1.7%	6	5.2%	46	40.0%	45	39.1%	16	13.9%
V1: Desempeño laboral		2	1.7%	5	4.3%	48	41.7%	45	39.1%	15	13.0%

Fuente: Encuestas a trabajadores de UGEL SM.

Interpretación

Las expresiones numéricas que se detallan en la tabla 2 y figura 2 indican el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, donde el valor promedio expresa un valor de 1.7% (2 colaboradores) para Muy malo, 4.3% (5 colaboradores) para Malo, 41.7% (48 colaboradores) para Regular, 39.1% (45 colaboradores) para Bueno y 13.6% (15 colaboradores) para Muy bueno.

Los valores para las dimensiones de las variables muestran ligeras diferencias entre sí, así los valores de la D1: Eficacia estos son de 0.9% (1 colaborador) para Muy malo, 5.2% (6 colaboradores) para Malo, 43.5% (50 colaboradores) para Regular, 38.3% (44 colaboradores) para Bueno, 12.2% (14 colaboradores) para Muy bueno. Para la D2: Eficiencia, estos son de 1.7% (2 colaboradores) para Muy malo, 4.3% (5 colaboradores) para Malo, 40.93% (47 colaboradores) para Regular, 39.1% (45 colaboradores) para Bueno, 13.9% (16 colaboradores) para Muy bueno. La D3: Efectividad, estos son de 1.7% (2 colaboradores) para Muy malo, 5.2% (5 colaboradores) para Malo, 40.0% (46 colaboradores) para Regular, 39.1% (45 colaboradores) para Bueno, 13.9% (16 colaboradores) para Muy bueno

Resultado objetivo general

Tabla 3: *Prueba de normalidad de las variables competencias laborales y desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	,003	114	,000	,001	114	,000
Desempeño laboral	,002	114	,000	,002	114	,000

Fuente: SPSS v. 23 sobre la base de datos recogidos con encuesta

Interpretación

La tabla 6 expresa los valores de la prueba de normalidad las variables competencias laborales y desempeño laboral; donde en los valores expresados para la prueba de Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra corresponde a una población mayor a 50 individuos, indican para el estadístico que este es menor a 0.05; por tanto, se determina que los datos no provienen de una curva de normalidad.

Tabla 4: *Relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021*

		Gobierno electrónico	Calidad del servicio
Competencias laborales	ρ de Spearman Sig. (bilateral)	1	,817 ,000
Desempeño laboral	ρ de Spearman Sig. (bilateral)	,817 ,000	1
N		115	115

Fuente: SPSS v. 23 sobre la base de datos recogidos con encuesta

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 4 nos muestran la relación entre las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, donde la significancia bilateral es igual a cero y el coeficiente de correlación de ρ de Spearman es de 0.817.

