



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Perfil del puesto y competencias laborales en los docentes de la IEP  
Liscay, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Aliaga Caycho, Milagritos Natividad (ORCID: 0000-0003-4504-0906)

Jiménez Moreano, Alejandro Ulises (ORCID: 0000-0002-5219-9758)

**ASESOR:**

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Nuestro trabajo se lo dedicamos a Dios, quien nos guio en todo el camino de nuestras vidas y por darnos sabiduría a la vez a iluminarnos para lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres que nos dieron su apoyo incondicional en todo el transcurso de nuestras carreras.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirnos tener y mantener a nuestras familias sanos y salvos en estos momentos tan difíciles que estamos pasando por pandemia, gracias a nuestras familias por el apoyo brindado para poder desarrollar nuestra tesis y así poder ejercer como profesionales.

Gracias por creer en nosotros y gracias a dios por permitir vivir y disfrutar de cada día.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES .....	23
VII. RECOMENDACIONES .....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Variable Perfil del puesto.....	12
Tabla 2 Variable Competencia laboral.....	12
Tabla 3 Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. Dimensión competencia cardinal. .....	15
Tabla 4 Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. Dimensión competencia específica gerencial. ....	16
Tabla 5 Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. Dimensión competencia específica por Área.....	17
Tabla 6 Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. competencia laboral. ....	18

## RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar la relación entre el perfil del puesto y competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay, Lima 2021; el tipo y esquema de la investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, no experimental. La población quedó constituida por 22 y una muestra de 22 docentes. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables perfil de puesto y competencia laboral con el instrumento-cuestionario que constó de 11 interrogantes en la primera y 15 para la segunda variable de acuerdo a la escala de Likert. Se empleó el programa estadístico SPSS V. 25, con toda la información organizada en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, cuyos resultados indicaron que se encuentra categorizados de manera óptima. Se concluye la presencia de una correlación altamente demostrativa, entre las variables perfil de puesto y competencia laboral, se recomienda elaborar e implementar perfiles de puesto o mapeo de puestos de acuerdo a la formación académica, experiencia, habilidades y destrezas de cada docente lo cual traería como consecuencia una mejora de competencias laborales (competencias cardinales, competencias gerenciales y competencias específicas) en los docentes de la institución.

**Palabras clave:** Perfil de puesto, competencia laboral, docentes

## **ABSTRACT**

The objective of the study is to determine the relationship between the job profile and job skills of the teachers of the Liscay, the Lima district 2021 Private Educational Institution of; the type and design of the research was descriptive, quantitative, correlational, not experimental. The population was made up of 22 teachers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables Job Profile and Job Competence with the instrument-questionnaire that consisted of 11 questions in the first and 15 for the second variable according to the Likert scale. For data processing, the SPSS V. 25 program was used, with data organized in simple tables of double entry, relative and absolute frequency, the results of which indicated that it was categorized in an optimal way. It is concluded the existence of a highly significant correlation between the variables Job profile and Job competence, it is recommended to develop and implement job profiles or mapping of positions according to the academic training, experience, abilities and skills of each teacher, which would bring as a consequence, an improvement of labor competencies (cardinal competencies, managerial competencies and specific competences) of the institution's teachers.

**Keywords:** Job profile, job skills, teachers

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo actual uno de los elementos importantes de las instituciones educativas privadas es el talento humano, dentro de ello el perfil del puesto, el cual es muy importante que cada personal que labora tenga una posición competitiva y así beneficie a la institución educativa porque tendrán una mayor productividad y desempeño laboral. En muchas instituciones educativas se centran en la enseñanza del alumno dejando de ocupación las competencias que posee el profesor, y por tanto no se argumenta, que posea una relación de competencias que contribuyan a la educación que se examine en los estudiantes. Este déficit de las competencias de trabajo de los profesores, en muchos casos origina una inadecuada coordinación, que sientan una obligación de trabajo excesivo que no está capacitado para reponer aceptablemente a sus funciones, lo que origina una disposición educativa deficiente que perjudica al discente.

