



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Las competencias y desempeño laboral de los colaboradores del
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto
Mayo”, Moyobamba, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Caruajulca Flores, Dany Leidy (Orcid: 0000-0002-0586-1067)

Chuqui Montenegro, Obed (Orcid: 0000-0003-3943-6461)

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo José Joel (Orcid. <https://orcid.org/0000-0002-6372-5055>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Tarapoto – Perú

2021

Dedicatoria.

A nuestros padres que nos acompañaron durante nuestro proceso de formación y aprendizaje, que han sido pilares fundamentales en nuestras vidas, quienes con su dedicación y comprensión depositaron toda su confianza en cada reto emprendido, sin dudar un solo momento de nuestras capacidades; y por sobre todo guiarnos para culminar con éxito nuestra carrera y vida universitaria.

Agradecimiento.

Ser grato es una cualidad que los seres humanos debemos tener siempre.

En este sentido, nosotros dejamos constancia de nuestro agradecimiento, principalmente, a Dios, a la Universidad César Vallejo, que nos dio la oportunidad de lograr y cumplir con nuestras metas y poder obtener nuestro título profesional.

Agradecemos al Mtro Cruz Tarrillo José Joel, porque fue un gran guía en la realización de este proyecto, por sus capacidades y conocimientos como asesor, por su valoración continua al profesionalismo y por la culminación exitosa de nuestra tesis.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, por brindarnos la oportunidad de realizar este proyecto, por su colaboración y por suministrarnos toda la información necesaria para la correcta realización del trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
3.1. METODOLOGÍA	10
3.2. Tipo y diseño de investigación	10
3.3. Variables y operacionalización	12
3.4. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	18
3.7. Método de análisis de datos	19
3.8. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de instrumentos	17
Tabla 2 Datos sociodemográficos	21
Tabla 3 Variable desempeño laboral	22
Tabla 4 Variable competencia laboral	23
Tabla 5 Prueba de normalidad de datos	24
Tabla 6 Prueba de hipótesis y correlación	26
Tabla 7 Instrumento para medir variables	35
Tabla 8 Operacionalización de variables	37
Tabla 9 Ficha para datos sociodemográficos	38
Tabla 10 Informe sobre instrumento de investigación	39

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de datos	24
Figura 2 Grado de correlación del -1 al +1	26

Resumen:

Conocer las competencias laborales de un trabajador es muy importante, ya que nos permite identificar lo que la persona sabe hacer, lo cual estaría vinculado con el desempeño laboral, razón principal por la que se dio la iniciativa para realizar este trabajo de investigación que tiene como objetivo general determinar la relación entre competencias y desempeño laboral de los trabajadores de IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba 2021”

El trabajo se realizó con todos los trabajadores del IESTP “Alto Mayo” (N=104), donde se les pidió apoyo y colaboración para el llenado de la información requerida, finalmente con los datos recolectados elaboramos una matriz en hoja de cálculo Excel, para trabajarlos en el programa SPSS, donde se obtuvo los cuadros de prueba de normalidad, dando como resultado que los datos de la investigación no cuentan con distribución normal, motivo por lo cual se continuó con la prueba de Spearman, logrando constatar que existe una alta significancia ($p < 0.01$) y que existe una correlación positiva débil ($r = 0.322$), entre las variables competencia y desempeño laboral, por tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y nos quedamos con la hipótesis alterna (H_a) “Sí existe relación entre las competencias y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021”.

Palabras clave: Desempeño laboral, Competencia laboral, incidencia.

Abstract

Know the labor competencies of a worker is very important because we can identify what a person can do, which would be linked to job performance, the main reason why the initiative was given to carry out this research work, which has generally as objective to determine the relationship between skills and job performance of the workers of IESTP "Alto Mayo", Province of Moyobamba 2021"

The work was done with all workers in the IESTP "Alto Mayo" (N = 104), where they were asked for support and collaboration for filling the required information, then with the collected data we developed a matrix in Excel spreadsheet, to work them in the SPSS program, where the normality test tables were obtained, resulting in that the research data do not have a normal distribution, which is why the Spearman test was continued, verifying that there is a high significance ($p < 0.01$) and that there is a weak positive correlation ($r = 0.322$), between the variables competence and job performance, therefore we reject the null hypothesis (H_0) and we are left with the alternative hypothesis (H_a) "If there is a relationship between the competencies and job performance of the workers of the IESTP "Alto Mayo", Moyobamba province, 2021 "

Keyword: Job performance, Job competence, incidence.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo humano se centra, principalmente, en disfrutar de larga vida y contar de buena salud física y mental, adquirir conocimiento y contar con una economía necesaria para lograr un nivel de vida confortable. Si en el ser humano llega a escasear estas oportunidades tan necesarias, las otras alternativas seguirán siendo poco probable que pueda alcanzarlas (Salas Perea et al., 2012).

En términos generales la globalización viene provocando inmensas colisiones en los contextos laborales, siendo las características competitivas del recurso humano una condición, con ello su capacidad de reconocimiento, la solución de problemas son indicadores de la actividad laboral diaria. Este proceso dinámico escarba en las instituciones resultados innovadores en servicios y producción, el afianzamiento y la fidelidad de los trabajadores y utilizar eficientemente los recursos humanos a través de un liderazgo generador de un medio dinámico, incidente en las labores institucionales (Hanco, 2018).

La educación tiene como objetivo principal la formación de cada ser humano en un mundo competitivo que hoy vivimos. Diversos gobiernos enfrentan un sin número de desafíos económicos, culturales, socioambientales, sanitarios, tecnológicos y políticos, lo cual justifican el hecho de que los manejos de las instituciones de educación superior se desarrollen con miras a una visión pensando en el futuro y en donde sus resultados podrían ser de impacto táctico en bien de aquella persona en particular, así como del público en general (Pedraza, 2020).

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo (IESTP Alto Mayo), la funcionalidad de los trabajadores es muy diversa, el desempeño se demuestra en algunos más y en algunos menos, algunos de los trabajadores, muchas veces, no encajan con sus nuevas funciones a veces con las tareas mismas. De tal forma, que no se evidencia si los problemas de adaptabilidad del trabajador inciden en la labor diaria o existen niveles bajos de desarrollo de sus destrezas, habilidades y capacidades, que finalmente se convierten en competencias que hará que el trabajador se adapte a cualquier contexto laboral, son percepciones.

Frente a ello, producto de la experiencia misma al visibilizar muchas veces la disfuncionalidad del trabajador en el IESTP Alto Mayo, hemos visto necesario desarrollar el siguiente proyecto: Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Alto Mayo, provincial de Moyobamba, 2021. Con el único propósito de comprender la relación entre las competencias y el desempeño laboral.

Bajo esta perspectiva y considerando la importancia de la temática, se ve necesario plantear las siguientes preguntas:

Planteamiento del problema:

¿Qué relación existe entre las competencias y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP “Alto Mayo” provincial de Moyobamba 2021?

El estudio se justifica teóricamente considerando que, a partir de los resultados, se pudiera proponer conocimientos a los ya existentes sobre competencias y desempeño laboral; asimismo, las conclusiones nos servirán de guía para que se tomen decisiones en términos de funcionalidad de los trabajadores del IESTP “Alto Mayo”. Tiene justificación práctica porque a partir de los resultados del estudio, se podrá resolver muchas veces la disfuncionalidad del trabajador que tiene en su contexto laboral. Se justifica Metodológicamente porque permitiría lograr los objetivos a partir de la utilización de técnicas, instrumentos y cuestionario que recopila la información, conocer la correlación de las variables, y ser aplicados en investigaciones futuras.