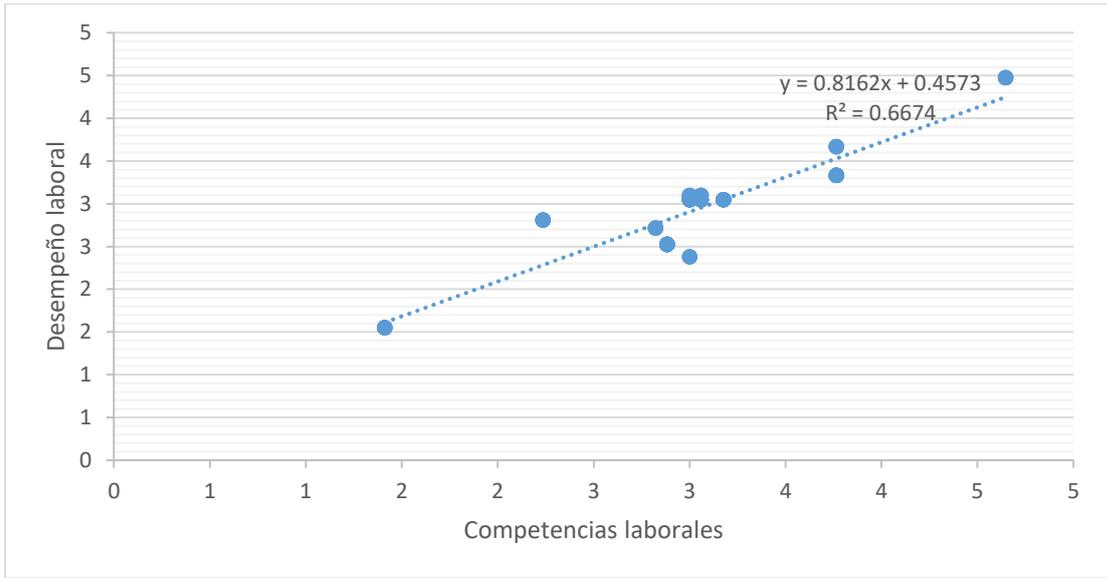


Figura 1: Dispersión de los valores de las variables competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021

Fuente: SPSS v. 23 sobre la base de datos recogidos con encuesta

Interpretación

Los valores de la dispersión de las variables competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021 se expresan en la figura 1, donde la mayoría de los datos se encuentran muy próximos a la recta de dispersión, existiendo una mayor concentración entre la escala de valoración 3. El coeficiente de determinación es igual a 0.6674.

IV. DISCUSIÓN

Para los **resultados del objetivo general**, se evidencia de los resultados que la relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021 tiene una tendencia directamente proporcional, con una significancia positiva alta igual al R de Pearson de 0.817. Siendo este valor muy semejante a lo observado por Panduro, J. (2021) quien manifiesta existe relación positiva directamente proporcional, de alta significancia entre la gestión del potencial humano con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad financiera, habiendo obtenido una correlación de 0,839. Para la hipótesis general se ha planteado lo siguiente: H_i : Existe relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, y los resultados obtenidos nos permiten inferir que se acepta esta la hipótesis.

De otra forma, al analizar el valor del coeficiente de determinación R^2 , se logra un valor de 0.6674, implicando que un 66.74% de los atributos del desempeño laboral dependen de las competencias laborales de los trabajadores en la UGEL San Martín, lo que nos permite determinar que la mejora del desempeño laboral debe tener una fuerte intervención en los aspectos de las competencias. Se complementa con lo afirmado por Hoshi (2008) quien menciona que, siendo las competencias laborales un conjunto de peculiaridades o características que se encuentran causalmente relacionados con un resultado que es considerado bueno o apropiado dentro de un trabajo específico y en una organización o empresa en concreto, valores deficientes de ello se reflejan por tanto en el rendimiento laboral.

Comparando los valores de la prueba de normalidad, al tener datos que no parten de una curva de normalidad, nos expresa que los extremos, que son muy malo y malo, con bueno y muy bueno no son iguales proporcionalmente. En este caso los primero se manifiestan en menor medida que los segundos, lo que implica que los procesos de mejora de las competencias y del desempeño laboral al estar en un nivel regular para ambos casos, sólo basta con identificar mediante un diagnóstico de capacidades y evaluación del

desempeño que elementos mejorarlos y sobre ello definir procesos de mejora alineada a la misión institucional, como entidad del sector educación

Para los **resultados del objetivo específico 1** que corresponde al nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, se obtiene una valoración regular del 49.6%, y sólo un escaso 41.8% lo valoran como bueno y excelente, lo que indica que aproximadamente la mitad de los trabajadores consideran que las competencias laborales necesitan ser mejoradas, siendo este valor muy por debajo a lo observado por Salazar, R.; Bejarano, B. y Núñez, Y. (2018) quienes al estudiar a un grupo de directivos del sector educación en Ecuador, indican que el 80% de los directivos lograron altos niveles de competencias. Hernández, S. (2017), afirma que los trabajadores de INGENMET tienen competencias académicas en un nivel óptimo de 82, 5 %. Habiendo planteado la hipótesis específica H1: El nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, es buena, y obteniendo que la valoración más alta la tiene regular con 49.6 %, se rechaza la hipótesis, definiendo que: El nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021 es regular.