Torres, Badillo, Ramírez y Valentín (2014), los autores describen que las competencias docentes abarcan todo lo que ha tenido correlación con su experiencia de maestro, con su meta, con la ansiedad por mejorarla y con su profesionalización. Por ello, para conocerlas es precisado examinar tres asuntos: el contenido, la clasificación y la formación, es decir, saber qué instruir, cómo instruir, a quiénes se instruyen y para qué, desde la perspectiva de la exigencia del desarrollo económico y social.

Martin (2019) Indica un interés de forma creciente por la eficacia del proceso estudiantil y, sobre todo, por la evaluación del docente y su desempeño profesional; al respecto, se valora sobre todo su funcionalidad, eficiencia y eficacia. Se trata de un proceso de orientación a identificar las dimensiones que se presentan en el perfil de un “buen” profesor/a.

Espinoza, Campuzano (2019) desarrollaron La noción de competencia laboral Inicia de la necesidad de estimar no solo la generalidad de las preparaciones apropiados, destrezas y habilidades desenvolver por un sujeto, sino de percibir su magnitud de emplearlas para replicar a situaciones, administrar inconvenientes y desplegar en el centro educativo como docente.

Miranda, Torres, Rotondo, Mostajo (2015) Indican que El interés de las competencias específicas en un capacitado será progresivo y de acuerdo a las funciones que cumple. Implica proyectar conocimientos, habilidades y actitudes que



generan diferentes procesamientos, algunos más complejos que otros, hasta lograrlo; por ello, será necesario laboral con el enfoque de brigada buscando la complementariedad entre sus integrantes (evaluar que en el equipo existan competencia entre diferentes integrantes) en tanto cada trabajador va logrando la totalidad de competencias.

Moreno, M. (2014) describen el perfil de trabajo como un conjunto de destrezas y conocimientos, actitudes que limitan el desarrollo laboral. El perfil laboral se desarrolla luego de haber fijado los fundamentos del desarrollo curricular y conformar parte de una evolución, es una Metodología para el Diseño Curricular.

El presente trabajo se realiza en la “INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LISCAY” localizada en Sector 1 Mz E Lote 20 – Nuevo Progreso, Villa María del Triunfo, Lima.,. La problemática observada se manifiesta ya que el personal contratado no cumple el perfil del puesto referido, las competencias profesionales no tienen relación con el cargo de docente, a la vez la institución no posee un manual de perfil del puesto; lo cual estaría trayendo como consecuencia la contratación de personal no idóneo, profesional docente que no tiene las competencias requeridas lo que conlleva a una baja calidad del servicio y una deserción del alumnado a futuro. De acuerdo a lo indicado el estudio indicado se tratará de ver cómo afecta el perfil del puesto y las competencias laborales en la institución lo que es una pieza fundamental en la enseñanza de los alumnos, llevando así a que muchos padres de familia se sientan insatisfechos con la enseñanza y trato que reciben sus menores hijos de los diversos niveles.

Problema General: ¿Existe relación entre perfil del puesto y Competencias Laborales en los profesores de la Institución Educativa Privada Liscay 2021?

Problema Específico: ¿Cuál es la relación entre Perfil de Puesto y Competencia Cardinal de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021?; ¿Cuál es la relación entre Perfil de Puesto y Competencia Específica Gerencial de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021?; ¿Cuál es la relación entre Perfil de Puesto y Competencia Específica por Área de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021?