Los propósitos de la investigación se lograron a partir de los siguientes objetivos:

Objetivo: general: Determinar la relación de competencias y desempeño laboral de los trabajadores de IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre las competencias laborales y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021.
- Evaluar la relación entre dimensiones de competencia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021.
- Realizar la prueba de hipótesis respecto a las dos variables de estudio.

De igual forma las hipótesis del investigador:

Se plante como hipótesis del investigador (Hi) que existe relación entre las competencias y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021.

Hipótesis alterna (Ha): Sí existe relación entre las competencias y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre las competencias y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP “Alto Mayo”, provincial de Moyobamba, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes para una investigación son muy importantes, ello nos permite hacer comparación de los resultados, para tal efecto proponemos los siguientes estudios precedentes a la investigación.

Antecedentes internacionales:

Mariño (2018), en su trabajo de investigación estableció con respecto al desarrollo de las variables, las cuales fueron identificadas como competencias y el desempeño laboral, haciendo mención que esta segunda variable es el principal camino empleado para desarrollar competencias, lo sugirieron los encuestados; asimismo, se considera a la capacitación un instrumento de suma importancia para que el ser humano se desarrolle, en consecuencia, la exigencia productiva es importante para un desempeño competitivo del trabajador.

Pedraza (2020), en la encuesta de estudio que realizó en las Instituciones educativas que optaron por participar, un 45.2 % resultaron hombres y 54.8 % de trabajadores son mujeres. Un 50% de los encuestados poseen el puesto de docente, en cambio el resto desempeña actividades de gestión administrativa y académica en sus instituciones donde laboran, por lo que es evidente una participación equitativa de ambos roles en dicha institución. Además, un 60% de los encuestados cuentan con más de cinco años laborando sin interrupciones en la Institución Educativa donde realizan sus actividades laborales; o lo que es lo mismo, tan solo el 40 % de ellos cuentan con menos de 5 años laborando en sus instituciones educativas. Con respecto a la información de las edades de los encuestados, se identificó que un porcentaje mínimo (8.3 %) están en el rango de 18 a 33 años, pero la mayor parte de ellos tiene más de 34 años de edad (91.70 %). El estudio lo realizó teniendo el enfoque cuantitativo, caracterizándose por ser transversal, no experimental y con alcance explicativo, en donde también se empleó el cuestionario a 90 colaboradores de diversas Instituciones Educativas, quienes mostraron la disponibilidad de manera voluntaria a participar con el trabajo de investigación, sin embargo a causa de la falta de respuesta en diversas preguntas del cuestionario, que representaban más de 30 %, el investigador decidió eliminar a seis y por lo tanto, la muestra no probabilística bajó a un total de 84 encuestados.

Como antecedentes nacionales podemos mencionar los siguientes:

Sánchez (2018). A fin de comprender la existencia de posible relación entre el desempeño laboral y la gestión por competencias de los trabajadores pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Tacna, donde procedió a emplear los dos cuestionarios. Dichos cuestionarios fueron llenados por los 201 colaboradores seleccionados de la Corte Superior de Justicia de Tacna. Los resultados obtenidos fueron procesados e interpretados, utilizando los programas estadísticos SPSS y Excel, para la prueba de hipótesis utilizó Spearman y con lo cual llega a la conclusión de que existe una correlación moderada positiva entre los índices de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores.

Hanco (2018), en su investigación comprobó que sí existe una relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, mientras hoy en día, se observa escasez de la gestión por competencias, dejando como resultado que, a mayor valor de la gestión por competencias, existirá mayor nivel de desempeño.

Para la obtención de los resultados se realizó el análisis descriptivo, mediante tablas con sus respectivos porcentajes, figuras descriptivas con sus porcentajes, cálculo de dimensiones en ambas variables de estudio y sus porcentajes, se aplica el coeficiente de correlación de la Rho de Spearman debido a ser no paramétrica, con lo cual se logró determinar el nivel de relación entre variables.

Fernández (2019), En su trabajo de investigación estableció aplicar la modalidad de análisis de datos mediante la encuesta que se aplicó a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Conchán, y después se procedió a trabajar con los datos obtenidos, los cuales se procesaron con ayuda del programa SPSS, con el único objetivo de generar los gráficos, tablas y figuras que concreticen el producto obtenido, generando por medio de ellas las respuestas al problema de la investigación, mediante ayuda del mismo programa se logró verificar los niveles de rangos: eficiente, regular y deficiente y posteriormente la prueba de hipótesis mediante el método estadístico no paramétrico Spearman.

La consolidación del marco teórico es importante, luego de plasmar los antecedentes pasos a incluir la fundamentación teórica que sustentará el estudio de investigación.

Altamirano (2016), El investigador se planteó el objetivo de diseñar una propuesta de competencias con lo cual mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén. Participaron 101 trabajadores nombrados y permanentes en el concejo. A partir de los datos obtenidos que determinó que existe un diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Llegaron a las siguientes conclusiones; En la dimensión habilidades y capacidades de los servidores públicos nombrados y contratados normalmente se presentó un 63% con nivel alto; un 20% con nivel regular; y 17% con nivel bajo; En la dimensión comportamientos se halló un nivel de 51% buena; el 27% regular; y el 22% bajo. Revisando la dimensión de metas y resultados, podemos visualizar un 60% con nivel buena; un 26% con nivel regular; y un 14% se presentó con nivel muy bajo. Se concluyó que el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén presenta considerablemente 57.7% con niveles altos; un 24.7% con niveles regulares; y un 17.6% con un nivel bajo.

Competencia laboral

Viene a ser la capacidad de los colaboradores para utilizar múltiples habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes, los cuales se desarrollan a través de la educación y la experiencia, lo cual es de gran utilidad para identificar y dar solución a problemas que enfrenta cada individuo en su desempeño y su respectiva área de trabajo (Salas et al., 2012).

El interés de las competencias laborales, nace a causa del constante desarrollo del mundo laboral en el siglo XXI, considerando los cambios acelerados de las tecnologías y los mercados. En la actualidad múltiples instituciones requieren de trabajadores que sean competitivos en el trabajo sin importar cualquier tipo de escenarios y/o situaciones que son muy cambiantes, que demandan no solo saberes y conocimiento, sino que además de otras capacidades. Las competencias ayudan a unificar el manejo de los recursos humanos a resultados globales, manteniendo sus dinámicas y características como capacitación, evaluación,

selección, reconocimiento, ascenso y certificación. También se debe tener en claro que las competencias no son de dominio explícito para cierto puesto laboral, sino que vienen a ser cualidades que presenta cada colaborador, quienes a través de ello adicionan sus elementos individuales (Salas et al., 2012).

Las competencias laborales concentran aquellos conocimientos, aptitudes y saber hacer que se manejan bien y se aplican en contexto diferentes y específicos. Las competencias laborales son las capacidades que permiten responder a las demandas laborales y realizar trabajos de forma pertinente y propia. Cada competencia nace con la mezcla de habilidades cognitivas, prácticas, los conocimientos, la motivación, valor, las actitudes, emoción (Sologaitoa et al., 2015).

Podemos definir que las competencias deberían ser consideradas como un conocimiento agrupado e integrado a través de métodos y posiciones que son únicamente mejorables con la experiencia y la acción para lograr su desarrollo y práctica (Ríos & Herrera, 2017).

A continuación, se menciona los diversos niveles de competencias:

Competencias funcionales:

También conocidas como competencias técnicas y son necesarias para desempeñar de manera óptima diversas actividades laborales según sean los requerimientos, exigencias y la calidad, establecidas por la institución o centro laboral correspondiente a la actividad llevada a cabo" (Palmar & Jhoan, 2014)

Competencias profesionales.

Las competencias profesionales vienen a ser el conjunto de capacidades que adquiere cierto individuo conforme se haya formado profesionalmente, esto genera la credibilidad y poder ser seleccionada para ocupar de manera eficiente y responsable una labor según el puesto requerido (Carhuachin, 2018).