De forma diferenciada las dimensiones de la variable Competencias laborales no muestran diferencias significativas en cuanto a la valoración regular, sin embargo, se destaca que, en las valoraciones Muy bueno, las D3: Características personales logra un valor de 7.8% frente a los valore de 9.6% (D1: Conocimientos) y 10.4% (Habilidades y destrezas). Se cumple en esta entidad evaluada lo afirmado por Hernández, S. (2017) quien afirma que, no siempre tener competencias académicas óptimas conducen a tener procedimientos laborales óptimos, pues estos últimos dependen de la actitud que asume el trabajador frente a los usuarios y la entidad.

Desde el enfoque teórico podemos afirmar que el desarrollo de una actividad laboral parte por tener los conocimientos para su ejecución, las que luego se tienen que plasmar en procedimientos para su implementación; pero que a la vez tienen elementos actitudinales en su proceder. Es decir, el querer hacer, por tanto, en la entidad evaluada si bien existen ligeras diferencias entre el

conocimiento y las características personales, éstas no tienen grandes diferencias. Por lo que para la mejora de esta variable en la UGEL San Martín se puede aplicar lo afirmado por Cejas, M.; Mendoza, D.; Alban, C. y Frias, E. (2020) quienes afirman que, las competencias son las que permiten potenciar, previo a su identificación, conocimientos, destrezas y habilidades que se traducen en un mejor desarrollo de la actividad laboral; teniendo como premisa que la calidad está asociada a un desempeño adecuado, con idoneidad y probidad.

Para una mejor implementación de la mejora de las competencias laborales en la UGEL San Martín, sobre la base de estos resultados se hace necesario desarrollar programas de formación y desarrollo de capacidades de forma diferenciada por áreas temática; pero a la vez temas uniformizados en temas actitudinales y personales del accionar frente a la entidad. Esto se complementa con lo indicado por Salazar, R.; Bejarano, B. y Núñez, Y. (2018) quienes afirman que, el tipo de competencias gerenciales que fueron diagnosticados en el estudio han sido el Liderazgo, la Comunicación, Trabajo en equipo, la Toma de decisiones, la Resolución de conflictos, la Habilidad para negociar, la Actitud hacia el cambio y la Motivación,

Para los resultados del nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, este logra un valor de 41.7% en la escala Regular y un 52.4% en la sumatoria bueno y muy bueno. Ello indica que aproximadamente para la mitad de los trabajadores no se viene teniendo un buen logro de las acciones que se ejecutan como parte de las labores que se encomiendan y a su vez del cumplimiento de las metas institucionales. Siendo este valor muy similar a lo observado por Argomedo, D. (2021) que al estudiar a los trabajadores de un programa estatal en la Libertad indica que, un 56% de los colaboradores logra valores eficientes de desempeño laboral, siendo el principal factor motivacional el clima organizacional favorable.

Teniendo como hipótesis específica 2: H2: El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, es buena, y teniendo que

la valoración más alta la obtiene regular con 41.7%, podemos afirmar que se rechaza la hipótesis de investigación, definiendo que: El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL I de San Martín, 2021, es regular.

Las tres dimensiones que conforman el desempeño laboral muestran valores muy similares en todas las escalas evaluadas, lo que nos indica que los factores del cumplimiento (eficacia), el ahorro de recursos para su logro (eficiencia) la capacidad de sostener estos resultados en el tiempo (efectividad) se cumplen sin que se visualicen estos componentes de diferenciación. Por tanto, las acciones se cumplen como un mero procedimiento, sin tomar factores como la eficiencia productiva o la gestión por resultados que aspira toda entidad pública. En consecuencia, en la UGEL San Martín no se viene cumplimiento lo indicado por Dessler y Varela (2011), quienes afirman que el desempeño laboral es las actuaciones de como una persona exterioriza su labor ejecutada, a través del desarrollo continuado de sus destrezas, experiencias, de su potencial de aptitudes, y su experticia, desde el inicio, hasta el final, y la administración de otros elementos como los intereses personales y los aspectos motivacionales.