El presente estudio tiene una Justificación Social: ya que el problema educativo que Perú afronta en las últimas décadas , en donde se encuentran

profesionales no calificados sin buen perfil del puesto docente ni desarrollan una competencia laboral, genera un déficit educativo enorme en la población para ello se realizará un estudio evaluativo y su aporte a esta problemática; Justificación practica :Esta Investigación aportará la descripción y el análisis de los procesos evaluativos de instituciones Educativas privadas y estatales , con la finalidad de realizar una buena gestión de contratación y no devaluar el sistema educativo, por lo que los principales favorecidos los alumnos y familiares, al reducir profesionales no calificados para la enseñanza y así cumplir con los objetivos planteados por el sistema de educación; Justificación metodológica :Con esta evaluación esta investigación se espera conocer como es el proceso evaluativo de aprendizajes y a su vez como contribuye en la deserción educativa en Perú, la percepción que tiene cada docente de la evaluación así como el uso que se le da.

Objetivo General: Determinar la relación entre el perfil del puesto y competencia laboral de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021

Objetivo específico: Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Cardinal de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021; Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Específica Gerencial de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021; Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Específica por Área de los docentes del Instituto Educativo Institución Educativa Privada Liscay 2021

Hipótesis General:H1: Existe relación entre el perfil del puesto y las competencias laborales en los profesores de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el perfil del puesto y las competencias laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

Hipótesis Especificas: Existe relación entre la dimensión Competencia cardinal y perfil del puesto de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021; Existe relación entre la dimensión Competencia especifica gerencial y perfil del puesto de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021; Existe relación entre la dimensión Competencia especifica por área y perfil del puesto de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Cárdenas & Sangurima (2015) su investigación Edificación de perfiles por competencias y evaluación de cargos para la industria manufacturera de calzado con aplicación a la empresa Litamode Cía. TDA. localizada en cantón Gualaceo periodo 2015 tiene como el objetivo Lograr la satisfacción de los compradores, desarrollando servicio y un producto que adelanto su perspectiva, por medio de lo cual se alcanza resultados financieros y económicos que nos accedan a desarrollarse de manera continua, extender la capacidad de producción y así crear más trabajo; logrando tener en cuenta los términos financieros, No derrochar la revisión para garantizar un rendimiento duradero y un desarrollo continuo. Como conclusión final, aumentaremos el valor de la reputación de la organización y la sociedad. Como metodología se proyecta un análisis necesario y describir cada puesto de la empresa. Para ello, primero se debe crear un perfil para cada persona según capacidad. Se puede decir que se beneficiará la gestión según competitividad de acuerdo con las actividades que realiza cada trabajador, rompe el paradigma en el que quienes obtengan títulos profesionales se desarrollarán de manera efectiva y efectiva en el desarrollo de su trabajo.

Carmona (2016) Desarrollo el proyecto “competencias laborales para el empleado de una organización manufacturera a través de la evaluación de 360 grados” con el objetivo de mantener la financiera al margen , también es necesario enfrentar los desafíos asociados a la transformación de la fuerza laboral Hoy en día, una de las principales dificultades de la industria manufacturera (principalmente la automotriz), es la recesión económica imprevista, sin embargo, la posición de crisis no es negativa Por el contrario, impulsa a las organizaciones a prestar más atención a la implementación de estrategias principalmente porque no es solo la tecnología. Para lograr la perfecta implementación del sistema de evaluación del desempeño, es importante considerar tres pasos, definir bien el puesto y asegurarse de que el supervisado como supervisor el estén en completo acuerdo, evaluar el constantemente el desempeño en función al puesto y retroalimentación informar el desempeño y los progresos que generan al evaluarlos dando estos pasos resultados muy favorables en la contratación.

Granja (2015) Según el trabajo de averiguación determinación de competencias laborales a nivel de procesos y puestos, distribución organizacional en la empresa Impofreico S.A. Ambato - Ecuador, Como objetivo del estudio es establecer las competencias laborales como organización, proceso y de puesto. Se manejó la sistemática propuesta por Hernández. V y Lorenzo, M. (2007), además de dinámicas de grupo, pruebas de conocimiento, observaciones, entrevistas y métodos Delphi. el resultado es determinar tipos de habilidades laborales a altura organizacional, 23 competitividades de trabajo a nivel de procesos y 42 competencias laborales a nivel de mano de obra. Existe una brecha entre 15 tipos de capacidades entre el estado actual y los niveles deseados. Se muestra una capacidad a nivel organizacional, 5 capacidades se muestran a nivel de proceso y 9 capacidades se muestran en el nivel de posición clave; 6 capacidades son mostrados La brecha de 1 punto y 17 habilidades laborales exceden el nivel esperado de desarrollo