La importancia de esta definición es que genera un vínculo entre la competencia con habilidades, conocimientos y razonamiento en diversas situaciones de la realidad laboral, y todo ello hace llegar a la conclusión donde podemos afirmar que

la competencia está definida por las funciones, actividades y roles en lo que le compete para desarrollarse y desempeñarse de manera eficiente en su centro de trabajo (Gómez, 2015).

Competencias instrumentales:

Tal y como su nombre lo refiere, esta competencia posee una función instrumental y por lo que se identifica con aquellas capacidades que tienen carácter mental, cognitivo, tecnológico, lingüístico y metodológico que facilitan un desenvolvimiento óptimo. La competencia instrumental está relacionada con las habilidades y destrezas (Amor & Serrano, 2018).

- Habilidad cognoscitiva, es la capacidad para aprender y manejar adecuadamente pensamientos e ideas.
- Capacidad metodológica, Viene a ser la planificación del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones y el ejecutar estrategias de aprendizaje.
- Habilidades tecnológicas, esta se encuentra relacionada con el uso de diversos medios tecnológicos para favorecer y transmitir información y/o comunicación.

Competencias interacción social:

son aquellas capacidades relacionadas a la integración fluida y armoniosa de la persona a la facilidad de trabajar en equipo y la tolerancia al desafío social que ello implica, pero todo ello siempre evidenciadas desde el punto de vista laboral como grupo de trabajo solidario (Palmar & Jhoan, 2014).

Competencias metódicas:

Son aquellas competencias que engloban de forma total destreza y habilidad, de modo que organiza componentes como la sensibilidad, la comprensión y el conocimiento, posibilitando una perspectiva activa que asocia y relaciona las habilidades de planeación de cambios en las mejoras constantes de aptitudes en relación a la competencia.

Competencia comunicativa:

Está relacionada con múltiples procesos y enseñanzas que los emisores y receptores deberán accionar para producir o comprender comunicaciones moderadas y adecuadas a la situación y al contexto comunicativo. Diversos autores llegan al mismo punto en común, de que la competencia comunicativa es el resultado a la sumatoria de diversas competencias, denominadas dimensiones (Bermúdez & Gonzáles, 2011).

Desempeño laboral: También se le puede definir como la destreza o habilidad, a través del cual los trabajadores pueden realizar una actividad (Cedillo, 2020), es el resultado de múltiples habilidades, experiencias previas, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y entre otras características que se pudieran mencionar, las cuales pueden influenciar, de manera directa o indirectamente, sobre lograr los objetivos de una determinada institución (Mariño, 2018).

El desempeño laboral visto desde cualquier institución, continúa estando significativamente relacionado a múltiples habilidades y competencias basadas en el ser humano. Por lo antes mencionado se tiene muy en cuenta que el desempeño laboral viene a ser la proporción de rendimiento mostrado por los colaboradores en el accionar de sus labores diarias, las cuales se encuentran relacionadas de manera directa con las exigencias productivas y técnicas, así también como con los resultados de servicios que la empresa espera de él (Ruiz 2016, citado por Mariño, 2018).

Evaluación del desempeño de los trabajadores: Viene a ser el procedimiento con el que se realiza análisis y cuantificación del valor de un individuo de manera específica para el desarrollo en diversas actividades del entorno laboral. La evaluación del desempeño se realiza con el único fin de generar un valor medible para los trabajadores en relación al trabajo realizado en un periodo de tiempo, con el objetivo de impulsar al logro de fines empresariales, así como individuales (Espinoza, 2020).

Como factores para evaluar el desempeño laboral se tiene en consideración al conocimiento sobre el puesto, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, iniciativa,

manejo de costos, planificación, disposición a trabajar en equipo, relaciones con los superiores y desarrollo de los subordinados (Altamirano, 2016).

Factores en el desempeño laboral:

Cuando hacemos mención a factores en el desempeño laboral, se entiende que tal desempeño y sus efectos dependen directamente de múltiples habilidades como competencias y/o características correspondientes a las capacidades y conocimientos que se espera.

El desempeño se evalúa mediante factores ya conocidos y estudiados, de los cuales podemos mencionar a dos grupos:

- Factores actitudinales: colaborador, disciplinado, responsable, buena autoestima, discreto, imagen personal, creativo, capacidad de realización.
- Factores operativos: conocedor en el trabajo o área, control en calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo para trabajar en equipo.

(Palmar & Jhoan, 2014)

La competencia laboral en el Perú.

(MTPE, 2017) La describe como “el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad, lo cual se evidencian en el desempeño laboral. En el Perú agrupan las competencias laborales en clasificación de competencias y niveles de competencias de la siguiente manera:

Clasificación de las competencias. Dentro de ellas podemos mencionar tres tipos que son, las competencias básicas, genéricas y las competencias técnicas o específicas.

- **Competencias básicas.** Son aquellas adquiridas durante la formación básica, las cuales permiten el acceso a la actividad laboral. Dentro de las competencias básicas podemos mencionar a las habilidades básicas, aptitudes analíticas y las cualidades personales, consideradas las necesarias para lograr el desempeño en cualquier puesto de trabajo.

- **Competencias genéricas.** Dentro de ellas podemos mencionar la gestión de recursos, las relaciones interpersonales, la gestión de información, la comprensión sistémica y el dominio tecnológico.
- **Competencias específicas.** Hace referencia a los conocimientos, destrezas y actitudes que se relacionan con los aspectos técnicos de la ocupación y no son de fácil transferencia a otros contextos laborales.

Niveles de competencias. Las cuales están definidas, principalmente, según el grado de autonomía, manejo tecnológico y organizacional que muestra el trabajador en la cadena de producción de un sector productivo. Las cuales se distribuyen en niveles que van desde el 1 hasta el nivel 5 (MTPE, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El trabajo de investigación es considerado del tipo aplicada ya que, mediante la teoría y conceptos ya descubiertos, se busca resolver problemas prácticos (Arias, 2020). Es aquella que está direccionada para realizarse por medio del método científico y se puede cubrir una demanda reconocida que podría ser utilizada en la ingeniería o la medicina (CONCYTEC, 2018).

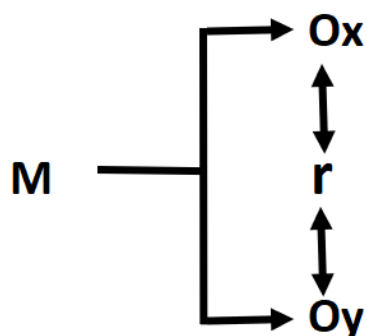
Diseño de investigación

Cuando hablamos de diseño nos estamos refiriendo al plan estratégico, a través del cual se consigue la información requerida para dar respuesta al planteamiento del problema (Hernández & Mendoza, 2018)

El estudio se considera no experimental, debido a que no hay estímulo para manipular las variables de estudio, basándose solo en la observación y medición de la relación entre variables de estudio (Arias, 2020).

Así mismo el presente trabajo es de naturaleza cuantitativa de corte transversal y de alcance correlacional, debido que dichas variables de estudio tienen como unidades de medición a cantidades numéricas, a través de los cuales se procesan la información recopilada para su posterior

análisis, con lo cual se podrá dar respuesta al problema y posterior a ello probar hipótesis formuladas anticipadamente (Sánchez, 2020), donde se busca el medir la relación entre las variables de investigación del presente trabajo y la recopilación de información será realizada por única vez.



Teniendo en cuenta que:

M = Muestra.

O = Observación de variables.

r= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Las competencias

Definición conceptual: Se considera a las capacidades por alcanzar en el profesional y los resultados que favorezcan su actuar en el contexto laboral. En consecuencia, es una característica propia e inalienable en correspondencia con el desarrollo de determinados.