A su vez, el desempeño laboral no siendo una acción deliberada, sino que es producto de agentes internos del trabajador y externos de la organización. Los resultados no indican que son ambos elementos los que se necesita ser mejorados. Se complementa con lo afirmado por Sy (2019) quien sostiene que, para que exista excelente desempeño al interno del trabajo se requiere cinco cualidades que son la capacidad para aprender, la responsabilidad, la forma como aplica el conocimiento, la capacidad de adaptarse y las habilidades interpersonales.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021 tiene una tendencia directamente proporcional, con una significancia positiva alta igual al R de Pearson de 0.817 y con un coeficiente de determinación de 0.7203
- 5.2. El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, regular, y teniendo que la valoración más alta la obtiene regular con 41.7% en promedio, y las dimensiones con 47.8% para Conocimientos, 51.3% para Habilidades y destrezas y 48.7% para Características personales
- 5.3. El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de San Martín, 2021, es regular con un valor de 41.7% en promedio, y las dimensiones con 43.5% para Eficiencia, 40.9% para Eficacia y 40.0% para Efectividad

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al Director de la UGEL de San Martín, para que diseñe un Plan de Desarrollo de Capacidades tendientes a mejorar las competencias laborales y el desempeño laboral, alineado a lo estipulado por el Decreto Legislativo – Plan para el desarrollo de los trabajadores y la Directiva “Normas para Gestionar Procesos de Capacitación en las Organizaciones Públicas” , aprobado Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE

- 6.2. Al Director de la UGEL de San Martín, 2021, a implementar el Manual del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas, definiendo indicadores de seguimiento de las competencias de los colaboradores, que sirva para evaluar las competencias.

- 6.3. Al Director de la UGEL de San Martín, 2021, a definir estrategias de mejora del desempeño laboral, basado en la mejora del clima organizacional y el desarrollo de competencias personales, que permita contar con herramientas elaboradas participativamente.

REFERENCIAS

- Acevedo, J. (2016). *Competencias laborales*. Reforma, (15637697), 2–4.
Retrieved from <https://www.chilevalora.cl/competencias-laborales/>
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas* (2 da ed.). CICAG
- Argote, J. (2006). *Evaluación de las finanzas públicas en las sub-regiones del Valle del Cauca 1997-2001*. Cauca: Universidad del Valle.
- Atanasof, M. (2016). *Competencias Laborales en la Administración Pública*:
<http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/docs/competencias.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú SERVIR (2011). *Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado". Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR. Res041-2011-SERVIR-PE.pdf*. Recuperado de: <http://inst.servir.gob.pe>. Fecha de consulta: 16 de noviembre 2015.
- Ayala, G. (2015). *Actitudes comprendidas en el ámbito laboral*. España.
- Belardinelli, P., Bellé, N., Sicilia, M. & Steccolini, I. (2018). *Framing effects under different uses of performance Information: An experimental study on public managers*. *Public Administration Review*, 78(6), 841–851.
- Bernal, A. (2003). *El constructo madurez personal como competencia y sus posibilismos pedagógicos*. *Revista Española de Pedagogía*, 61 (225), 243- 262.
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. (Artículo científico). Universidad ICESI, Colombia. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>

- Bizneo. (2019). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempenolaboral/>
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes; introducción y reflexiones sobre la gestión de los recursos humanos por competencias*. Madrid, España: ESIC.
- Carvalho, M. (2018). *Implementation of Programs to Improve the Organizational Climate*. Brazil: Gestao & Producciones
- Casimiro, C.; Tobalino, D.; Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). *Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú*. (Artículo científico). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Cejas, M.; Mendoza, D.; Alban, C. y Frias, E. (2020). *Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario*. (Artículo científico). Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador: <http://www.revistaorbis.org/html/47/art3.html>
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Latinoamericana
- Cuesta, A. (2002). *Gestión de Competencias*. Ciudad de La Habana. Academia.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5ta ed.), México: Pearson Educación.
- Díaz, C. (2016). *Habilidades y empleabilidad en el mercado laboral*. Talca: PEA.
- Escobar, M. (2005). *Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?*. Estudios Gerenciales, 96, 31 – 55.
- González, V. (2002). *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. Revista Cubana de Educación Superior, 22(1), 45-53.
- Hellriegel D. (2002), *Management: A Competency - Based Approach*, p. 5