García (2017) Indica que hay relación del Perfil de puestos con desempeño laboral de personales asistenciales del centro médico universitario de la UNSM–2016, Tarapoto El objetivo es comprender la relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y el nivel que desarrollan los trabajadores del centro médico universitario de la UNSM – 2016. Trabajo no experimental relacionado con el diseño descriptivo. Una muestra de población y 24 empleados del Centro Médico Universitario de la UNSM-Tarapoto. La herramienta de recopilación de información es un formulario de registro para la introducción al trabajo y un formulario tipo encuesta para el desempeño del trabajador. Los resultados encontrados son: el 50% de los que laboran "Cumple Parcialmente", con la descripción del puesto, mientras que el otro 50% "no cumple" con la descripción del puesto evaluada. El 79,2% de los empleados evaluados fueron calificados como "buen desempeño".

Ángeles (2016) En su tesis "Competencias laborales y perfiles de puesto del empleado adscrito a EMAPA Huancavelica - 2015" inclinada a Establecer la relación que existe entre las variables mencionadas del empleado adscrito a la Empresa Municipal de Alcantarillado y Agua Potable de Huancavelica - 2015. la clase de investigación es básica y el modelo de investigación no es de prueba y correlacionado, porque su propósito es concluir entre las variables de investigación. La población está compuesta por 27 empleados técnicos y profesionales. Para la

cogida de información, se manejaron técnicas psicométricas tanto en herramientas variables como en escalas. El resultado del intelecto de correlación de Pearson da un resultado de 0,758, se puede concluir que existe una alta relación positiva entre las competencias laborales y el perfil laboral del personal adscrito a Huancavelica EMAPA. Al obtener la significancia (sig. = 0) menor que 0.05, se puede verificar la existencia de esta relación.

Abad & Castro (2018) Su investigación Diseño del perfil del puesto por competencias para la consagración profesional En La Institución Educativa Católica De Belén, Chiclayo-Perú. tiene como objetivo indicar un patrón del perfil del puesto por las competencias para acreditar profesionalmente en el Institución Educativa Católica de Belén de Chiclayo. Trabajamos con 30 participantes educativos que respondieron a 20 cuestionarios con el objetivo de verificar de forma científica la realidad problemática. El buen procesamiento de datos puede determinar el nivel de partida a partir de cuatro dimensiones: formación integral, gestión estratégica, resultados y apoyo docente, de manera que la media aritmética sea de 7,95 puntos eliminando así el nivel bajo en la variable dependiente. El diseño del perfil laboral se construye a partir de la habilidad basada en la teoría de la motivación formulada por David McClelland psicólogo norteamericano, un proceso sistemático, integrado, participativo y empático, comprometido con el cambio y transformación del desempeño. El diseño se compone de un trabajo educativo complejo, con el objetivo de buscar un cambio fundamental en los conocimientos, el comportamiento, la actitud y los valores del personal que ha superado la certificación profesional.

Hernández, (2015) El trabajo de investigación las competencias laborales en los servidores públicos del INGEMMET tuvo como objetivo el diagnosticar el nivel de progreso y las particularidades de capacidad laboral de los servidores públicos en las cuatro dimensiones (intelecto, personal, tecnología, negocios y emprendimiento) en el Instituto Geológico Minerales y Metalurgia INGEMMET. El diseño de la investigación no es un tipo básico de experimento de método descriptivo, pues se encarga de aportar conocimientos para ampliar la base teórica de la investigación. Asimismo, aplicando una herramienta para el desarrollo de la capacidad laboral (la escala de opinión) a una muestra de 120 funcionarios del IGEMMET, los resultados son los siguientes: Los funcionarios del INGEMMET

mostraron un alto nivel de inteligencia en 2015, de los cuales 82,5% (99 personas) funcionarios públicos) lo sitúan en un nivel superior, En términos de capacidad personal, en términos de capacidad técnica, el 84,2% (101 funcionarios) se encuentran en un nivel relativamente alto.