Definición operacional: Se ha desglosado en sus dimensiones, que son los elementos desagregados de la variable, en indicadores que permiten la susceptibilidad de medirse con ítems, generando un cuestionario valorado a través de la escala de medición tipo Likert de manera proporcional de la siguiente manera:

- Totalmente de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- A veces (3)
- Desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

Indicadores:

Como dimensiones en la variable "Competencias", se consideró a competencias instrumentales, competencias de interacción social y competencias metódicas.

El instrumento denominado cuestionario, fue elaborado por los responsables de la presente investigación y fue conformada por 12 ítems, posteriormente validado, donde se consideró los siguientes indicadores.

- Proactividad
- Actitud de servicio
- Nivel de motivación
- Trabajo en equipo

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Viene a ser el conjunto de conductas del trabajador en comparación a su función, su atribución y logro del puesto, en la que intervienen la entidad y el trabajador.

Definición operacional: Se ha desglosado en sus dimensiones, que son los elementos desagregados de la variable, en indicadores que permiten la susceptibilidad de medirse, e ítems generando un cuestionario valorado por medio de la escala tipo Likert, compuesto de la siguiente manera:

- Totalmente de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- A veces (3)
- Desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

Indicadores:

En la variable "Desempeño laboral", se consideró como dimensiones a expectativas, productividad y logro de resultados.

El instrumento empleado fue el cuestionario elaborado por los responsables de la presente investigación y estaba conformada por 12 ítems, posteriormente fue validado y se tuvo en consideración los siguientes indicadores:

- Nivel de compromiso
- Nivel de productividad
- Nivel de eficiencia

3.3. Población, muestra y muestreo**Población:**

Es el conjunto finito o infinito cuyas características o peculiaridades generales se hacen extensivas y necesarias para un adecuado estudio. Esta queda demarcada por la problemática y el objeto por alcanzar en la investigación. (Arias, 2020).

En el presente trabajo se consideró inicialmente, la totalidad de trabajadores, que son 107 colaboradores de la institución, de los cuales no se consideró a 3 de ellos por criterios de exclusión, el grupo de estudio está conformada por trabajadores, tanto del local central y del centro de investigación.

Criterio de inclusión:

Para el estudio se consideró criterio para ser incluidos como parte de la población de estudio, ser trabajador del IESTP "Alto Mayo" (Provincias de Moyobamba).

Criterio de exclusión:

Se consideró ciertos puntos por los cuales se pudieron excluir al trabajador, en caso la situación lo amerite, a pesar de contar con los criterios de inclusión:

- Estar enfermo o sospechoso por COVID-19
- Negación a colaborar por parte del trabajador.

- Ser menor de 18 años.
- No cumplir con los requisitos de inclusión.

Muestra:

Para investigación con enfoque cuantitativo, la muestra es una parte con las mismas características de la población de interés, sobre la cual se recogerá la información o datos pertinentes, la cual tiene que ser representativa de la población en estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

La presente investigación consideró la totalidad de la población por ser una cantidad significativa para el estudio; o sea 104 colaboradores, por lo cual, para la presente muestra se le consideró del tipo censal, debido a que incluye en su totalidad a la población de la investigación.

De la muestra de estudio quedaron 2 excluidos por sospecha de COVID-19 y 1 que por motivos de encontrarse de viaje no pudo participar.

Muestreo

El presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo, no probabilístico por conveniencia, debido a que en los estudios con muestreos no probabilísticos no se utilizan métodos de muestreo estadísticos, lo cual es usado en muchas ocasiones cuando la población es muy pequeña (Arias, 2020).

Técnica estadística descriptiva: Posterior a la obtención de los datos y con ayuda del cuestionario, se dio inicio a trabajar con los datos en el programa Excel, en donde ingresando cada uno de los datos de ambos cuestionarios, se realizó la codificación con valores numéricos de cada respuesta hecha por los encuestados, para su identificación al momento y después de ingresar dicha matriz al programa SPSS STATISTICS, donde se procesó los datos utilizando métodos estadísticos como Kolmogorov-Smirnov y Spearman, para medir la significancia y grado de relación entre las variables, así como prueba de hipótesis.

La unidad de análisis es el objeto de investigación de donde se obtienen los datos para el análisis del estudio (Arias Gonzales, 2020).

Para esta investigación se consideró como unidad de análisis a cada trabajador del IESTP “Alto Mayo”, dedicada a la educación pública superior técnica en la provincia de Moyobamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para dar inicio a la recolección de datos en la muestra de estudio, se usó el único cuestionario que permitió obtener datos en las dos variables de estudio, dicho instrumento fue aplicado utilizando la entrevista personal con cuestionario impreso para cada uno de los trabajadores de manera individual y evitando siempre la aglomeración de personas, a causa de la crisis sanitaria.

El cuestionario fue elaborado y validado por expertos en el tema (Ver tabla 1), dicho instrumento está formado por 3 dimensiones y 12 ítems por variable de estudio, a los cuales se les puso de indicadores las opciones a marcar de totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), a veces (3), desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

Validez.

Para la validación del instrumento se solicitó el juicio de expertos en la materia, fue necesario recurrir a un proceso de validación del cuestionario, para después ser aplicado a la muestra de estudio, en donde, se ha sustentado básicamente teniendo en cuenta los 10 criterios que se encuentran en el formato “Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica”, que se encuentran en anexo (Ver tabla 10).

Tabla 1: Validación de instrumentos.

Variable Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión de experto
V1: Las competencias	Administrador	49	Hay suficiencia
	Administrador	47	Hay suficiencia
	Administrador	44	Hay suficiencia
	Administrador	48	Hay suficiencia
V2: Desempeño laboral	Administrador	44	Hay suficiencia
	Administrador	48	Hay suficiencia

Confiabilidad.

Para hallar la confiabilidad se hizo uso del programa SPSS STATISTICS, con el cual se procedió a obtener el Alfa de Cronbach, con lo cual medimos la confiabilidad del instrumento de medición (Cuestionario), el cual dio un valor total de 0.866 y con lo cual se tuvo la certeza que dicho instrumento es bastante confiable, considerando que 0.7 es el valor mínimo aceptable para un valor confiable (Villacieros et al., 2021); Además se realizó un análisis para medir la confiabilidad en cada variable de manera independiente a lo cual nos arrojó como resultados:

- La competencia laboral dio una confiabilidad de 0.880 con 12 ítems.
- Desempeño laboral obtuvo un valor de 0.591 con 12 ítems.

Se llega a concluir que el presente instrumento es altamente confiable y que si mide correctamente las variables de nuestro estudio así que se utilizó teniendo la certeza que con ello se mediría correctamente las variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se realizó la visita de coordinación al director del IESTP “Alto Mayo”, el Lic. Jultón Tomanguillo Sepúlveda, para solicitar su autorización de realizar el presente trabajo de investigación, para lo cual después de la respectiva presentación se procedió a que el Sr. Director realice la presentación hacia los demás trabajadores que tenían diversos cargos y en especial que manejaban cierto número de personal a cargo.

Se realizaron reuniones divididas en varios grupos de los trabajadores y se logró socializar la idea del porqué se estaba aplicando dicho cuestionario y la importancia de la información recopilada en aquella entrevista, la cual sería usada para realizar el presente trabajo de investigación. El cuestionario se entregó a todos los participantes para que puedan llevar a su casa y después de llenarlo hacer llegar a la dirección del IESTP “Alto Mayo”,

Se solicitó a cada uno de los participantes su colaboración y también se realizó a modo de ejemplo, el llenado de un cuestionario y explicando las escalas de medición con las cuales contaba. Aquel cuestionario llenado a modo de ejemplo fue público en las instalaciones de IESTP “Alto Mayo”

Los cuestionarios completados por cada trabajador serán dejados en la Dirección de dicha institución educativa, al cabo de 24 días se logró completar el total de cuestionarios llenos.