- Hoshi, V. (2008). *Gestión del potencial humano*. Maestría en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Ispas, A. (2013). *The perceived leadership style and employee performance in Hotel Industry – a dual approach*. Revista de Management Comparat Internațional
- Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos*. (1ª ed.). España: Bubok Publishing.
- Lillo, A. (2015). *Bases de un modelo de autogestión de competencias laborales genéricas del rol ingeniero/a formador de ingenieros* (tesis doctoral). Universidad Politécnica de Catalunya, España.
- Lladó, D., Sánchez, L. y Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio LLC
- Moreno, J. (2003). INTECAP (instituto técnico de capacitación y producción) *Gestión por competencia laboral*, 2da edición, Guatemala.
- Navarro, C. (2016). Competencias Laborales. Recuperado de: <http://www.navarrocapacitacion.cl/competencias-laborales.html>
- Pacherres, J. y Marrufo, G. (2020) Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Revista Ciencia Latina. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Párraga, L (2019) *Evaluación del desempeño por competencias*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i9>.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7ª Ed.). España: Editorial Diaz de santos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe>.
- Ramos, J., Acosta, R. & Martínez, Á. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores., 22, 1–8

- Ramos, K. (2012). *La importancia de las competencias laborales*. Recuperado de: <http://revistaconsultoria.com.mx/la-importancia-de-las-competenciaslaborales/>
- Reyes, F. y Fernández, M. (2019). *Formación por competencias laborales de los profesores de la Universidad Politécnica de Cabimas*. (Artículo científico). Universidad Ignacio Agramonete de Camagüey, Venezuela: <http://www.revistaorbis.org/pdf/44/art2.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ma ed.). México: Pearson educación.
- Rodríguez, J. (2009). *Auditoría de Estados Financieros*. Manual Teórico Práctico. Tomo I. FECAT.
- Saavedra, M; Hidalgo, I, Figueroa, M (2019) *Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2020*. Gobierno y Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú. <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.08>
- Salazar, R.; Bejarano, B. y Núñez, Y. (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación superior del Cantón Ambato*. (Artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/236645107.pdf>
- Sánchez, C, (2021) *Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral*. Revista de Investigación Psicológica. N°25. La Paz. Universidad Nacional de La Paz. Bolivia. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007
- Silveira, S. (2002). *Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2099803>

- Solís, S., Pupo P., Rodríguez, GA, Hernández M, Olivares, P., López B (2019) *Competencias y desempeño profesional desde la Educación Médica* . Revista Cubana de Tecnología de la Salud, Universidad Nacional de La Habana. Cuba. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87818>
- Sy, H. (2019). *Desempeño laboral: características y ejemplos*. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

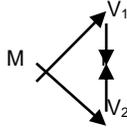
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	Según Hoshi (2008). Conjunto de características que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.	Las competencias laborales son aquellos conocimientos y habilidades que tiene una persona para responder ante una tarea o actividad en el ámbito de trabajo. Por lo que será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo sus dimensiones e indicadores.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación académica - Desarrollo cognitivo - Desarrollo psicológico 	Ordinal
			Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas personales - Otras competencias 	
			Características personales	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al usuario - Proactividad - Dinamismo 	
Desempeño laboral	Robbins (2004) define el desempeño como los comportamientos observados en el trabajador, que son relevantes, para el logro de objetivos en la organización y pueden ser medidos de acuerdo a las competencias de cada persona, y la contribución que dan a la empresa	El desempeño laboral se basa en una serie de principios fundamentales, más que todo es la evaluación del empleado. Por lo que será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo sus dimensiones e indicadores.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Características del trabajo - Autonomía - Políticas del personal 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo - Habilidades para el planeamiento - Iniciativa - Habilidad para trabajar con otros 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo - Retroalimentación del personal - Relevancia de la tarea 	