Mateo (2019) En su estudio perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. objetivo ... Esta investigación es de tipo aplicada, utilizando métodos cuantitativos y diseño de niveles no experimental, transversal, descriptivo-relevante, la empresa cuenta con 50 trabajadores de empresas de GLP. La muestra es un censo y, dado que es la técnica más utilizada, se realizó una encuesta. Se utilizó un cuestionario de 24 preguntas como herramienta para medir la escala Likert. Utilizando la versión SPSS 25 del programa para el análisis estadístico e ingresando los datos obtenidos y da como concluido que prexiste una correlación efectiva significativa entre el archivo de trabajo y la capacidad de trabajo, la capacidad de correlación es 0.0783 y Sg es 0.

Santisteban (2019) en su investigación competencias laborales y la imagen corporativa de la notaría Gómez Anaya, Comas – 2019 tuvo como objetivo en general acordar el vínculo entre las variables ya mencionadas. Se obtuvo dicha intención tomando en cuenta los elementos relacionados con las variables mencionadas que señalan algunos autores, entre ellos destacan Vargas & Irigoín, Pinado y Sánchez. De manera Metodológica, La investigación es un tipo de aplicación de diseño transversal no experimental. Se definió la relación de las variables en un determinado tiempo, igualmente tuvo una trayectoria descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo. La muestra fue constituida por 105 personas que ejecutaron gestiones en septiembre del año 2019. Para la adquisición de información se empleó la técnica de encuesta, cuya herramienta fue el cuestionario de tipo Likert de 15 preguntas para la variable competencias laborales y 8 preguntas para la variable imagen corporativa. Asimismo, tuvimos resultados positivos considerables, ya que las personas respondieron que las competencias laborales de los colaboradores son buenas, asimismo, la empresa posee una buena imagen hacia el público.

A continuación, se describirá las bases teóricas de nuestra primera variable

Perfil de puesto: Chiavenato (2017) Viene a ser acumulado de las funciones, responsabilidades y tareas que constituyen porción del cargo de trabajo que el empleado realizara según los requerido que describe el puesto y tener así los implementos necesarios para desarrollar su adecuado trabajo.

Cerro (2010) “Es el acumulado de particularidades y requerimientos que debería efectuar, el candidato en lo más próximo posible al puesto requerido.

Alles (2018) El perfil implica la acción por la cual se definen todas las características que una persona debe tener para ser seleccionada.

Dimensiones: de acuerdo al autor Chiavenato, (2017) son los siguientes:

Descripción del puesto. Es el transcurso que tiene como objetivo expresar y hacer saber las tareas o compromisos que constituyen parte y a las cuales acceden a diferenciar los puestos uno del otro en la organización.

Ubicación del puesto: indica la ocupación y ubicación dentro del organigrama del establecimiento de trabajo estando definido por puestos menores y mayores debe estar en el mismo perfil que el título del puesto.

Indicador responsabilidades: es la presentación de actividades de todo lo hace el trabajador del puesto establecido, el periodo en el que debe realizarlo y cómo desarrollarlo en función de los objetivos de la organización.

Análisis del puesto: es el estudio que se ejecuta ni bien obtengas la descripción del puesto en funcionalidad de las obligaciones que debe tener claro el trabajador, así también como las circunstancias del establecimiento de trabajo en el cual se despliega.

Indicadores como requisitos: viene a ser el acumulado de las pretensiones que se establecieron para el puesto siendo éstas físicas e intelectuales.

Condiciones de trabajo: Es el ambiente de trabajo acondicionado para que pueda desplegar su labor interviniendo en todos los rendimientos de sus funciones establecidas.