Cabe recalcar que toda la información proporcionada por cada uno de los trabajadores, serán mantenidas en el anonimato, con total cautela y de carácter confidencial.

El IESTP “Alto Mayo” cuenta con 4 carreras técnicas, haciendo un total de 160 vacantes por año (40 por carrera), las cuales describimos a continuación:

Arquitectura de Plataformas y Servicios de Tecnologías de la Información

Contabilidad

Enfermería Técnica

Producción Agropecuaria

Cuando ya se logró llenar todos los cuestionarios con la información solicitada, se procedió a introducir los datos en físico a la hoja de cálculo del programa Excel, para armar de esta manera nuestra matriz de estudio para posterior a ello introducir aquellos datos al Software SPSS, para el procesamiento de ellos y obtener los resultados mediante estadística inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó tablas de datos obtenidos con ayuda del programa como Microsoft Excel y el SPSS para el análisis estadístico de prueba de normalidad, prueba de hipótesis y obtención del alfa de Cronbach De igual manera, para prueba de hipótesis se hizo primeramente la prueba de normalidad y posterior a ello se optó por usar la prueba de hipótesis de Rho Spearman, a causa de que no contaron con distribución normal en los datos, para que a partir de eso se conozca el grado de relación entre variables y si existe o no significancia (Sánchez, 2020).

Para realizar la medición de cada variable de estudio, se utilizó en todo tiempo el Software SPSS, con lo cual se procesó dichos parámetros estadísticos como el de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), al ser $N > 50$ datos, después para medir la relación de las variables de estudio se realizó la prueba estadística de Spearman.

Toda la información obtenida e interpretada se comparó con otros estudios similares de investigación para las posteriores comparaciones y discusiones

Para medir de manera proporcional las variables del presente estudio, se usó una escala Likert, con lo cual se otorgó valores que van del 5 al 1 con las siguientes características:

Siempre =5

Casi siempre =4

A veces =3

Casi nunca =2

Nunca =1

Con ayuda del SPSS se procedió a establecer una escala de puntuaciones obtenidas con un instrumento que permite medirlas e interpretarlas. Para ello, se procedió a construir un baremo, que consistió en promediar las respuestas del total de encuestas, para darnos un panorama más entendido y visible de la percepción de ambas variables, para ello se procedió a dar nuevos valores de calificación, creando nuevos intervalos con las características de bueno, regular y malo (Ver tablas 3 y 4).

Aspectos éticos

- Solicitud de autorización a la máxima autoridad, para que los colaboradores del IESTP “Alto Mayo” nos permitan acceder a sus instalaciones.
- Privacidad y anonimato de la información proporcionada.
- Libertad de expresión para quienes gusten participar de manera voluntaria.

IV. RESULTADOS

Datos Sociodemográficos de los trabajadores.

Viendo la tabla 2 puede apreciarse las características sociodemográficas de las personas en estudio, donde se puede ver que la mayoría fueron del sexo femenino (56.7%), el 76% de los trabajadores vienen laborando más de 1 año lo cual podría estar dándose por la situación de la crisis sanitaria pues en ciertas ocasiones el gobierno nacional del Perú ha estado promoviendo a no despedir a sus trabajadores y con lo cual se les volvería a contratar, lo cual debería terminar siendo positivo en el trabajo, pues el mismo personal ya tienen buen tiempo conociéndose e interactuando constantemente.

Un 40.4% mencionaron estar conviviendo con su pareja, seguido de un 38% quienes afirmaron estar solteros y seguido de un 22% de personas casadas.

En la procedencia se puede observar una mayoría de personas que marcaron ser lugareños de la selva (55.8%), seguidos de un 39.4% de la sierra y un mínimo de 4.8% mencionaron provenir de la costa.

Tabla 2: Datos sociodemográficos (N=104)

	Características	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	45	43.3%
	Femenino	59	56.7%
Tiempo de servicio	menos de 3 meses	0	0.0%
	3 meses	7	6.7%
	6 meses	18	17.3%
	1 año a más	79	76.0%
Estado civil	Soltero	38	36.5
	Casado	22	21.2%
	Divorciado	2	1.9%
	Conviviente	42	40.4
Procedencia	Costa	5	4.8
	Sierra	41	39.4
	Selva	58	55.8
Religión	Católico	76	73
	Cristiano evangélico	26	25
	Ninguno	2	2

Análisis entre competencia y desempeño de los trabajadores.

En las tablas 3 y 4 podemos apreciar el resumen del resultado en cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones, y como lo han venido percibiendo los trabajadores de la IESTP “Alto Mayo”.

Podemos ver que en promedio tenemos calificaciones que van desde bueno a regular, en el caso de ambas variables de estudio.

Se observa calificación de bueno en la variable desempeño laboral (93.3%), y la competencia laboral es calificada en su mayoría de bueno (88.5%), pero lo de bueno para ambas variables lo cual resulta favorable; Sin embargo y a pesar de los resultados bastante alentadores, es bueno poner énfasis en la dimensión “logro por resultados” perteneciente a la variable desempeño laboral, donde es cierto que no se logró resultados con calificativos de mala, pero si la mayoría (51%) le dio una calificación como regular (tabla 3).

En la variable compromiso tenemos a un 88.6% que lo calificaron como bueno, lo cual indica que los trabajadores del IESTP Alto Mayo, presentan las características promedio requeridas para los puestos donde laboran. (Ver tabla 4)

La variable desempeño laboral muestra un calificativo de bueno en un 93.3%, lo cual es bastante alto, lo que indica a la vez destreza con que las personas realizan sus actividades en el centro de trabajo. (Ver tabla 3)

Tabla 3: Variable desempeño laboral (N=104)

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Bueno	97	93,3%
	Regular	7	6,7%
	Malo	0	0,0%
Expectativas	Bueno	76	73.10%
	Regular	28	26,9%
	Malo	0	0,0%
Productividad	Bueno	80	76.90%
	Regular	24	23,1%
	Malo	0	0,0%
Logro de resultados	Bueno	51	49,0%
	Regular	53	51,0%
	Malo	0	0,0%

Tabla 4: Variable competencias laborales (N=104)

		Frecuencia	Porcentaje
Competencias	Bueno	92	88,50%
	Regular	12	11,5%
	Malo	0	0,0%
Competencia instrumental	Bueno	82	78,8%
	Regular	22	21,2%
	Malo	0	0,0%
Competencia de interacción social	Bueno	73	70,2%
	Regular	31	29,8%
	Malo	0	0,0%
Competencias metódicas	Bueno	72	69,2%
	Regular	31	29,8%
	Malo	1	1%

Pruebas de normalidad.

Este tipo de análisis se aplica cuando se tiene dentro de una variable, grupos que requiere segmentar, a lo cual mediante el programa SPSS se obtuvo la tabla 5 y en la cual podemos observar en la significancia de Kolmogorov-Smirnov ($N > 50$), que si la Significancia < 0.05 , nos está dando a conocer que la distribución de datos no es normal (Sánchez, 2020), entonces podemos afirmar para el caso de las variables de estudios con lo cual llegamos a la conclusión que los datos de estudio no cuentan con una distribución normal, por lo consiguiente esta información relevante para el siguiente paso que es prueba de hipótesis y medidas de correlación de las variables, teniendo en cuenta que usaremos métodos estadísticos no paramétricos.