Matriz de consistencia

Título: Las competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021. Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021. Ho: No existe relación de las competencias laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de las competencias laborales de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021, es buena. H2: El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la ugel de San Martín, 2021, es buena.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Competencias laborales V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población 115 colaboradores</p> <p>Muestra 115 colaboradores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Competencias laborales</td> <td>Conocimientos</td> </tr> <tr> <td>Habilidades y destrezas</td> </tr> <tr> <td>Características personales</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Efectividad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Competencias laborales	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Características personales	Desempeño laboral	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Variables	Dimensiones												
Competencias laborales	Conocimientos												
	Habilidades y destrezas												
	Características personales												
Desempeño laboral	Eficiencia												
	Eficacia												
	Efectividad												

Instrumento de Recolección de Datos
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca de las competencias laborales. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy mala	1
Mala	2
Regular	3
Buena	4
Muy buena	5

V1	Competencias laborales	Escala de medición				
D1	Conocimientos	5	4	3	2	1
1	¿Cómo califica el perfil de los funcionarios/servidores en relación al puesto de trabajo?					
2	¿Cómo califica las capacidades para el desempeño del puesto?					

3	¿Cómo califica la toma conciencia y comprensión de las exigencias del trabajo?					
4	¿Cómo califica la toma conciencia y comprensión de los procesos y procedimientos del trabajo?					
5	¿Cómo califica la manifestación de las conductas laborales de alto rendimiento?					
6	¿Cómo califica la manifestación del nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?					
D2	Habilidades y destrezas					
7	¿Cómo califica la aplicación de TICs para el cumplimiento de su trabajo?					
8	¿Cómo califica la capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?					
9	¿Cómo califica la capacidad de liderazgo o el empleo de la posición formal de jefe o posición en el puesto?					
10	¿Cómo califica la capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?					
11	¿Cómo califica la capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?					
D3	Características personales					
12	¿Cómo califica la capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?					
13	¿Cómo califica la capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los usuarios?					
14	¿Cómo califica la expresión con claridad de la información tanto de forma oral como escrita?					

15	¿Cómo califica su actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?					
16	¿Cómo califica su predisposición para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?					
17	¿Cómo califica el nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca de las competencias laborales. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

V2	Desempeño laboral	Escala de medición				
D1	Eficiencia	5	4	3	2	1
1	¿Cuál es su valoración del trabajo sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral, en función de la eficiencia laboral?					
2	¿Cuál es su valoración de la comisión de errores en su trabajo en función de la eficiencia laboral?.					

3	¿Cuál es su valoración del tiempo para realizar sus tareas en función de la eficiencia laboral?					
4	¿Cuál es su valoración de la utilización de sus habilidades y destrezas para el desarrollo de sus funciones?					
5	¿Cuál es su valoración de su trabajo como acción propicia para el desarrollo de otras capacidades?					
6	¿Cuál es su valoración del trato que brinda al usuario?					
7	Cual es la consideración de su trabajo como interesante en la búsqueda de la eficiencia laboral?.					
D2	Eficacia					
8	¿Cuál es su valoración de las dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
9	¿Cuál es su valoración de su participación en la toma de decisiones?					
10	¿Cuál es su valoración de la toma de iniciativa individuales para el desarrollo de sus funciones?					
11	¿Cuál es su valoración de la forma como trata de resolver los percances internos de su área?.					
12	¿Cuál es su valoración de la realización del trabajo en equipo de actividades que emanen mayor tiempo en su desarrollo?					
13	¿Cuál es la valoración de las relaciones laborales?					
14	¿Cuál es su valoración de las explicaciones					

	para expresar adecuadamente sus diferencias o puntos de vista?					
D3	Efectividad					
15	¿Cuál es su valoración de la forma como se resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?					
16	¿Cuál es su valoración de los compañeros de trabajo en relación a la cooperación ante el desconocimiento de algunas funciones?					
17	¿Cuál es su valoración del ambiente laboral?					
18	¿Cuál es su valoración de las amonestaciones laborales como búsqueda de la efectividad?					
19	¿Cuál es su valoración de las coordinaciones entre compañeros y superiores?					
20	¿Cuál es su valoración del cumplimiento de sus metas en el tiempo establecido?					
21	¿Cuál es su valoración del recibimiento de reconocimiento por el cumplimiento de metas.					