A continuación, describiremos las teorías de nuestra segunda variable:

Para Spencer y Spencer. (1993). La competencia en sí, es una particularidad subyacente en la persona que está totalmente coherente con un promedio de

eficiencia y/o a una performance elevada en cualquier situación o trabajo. Citado en (Alles, M, p.83.2015).

Por lo tanto, se puntualizan la dimensión competencia laboral y su indicador de la variable, competencia cardinal está representada como lo primordial y principal que debe haber en todo centro de labor usualmente son valores establecidos en los trabajadores y ciertas particularidades que se diferencia a una organización de muchas otras. Este es el reflejo de aquello que es sumamente necesario para conseguir la destreza y habilidad. Por tal motivo, se desarrollan estas competencias que son solicitadas en todos los personales de la organización.

Hernández (2017) Competencias cardinales van a poder convertirse en específicas una vez que sean extraídas en grados y accedan al perfil del puesto. Se localiza indicadores tales como la Adaptabilidad al cambio: Es una cualidad desarrollada por el trabajador para ser versátil y cambiar sus hábitos, o sus habilidades según las situaciones.

De esta forma además indicador Compromiso; Determinar los resultados favorables con un 10 propio, de acuerdo a las metas trazadas en la organización. Además, el indicador Ética: Es el modo de actuar continuamente con buenas prácticas Y valores morales.

Para el indicador Competencia específica gerencial, viene a ser competencia relacionada a conjuntos de trabajos que se enfocan en personas que son miembros que incorporan una organización y que a la vez tengan personal a su cargo como jefes o supervisores de área.

Según Camacaro (2017) Competencia gerencial está definida según la magnitud de la organización, también sus actividades y sus recursos en las que se necesitan indudables competencias diversas a otras organizaciones.

En la magnitud se puede localizar el indicador Liderazgo ejemplar: La cual su definición es la destreza de guiar actividades de un conjunto de individuos, además guiar en una empresa con el ejemplo.

De igual forma Competencia específica por área está en relación a la manera directa con colectivos y conjunto de individuos de las cuales son solicitada al personal que trabaja en un área en especial. Para Spencer y Spencer (s.f). Es parte de los subprocesos y procesos de la organización por entendimiento en



administración en las diversas materias y áreas. Citado por Castro, Villanueva y Castro, (2015). localizar indicadores como Comunicación eficaz: La cual su definición es el otorgamiento de la información de manera clara y precisa en la organización. Además, el indicador Trabajo en equipo: determinado como la capacidad para laborar en asistencia de un grupo de individuos con un solo objetivo en habitual para su efectividad en la organización.

Competencias: Alles (2015) Es una cualidad de la persona que se encuentra causalmente en relación con un patrón de garantía, además con un nivel de performance alto que se demuestra en un centro laboral o escenario. Asimismo, indica que son características subyacentes, es decir que son inherentes a la personalidad del individuo. Toda persona se caracteriza por tener cualidades y conocimientos que lo han ido adquiriendo a través de sus experiencias laborales o innatos lo importante es cómo lo van aplicar en sus respectivos centros laborales para cumplir con sus funciones asignadas.

El termino de competencia gremial está asociado con la efectividad en la aplicación de conocimientos, capacidades, destrezas y aspectos del individuo en la ejecución de una actividad para el logro de fines estratégicos en una organización. Olinda, (2018) El termino competencia asociado a las destrezas del profesionista que ejecuta un trabajo, surge en el ámbito laboral en el transcurso de los años setenta, en la cual se corresponden los conceptos de acción y conocimiento.

Para Pereda y Berrocal (2014) es una agrupación de comportamientos que se pueden observar y se encuentran causalmente en relación con el desempeño que puede ser excelente o bueno en un centro laboral determinado y/o en una organización. Es necesario que la persona se adapte a la filosofía y normas de la empresa y de su entorno ya que la oficina de gestión del talento humano evalúa periódicamente al personal y tener una noción del desempeño de las funciones, para posteriormente realizarla toma de decisiones respectivas en la mejora de las actividades realizadas en el área.