Tabla 5: Prueba de normalidad de datos (N=104)

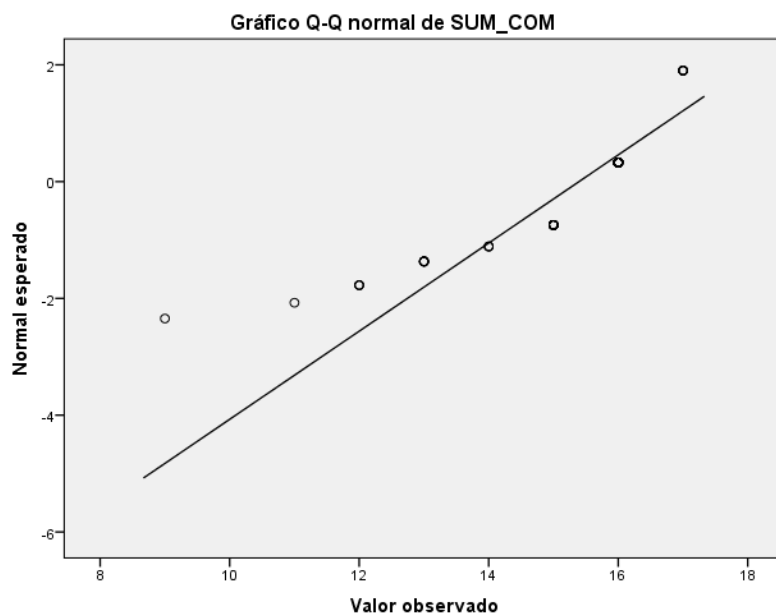
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadís.	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
				o		
COM	,369	104	,000	,663	104	,000
COI	,307	104	,000	,832	104	,000
COS	,331	104	,000	,781	104	,000
COMPET	,285	104	,000	,737	104	,000
DESEM	,225	104	,000	,861	104	,000
EXP	,396	104	,000	,711	104	,000
PROD	,391	104	,000	,682	104	,000
RES	,304	104	,000	,775	104	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: COI= competencias instrumentales; COM= competencias metódicas; COS= competencia social; CMP= competencia; DSM= desempeño; EXP= expectativas; PROD= productividad; RES= logro por resultados.

Los datos no siguen una distribución normal, por consiguiente, se aplicó el Rho Spearman para la prueba de hipótesis y medidas de correlación de variables.

Figura 1: Distribución de datos.



Prueba de Hipótesis:

Con ayuda del programa SPSS se logró obtener la Tabla 6, teniendo previo conocimiento de que la información recopilada del presente estudio no posee una distribución normal, en donde podemos analizar la prueba de hipótesis y medidas de correlación de Spearman.

Claramente se visualiza un valor de significancia menor a 0.01, para ambas variables, lo cual nos confirma que existe una alta significancia (99% de confianza), teniendo un $p < 0.01$ y con lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis alterna (H_a)

También podemos mencionar que, sí existe correlación entre las variables competencia laboral y desempeño laboral, ya que se observan los datos obtenidos en donde se constató que existe correlación positiva débil ($r=0.322$)

Asimismo, se aprecia que existe correlaciones positivas de nivel moderada ($r=0.513$) entre las dimensiones competencias instrumentales y competencias metódicas, ambas pertenecientes a la variable competencia laboral.

Cabe mencionar que la correlación entre las dimensiones “logró por resultados” y “expectativas”, no son estadísticamente significativa por presentar una significancia superior a 0.05, motivo por lo cual también presentan un valor negativo en el coeficiente de correlación, a continuación, se observa el rango de medidas de correlación:

Al cruzar la información obtenida entre la variable desempeño laboral con las dimensiones de la variable competencia laboral se puede observar lo siguiente:

- Competencias instrumentales es altamente significativa ($p < 0,01$), y posee una correlación positiva de 0,331.
- Competencia de interacción social es altamente significativa ($p < 0,01$), y posee una correlación positiva de 0,343.
- Competencias metódicas es significativa ($p < 0,05$), y posee una correlación positiva de 0,246.

Tabla 6: Prueba de hipótesis y Correlaciones Spearman

		COI	COS	CMP	DSM	EXP	PROD	RES	
Rho de Spearman	COM	correlación	,513**	,412**	,730**	,246*	,224*	,031	,240*
		Sig.	,000	,000	,000	,012	,022	,753	,014
	COI	correlación		,379**	,822**	,331**	,298**	,037	,259**
		Sig.	.	,000	,000	,001	,002	,706	,008
	COS	correlación			,703**	,343**	,331**	,200*	,140
		Sig.	.	.	,000	,000	,001	,041	,158
	CMP	correlación				,322**	,291**	,106	,222*
		Sig.			.	,001	,003	,284	,024
	DSM	correlación					,579**	,690**	,541**
		Sig.				.	,000	,000	,000
	EXP	correlación						,267**	-,175
		Sig.					.	,006	,075
	PROD	correlación							,178
		Sig.							,070

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: COI= competencias instrumentales; COM= competencias metódicas; COS= competencia social; CMP= competencia; DSM= desempeño; EXP= expectativas; PROD= productividad; RES= logro por resultados.

Figura 2: Grado de correlación del -1 al +1

+/-0.85;+/-0.95 (Fuerte)

+/-0.70;+/-0.84 (Significativa)

+/-0.50;+/-0.69 (Moderada)

+/-0.20;+/-0.49 (Debil)

+/-0.10;+/-0.19 (Muy debil)

+/-0.09;+/-0.00 (Nula)

Fuente: (Sánchez, 2020, p291)

V. DISCUSIONES

- (Fernández, 2019) Menciona en su trabajo de investigación que después de aplicar las encuestas a su respectiva muestra, continuó a realizar el procesamiento de datos, haciendo uso del software SPSS se pudo obtener los datos estadísticos. Revisando los resultados y mediante el análisis de fiabilidad, se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,975 para su instrumento; además mediante el programa SPSS también obtuvo tablas de frecuencias, prueba de hipótesis mediante Spearman, debido a que se tenía que usar estadístico inferencial no paramétrico al no contar con una distribución normal, también utilizó la aplicación del coeficiente de correlación chi cuadrado.

Analizando los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico con ayuda del software SPSS, concluyeron en el estudio que existe una relación moderada entre la gestión por competencias de los trabajadores y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Conchán, mostrando lógicamente una correlación moderada en el estudio.

La relación moderada que existe entre la gestión de competencias y el desempeño laboral se hace evidente en la investigación en base a la información detallada obtenida, la misma que tiene un riesgo de 5% frente a un 95% de confiabilidad, es decir que se relacionan positivamente la gestión por competencias del colaborador con el desempeño laboral.

Haciendo el análisis comparativo con la presente investigación, podemos decir que también se dio uso al programa SPSS para hallar el Alfa de Cronbach, obteniendo valores confiables (0.866), luego después de ver la no distribución normal de datos, se procedió a realizar el estadístico de Spearman para pruebas no paramétricas, pero a diferencia de (Fernández, 2019), en nuestro trabajo no utilizamos el Chi cuadrado, ya que aquel mencionado sirve para indicar si existe independencia o dependencia de las variables, en razón de las frecuencias observadas y frecuencias esperadas.

- (Flores, 2018) en su trabajo de investigación sobre Competencias y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, se planteó como objetivo el “Determinar la relación entre competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas”. Hace mención que su estudio lo considero cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional, transversal y la muestra de estudio fueron los 157 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

En la parte de resultados señala que el nivel de competencia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es considerado en su mayoría como buena (78%). Por otro lado, el desempeño laboral es alto (64%). En la parte de análisis de correlación se dio uso al estadístico de Pearson, obteniendo en ello un coeficiente de 0.725, y a diferencia del presente estudio de investigación, en donde se utilizó Spearman debido a la prueba de normalidad y en el estudio de (Cindy, 2018), sus datos si contaban con una distribución normal, cosa contraria al trabajo actual, en donde la información recopilada no cumple con una distribución normal.