Fichas de validación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pretell Paredes, Luis Alberto
 Institución donde labora : PROINVERSION
 Especialidad : Maestro en Gestión Social
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Gómez Sarmiento, Flor de María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

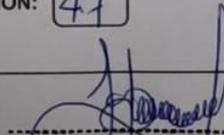
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 11 de mayo de 2021


 Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL

Sello personal y firma

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pretell Paredes, Luis Alberto
 Institución donde labora : PROINVERSION
 Especialidad : Maestro en Gestión Social
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Competencias laborales
 Autor (s) del instrumento (s) Br. Gómez Sarmiento, Flor de María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

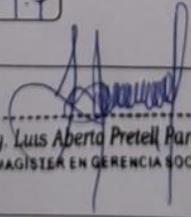
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 11 de mayo de 2021



Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL

Sello personal y firma



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TUESTA ESTRELLA, JOSÉ IVÁN
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
 Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Gómez Sarmiento, Flor de María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

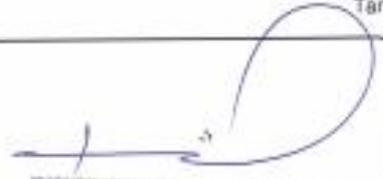
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			48		X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considere al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 11 de mayo de 2021


 C.P.C. José Iván Tuesta Estrella



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TUESTA ESTRELLA, JOSÉ IVÁN
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
 Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Competencias laborales
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Gómez Sarmiento, Flor de María.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 11 de mayo de 2021

C.P.C. José Iván Tuesta Estrella
 MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 CCPM N° 15-1007



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TUESTA ESTRELLA, JOSÉ IVÁN

Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA

Instrumento de evaluación : Para evaluar Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Br. Gómez Samiánte, Flor de María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	X

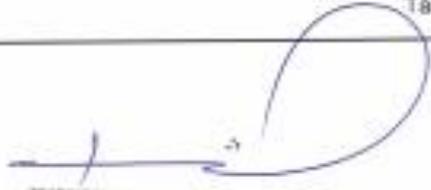
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 11 de mayo de 2021


 C.P.C. José Iván Tuesta Estrella
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CCPM N° 15-1257



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TUESTA ESTRELLA, JOSÉ IVÁN
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
 Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Competencias laborales
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Gómez Sarmiento, Flor de María.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias laborales					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 11 de mayo de 2021

C.P.C. José Iván Tuesta Estrella
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CCPSM N° 18-1007

Constancia de Autorización donde se ejecutó la investigación

 <p>San Martín GOBIERNO REGIONAL</p>	<p>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UGEL SAN MARTÍN</p>
<p>AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA</p>	

Tarapoto, 23/06/2021

CARTA N°022-2020-UGELSM-T/RR.HH.

Sra:
FLOR DE MARIA GOMEZ SARMIENTO.

ASUNTO: Aceptación de solicitud

Por el presente, me dirijo a usted, a fin de hacer de su conocimiento, que se **acepta** realizar la ejecución de sus instrumentos de recolección de datos de investigación mediante cuestionario de entrevista en las áreas solicitadas.

Sin otro particular me suscribo ante usted.

Atentamente;



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Oficina de Recursos Humanos
Calle 10 de Agosto N° 501 - SAN MARTÍN

[Firma]

Abog. FRANCESCA SARRIENA BUSTOS SARRIENA
ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS

Base de Datos

Encuestado	Variable: Competencias laborales																
	Conocimiento						Habilidades y destrezas						Características personales				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
10	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
25	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
29	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
31	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
32	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
36	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
37	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
46	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
50	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Variable : Desempeño laboral																				
Eficiencia					Eficacia							Efectividad								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P	P
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	2	1		1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	1		1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
2	2	1	2	2	1		1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	1		1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	1		1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4

3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2