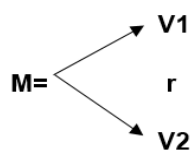
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se determinó que la investigación es tipo Básica. Concytec (2018) dice que se destina a la comprensión completa de acuerdo a la comprensión del aspecto primordial del fenómeno y hecho notorio; igualmente Alvitres (2000) la representa como sustantivo o pura, ya que procura una descripción, predicción o explicación; fue propositiva, Arias (2016) Detalla como intenciones o ideas cuya obtención puede alejarse del alcance de la investigación. Simultáneamente será descriptiva implicando la presentación sistemática de datos y recopilación, objeto de estudio dando una idea despejada de una situación definitiva. Rojas, (2015) Indica que este estudio muestra la comprensión de la realidad tal como se exhibe en una situación de espacio y de tiempo dado. Observar y registrar, o si no preguntar y registra.

A la vez será correlacional ya que expresa una relación entre uno o más variables, sin que sea significativo el correlativo en el que se presentan las variables, pues que no enuncian una relación de casualidad para comprobar se manipularon pruebas estadísticas de similitud según lo indicado por Ávila(2006)

Diseño: Ha sido no experimental cuantitativa, debido a que nuestra variable a investigar; no fue observada, manipulada y calculando para analizarlas después. (Pimienta y de la Orden, 2017, pag.71) Es utilizado para la descripción, diferenciación, así como inspeccionar asociaciones en vez de la búsqueda de una relación directa entre cada situación o variable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



**M=Muestra**

**V1=Perfil del puesto**

**V2=Competencia laboral**

#### 3.2. Variables y Operacionalización:

Variable Independiente: Perfil del puesto

Variable dependiente: Competencia Laboral

**Tabla 1***Variable Perfil del puesto*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Perfil del puesto</b>	Chiavenato (2017) Viene a ser acumulado de las funciones, responsabilidades y tareas que constituyen porción del cargo de trabajo que el empleado realizara según los requerido que describe el puesto y tener así los implementos necesarios para desarrollar su adecuado trabajo.	La variable de Perfil de Puesto se analiza y evalúa de acuerdo a las dimensiones descripción del puesto y análisis del puesto se empleara cuestionarios con respuestas cerradas y concretas en la escala de Likert.	Descripción del puesto  Análisis del puesto	Ubicación del puesto Responsabilidades Requisitos  Condiciones de trabajo	Ordinal

**Tabla 2***Variable Competencia laboral*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Competencia laboral</b>	La competencia en sí, es una particularidad subyacente en la persona que está totalmente relacionada con un promedio de eficiencia y/o a una performance elevada en cualquier situación o trabajo. Citado en (Alles, M, .2015).	La Competencia Laboral se calcula en consideración a Competencias cardinal, específica gerencial y específica por área. El estudio se analiza a detalle para emplear en los cuestionarios con respuestas cerradas y concretas en la escala de Likert.	Competencia Cardinal  Competencia Específica Gerencial  Competencia Específica por Área	Adaptabilidad al cambio Compromiso Ética  Liderazgo Ejemplar  Comunicación Eficaz Trabajo en equipo	Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

La población está integrada por 22 docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021 Según Hernández y Mendoza (2018) Tienen a referenciar como “El conjunto de fenómenos que se debe asimilar y que conservan indudables particularidades en común” La muestra En el análisis la muestra va a ser estimada la misma porción que la población, de esta forma será incorporada por 22 docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021. Ríos, (2017), Indica que la muestra es un conjunto que simboliza a una población, obteniendo que el resultado encontrado es admitido para la población. Ramírez (1997) citado por Romaní (2018, p, 77) sugiere que la muestra censal es una vez que la muestra es calificada como el total de nuestro modelo de investigación,

En el análisis actual no se va a aplicar muestreo debido a que tenemos una muestra censal por lo tanto se va a aplicar la encuesta a la población en su totalidad.