- (Sinchí, 2020) En su estudio planteó el objetivo de lograr determinar la existencia la relación entre competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, para lo cual procedió a utilizar el cuestionario, conformado por de 12 ítems para las competencias y 8 ítems para el desempeño laboral con una escala tipo Likert respectivamente, en 84 colaboradores. La presente investigación es de nivel correlacional y con un diseño transversal.

La relación entre las variables de competencias y desempeño de los trabajadores se pudo determinar haciendo uso de la prueba de correlación de Pearson, lo cual les dio una correlación alta (0,769) y un $p < 0,01$ entre las competencias y desempeño laboral; con un nivel de significancia $p < 0,05$. Por lo tanto, se decidió aceptar la hipótesis alterna que señala la relación entre las variables competencias y desempeño laboral. Comparando con otras dimensiones, las competencias

instrumentales, interpersonales y sistémicas también se relacionan con el desempeño laboral.

Por consiguiente al presente trabajo de investigación se utilizó un único instrumento para ambas variables, las cuales estaban conformadas por 3 dimensiones y 12 ítems para cada una de ellas, pero haciendo comparaciones con el trabajo de (Sinchi, 2020), a quien le resultó una correlación alta y significancia alta entre las dos variables ($r=0,769$; $p < 0,01$), en el caso nuestro resultó una correlación débil y significancia alta entre las dos variables ($0,322$ y $p < 0,01$ respectivamente), a lo cual en ambos casos se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que sí existe correlación positiva débil (0.322), entre las variables competencia y desempeño laboral, lo cual nos confirma que, sí existe una relación la cual es directamente proporcional entre estas variables, lo cual nos quiere decir que cuando la variable competencia aumenta de manera positiva, igualmente lo haría la variable desempeño laboral. También se observa un valor de la significancia entre las variables de estudio, la cual es menor a 0.01, mediante lo cual podemos confirmar que existe una alta significancia (1% de error).
- Se concluye que existe una alta significancia entre la variable desempeño laboral con las dimensiones competencias instrumentales y competencia de interacción social al tener un $p < 0,01$, lo cual nos da un margen de error del 1%; sin embargo, en comparación con la dimensión “competencias metódicas” se obtuvo una significancia menor ($p < 0,05$), lo cual nos da a entender que, sí existe significancia con la variable desempeño laboral, pero existe un margen de error mayor (5%). Lo mismo sucedió en los coeficientes de correlación, dando para competencias instrumentales y competencia de interacción social 0,331 y 0,343 respectivamente, mientras que competencias metódicas tuvo un coeficiente de correlación de 0,246 y aunque para los tres casos existe una correlación positiva, lo cierto es que es considerado una correlación de nivel débil.
- Mediante la prueba de hipótesis de Spearman se logró comprobar la existencia de una alta significancia entre las variables de estudio, teniendo un $p < 0.01$ y con lo cual se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) y aceptar la Hipótesis alterna (H_a) de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Continuar desarrollando más estudios orientados a las competencias en el desempeño laboral de diversas organizaciones que brindan diversos servicios, ya que a nivel local existen pocos trabajos relacionados a la variable mencionada.

Trabajar en la creación o mejoramiento de instrumentos para las variables de estudio, pues a pesar de haber obtenido la confiabilidad del actual instrumento de medición (0.866), el análisis individual de la variable desempeño laboral obtuvo un valor de 0.591, cosa que pudiera mejorarse para futuros trabajos.

Poner mayor énfasis en las dimensiones logro por resultados y las expectativas, ambas pertenecientes a la variable desempeño laboral, ya que se presentó correlación negativa débil entre la muestra de estudio.

REFERENCIAS

- Altamirano Arana, A. (2016). Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén, Tesis Doctoral, [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19043>
- Amor, I., & Serrano, R. (2018). Análisis y Evaluación de las Competencias Genéricas en la Formación Inicial del Profesorado. *Estudios Pedagógicos*, 44(2), 9–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000200009>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de Tesis Guía para la elaboración. (Primera ed). <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Bermúdez, L., & Gonzáles, L. (2011). La competencia comunicativa: Elemento clave en las organizaciones. *Quórum Académico*, 8(1), 95–110. <https://www.redalyc.org/pdf/1990/199018964006.pdf>
- Carhuachin, F. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad provincial de Otuzco-La Libertad, 2018, Tesis de pre grado, [Universidad señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5371>
- Cedillo, M. (2020). Web platform to develop collective intelligence in logistics for Latin American SMEs: the case of SmartLogistiX3.com. *Ciencias Naturales e Ingeniería*, 25(2), 1–32. <https://doi.org/doi.org/10.21640/ns.v12i25.2452>
- CONCYTEC. (2018). Congreso de la república. In Congreso de La República (Issue normas legales, pp. 4–8).
- Espinoza Suquilanda, Y. (2020). Diseño de una evaluación del desempeño laboral en una empresa constructora de Pastaza, 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63787>
- Fernández Altamirano, A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán-Período 2018, Tesis de Maestría, [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35952>

- Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, Tesis de Maestría, [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1713>
- Gómez Rojas, J. (2015). Las competencias profesionales. Revista Mexicana de Anestesiología, 38(1), 49–55. <http://www.medigraphic.com/rma>
- Hanco León, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco, Tesis de Maestría, [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. 1–714.
- Mariño Villafuerte, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral, Tesis de Maestría, [Universidad Técnica de Ambato]. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>
- MTPE. (2017). *guia metodológica para la elaboración de mapas funcionales, perfiles ocupacionales y estándares de competencias laborales* (p. 80).
- Palmar, R., & Jhoan, V. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39), 159–188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Ríos, D., & Herrera, D. (2017). The challenges of competence-based assessment

in the educational field. *Universidad de Santiago de Chile*, 43(4), 1073–1086.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201706164230>

Salas Perea, R., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laborales en el sistema nacional de salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604–617.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882>

Sánchez Apaza, M. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la corte superior de Justicia de Tacna, 2017, Tesis de Maestría, [Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/639>

Sánchez, F. (2020). Estadística para tesis y uso del SPSS. CENTRUM LEGALIS, Primera edición.

Sinchi, A. (2020). Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Villa Rica, Tesis de pre grado, [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1713>

Sologaistoa, A., Armenteros Acosta, M., Zermeño Casas, L., & Martín, J. R. (2015). Las Competencias Laborales: Estudio Exploratorio En el Sector Industrial De La Comarca Lagunera. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(3), 31–51. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015-3.pdf>

Villacieros, M., Sánchez, P., Bermejo, J. C., Magaña, M., & Rodil, V. (2021). Validation of a brief version of the inventory of life factors interfering grief and complicated grief (ILFIGv2). *Anales de Psicología*, 37(1), 28–34.
<https://doi.org/10.6018/analesps.414641>

ANEXOS:

Tabla 7: Instrumento para medir las variables.

Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), a veces (3), desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

N°	Variables	Dimensión	Indicadores	Valoración				
				1	2	3	4	5
1	Competencia laboral	Competencias instrumentales	Conoce su labor de manera útil, lo que permite lograr sus objetivos en el trabajo.					
2			Demuestra capacidad en la toma de decisiones de forma razonable.					
3			Demuestra capacidad de manejo de la información.					
4			Demuestra fluidez en la comunicación en su centro laboral.					
5		Competencias de interacción social	Demuestra empatía en su labor del trabajo.					
6			Comparte sus conocimientos con los demás en el trabajo.					
7			Genera igualdad entre los colaboradores de la institución.					
8			Practica valores morales en su centro laboral.					
9		Competencias metódicas	Propone ideas en la institución.					
10			Promueve soluciones creativas en su centro laboral.					
11			Muestra predisposición en el centro de trabajo.					
12			Se manifiesta permanentemente con ideas en el trabajo.					
13	Desempeño laboral	Expectativas	Demuestra iniciativa en el trabajo.					

14		Recibe reconocimientos por su trabajo.					
15		Su iniciativa conduce a la mejora continua en su área de trabajo.					
16		Sus ideas conducen a tomar decisiones oportunas en la entidad.					
17	Productividad	Ordena oportunamente sus actividades en el trabajo.					
18		Toma en cuenta la responsabilidad por encima de todo.					
19		Cumple con las metas productivas en la entidad.					
20		Conoce sus funciones en su área de trabajo y en la institución.					
21	Logro de resultados	Demuestra capacidad en el desarrollo de sus actividades laborales.					
22		Demuestra el desarrollo de su labor oportunamente.					
23		Sus aptitudes en el trabajo son esenciales.					
24		Sus logros le permiten mejorar día a día en su trabajo.					

Tabla 8: Operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Competencia laboral	Son las capacidades de alcanzar en el profesional los resultados que favorezcan su actuar en el contexto laboral	Capacidad del trabajador para utilizar diversos conocimientos, habilidades y actitudes a la experiencia laboral, para dar solución de los problemas laborales	Competencias instrumentales	Proactividad	Ordinal
			Competencias de interacción social	Actitud de servicio	
			Competencias metódicas	Nivel de motivación	
				Trabajo en equipo	
Desempeño laboral	Rendimiento en el trabajo al realizar las principales funciones y tareas que le son encomendadas.	Rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Alto Mayo.	Expectativas	Nivel de compromiso del trabajador	Ordinal
			Productividad	Nivel de productividad	
			Logro de resultados	Nivel de eficiencia	

Tabla 9: Ficha para datos sociodemográficos.

Género:	<input type="text" value="Masculino"/>	<input type="text" value="Femenino"/>
Estado civil:		
<input type="text" value="Soltero"/>	<input type="text" value="Casado"/>	<input type="text" value="Viudo"/>
<input type="text" value="Divorciado"/>	<input type="text" value="Conviviente"/>	
Procedencia:		
<input type="text" value="Costa"/>	<input type="text" value="Sierra"/>	<input type="text" value="Selva"/>
Religión:		
<input type="text" value="Católico"/>	<input type="text" value="Cristiano evangélico"/>	<input type="text" value="Ninguno"/>
Tiempo de servicio		
<input type="text" value=" > 3 meses"/>	<input type="text" value=" 3 meses"/>	<input type="text" value=" 6 meses"/>
<input type="text" value=" de 7 a 11 meses"/>	<input type="text" value=" 1 año a +"/>	

Tabla 10: Informe sobre instrumento de investigación.

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora : _____

Especialidad : _____

Instrumento de evaluación : _____

Autor (s) del instrumento (s): _____

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.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COLOCAR EL NOMBRE DE LA VARIABLE en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COLOCAR EL NOMBRE DE LA VARIABLE					
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.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COLOCAR EL NOMBRE DE LA VARIABLE					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
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 considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, ____ de _____ de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Huancas Peña, Ermelí
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Tabalosos.
 Especialidad : Mg. Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de competencia laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Carhuajulca Flores, Dany & Chuqui Montenegro, Obed.

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: LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL 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: LAS COMPETENCIAS Y 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.					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: LAS COMPETENCIAS Y 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

(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, PUEDE SER APLICABLE.
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8


.....
Mg. Ermelí Huancas Peña
 CLAD N° 31584

Tarapoto, 10 de agosto de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Huancas Peña, Ermelí
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Tabalosos.
 Especialidad : Mg. Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Carhuajulca Flores, Dany & Chuqui Montenegro, Obed.

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: LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL 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: LAS COMPETENCIAS Y 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.					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: LAS COMPETENCIAS Y 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

(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, PUEDE SER APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 10 de agosto de 2021



Mg. Ermelí Huancas Peña
 CLAD N° 31584

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carmen Rosa Izquierdo Córdova
 Institución donde labora : Hospital II -1 Rioja
 Especialidad : Mg. Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de competencias laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Caruajulca Flores, Dany & ~~Caruajulca~~ Montenegro, Obed.

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: LA COMPETENCIA LABORAL 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: COMPETENCIA 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.				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: COMPETENCIA 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

(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 VALIDO, PUEDE SER APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 10 de agosto de 2021



Lic. Adm. ~~Caruajulca~~ Carmen Rosa Izquierdo Córdova
 CLAD N°13805
 Mg. ~~Caruajulca~~ Cecilia Ordoñez

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Carmen Rosa Izquierdo Córdova
 Institución donde labora : Hospital II -1 Rioja
 Especialidad : Mg. Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Caruajulca Flores, Dary & Chuqui Montenegro, Obed.

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: DESEMPEÑO LABORAL 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.				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

(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 VALIDO, PUEDE SER APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 10 de agosto de 2021

Lic. Adm. Carmen Rosa Izquierdo Córdova
 CLAD N°13905
 Mg. Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Tomangullo Sepulveda Juliton
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Público Alto Mayo
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Competencia laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Canaajuloa Flores, Dany & Chuqui Montenegro, Obed.

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: LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL 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: LAS COMPETENCIAS Y 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.					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: LAS COMPETENCIAS Y 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 VALIDO PUEDE SER APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 10 de agosto de 2021



Belo personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Tomanguillo Sepúlveda Julión
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Público Alto Mayo
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Canauajica Flores, Dany & Chuqui Montenegro, Obed.

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: LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL 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: LAS COMPETENCIAS Y 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.					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: LAS COMPETENCIAS Y 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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VALIDO PUEDE SER APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 10 de agosto de 2021


 DIRECTOR GENERAL
 M. EDSON TORREALBA MORALES
 Director General (G)
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de competencias laboral

Autor (s) del instrumento (s): Caruajulca Flores, Dany & Chuqui Montenegro, Obed.

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: COMPETENCIAS LABORAL 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 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 la 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.					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 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					46	

(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

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 09 de agosto de 2021


 VIZ. Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAF 12657

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Caruajulca Flores, Dany & Chuqui Montenegro, Obed.

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: DESEMPEÑO LABORAL 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 la 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.					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					46	

(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

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 09 de agosto de 2021



V.E. Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAF 12657



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: David Troya Palomino
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Competencias
 Autor (s) del instrumento (s): Flores, D & Chuqui, D. (2021)

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: LAS COMPETENCIAS 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: LAS COMPETENCIAS .					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.					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: LAS COMPETENCIAS .					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

(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

Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 07 de julio de 2021


 Mg. David Troya Palomino
 Docente Investigador
 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: David Troya Palomino

Institución donde labora : Universidad Peruana Unión

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Flores, D & Chuqui, O. (2021)

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: DESEMPEÑO LABORAL 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.					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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Listo para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 07 de julio de 2021



Mg. David Troya Palomino
Docente Investigador

Selo personal y firma

CONSTANCIA DE REVISIÓN ORTOGRÁFICA Y GRAMATICAL

Lima, 07 de septiembre de 2021

Señor

El presente es para comunicarle que realicé la revisión y corrección ortográfica de la tesis de **Caruajulca Flores, Dany Leidy** y **Chuqui Montenegro, Obed** de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, Escuela Profesional de Administración de Empresas**, ya está apto para continuar con el proceso y que las referidas personas puedan hacer los trámites correspondientes.

Es todo cuanto puedo informar,

Atentamente,



Prof. Wilson Paredes Paredes

Especialista en Lengua y Literatura

Colegio Registrado Profesional de

Lima Metropolitana, Registro N°

0126718996