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

Se utiliza la técnica de Encuesta a los docentes ya sea para la variable Perfil del puesto y competencia, Guerrero y Guerrero (2014) La investigación nos ayuda a evidenciar aparentes, en donde la persona encargada de investigar puede estudiar a las agrupaciones de interés. Brace, (2013) Añade que el cuestionario debería relacionarse con el planteamiento e conjetura (citados por Baptista, Hernández y Fernández, p, 217.2014).

Instrumentos: (Descripción del puesto, Análisis del puesto, Competencia específica por área, Competencia cardinal, Competencia específica gerencial,) Se utilizó una evaluación para las variables, el cual conformado por 26 interrogantes. Es una herramienta utilizada para extraer datos, elaborada en el campo de estudio, sobre todo en investigaciones cuantitativas. (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, 2016).

### **3.5. Procedimientos**

Arias, (2020) describe que establecer procedimientos para la recaudación de datos y los recursos disponibles. Los datos que se cogieron del total de la población al ser la muestra censal implementado una encuesta por medio del cuestionario a 22 docentes que han estado compuesto por profesores, cada persona encuestada

tuvo una permanencia de 6 min. Una vez alcanzado la investigación después se recopiló en un formato de Microsoft office Excel 2016 en una hoja de cálculo de para después pasarlo al sistema estadístico de forma más eficaz. A la vez se usaron 3 validadores especialistas en la temática de análisis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

(Guiaja, 2019). La acumulación de los datos se ejecutó en una hoja de cálculo Excel, para luego tabular los puntajes por cada evaluación de la institución trabajada, con la finalidad de categorizarlos. Y así se procedió a descargar a una base de datos SPSS, donde se tabula la información para efectuar los procesamientos de datos estadísticos con la información fundamental para la investigación, Para poder hacer cualquier estudio estadístico debemos contar con ciertos datos. Y dichos datos corresponden a valores logrados al estudiar determinadas características en los recursos de un grupo, para fijar el lenguaje que usaremos, estableceremos los próximos términos: población, tamaño de la población, elementos, características según indica Hernández (2012)

### **3.7. Aspectos éticos**

El Análisis va a ser metódico y se respetará los pensamientos intelectuales de cada participante, como lo apunta el código ético del artículo 14,15 y 16 de la universidad César Vallejo en donde se hace énfasis en las buenas prácticas sociales y morales tal cual se muestra que se va a tener presente la veracidad de resultados, Para iniciar con la atención de la encuesta se detallará con la asentimiento de los sujetos de análisis, los cuales de forma anónima se mantendrán, no se comprometerá y revelará la identificación de los colaboradores de la indagación. Toda investigación o experimentación hecha entre humanos debería hacerse según tres principios éticos básicos: Respeto a las personas, Justicia , Búsqueda del bien según Cofré (2019)

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 01:** Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Cardinal de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. Dimensión competencia cardinal.*

		Dimensión Competencia cardinal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable perfil del puesto	Deficiente	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	Rho de Spearman 0,930** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	22,7%	13,6%	0,0%	36,4%	
	Optimo	0,0%	9,1%	45,5%	54,5%	
Total		31,8%	22,7%	45,5%	100,0%	

*Fuente:* Instrumento aplicado a docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

**Nota.** Con respecto a la tabla 03, se trabajó en el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis específica 01, el cual logro alcanzar una correlación bilateral de un  $r = 0,930$ , lo que demuestra que existe una correlación altamente significativa, y la variable perfil de puesto se relaciona directamente con la dimensión competencia cardinal.

Para rechazar o aceptar la hipótesis específica 01 se utilizó el Rho de Spearman, donde se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , afirmando que se admite la hipótesis alterna y se rechaza la nula, considerando que existe una relación altamente específica, entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia cardinal, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 45,5% con la competencia cardinal.

De acuerdo al análisis inferencial, en la Institución Educativa Privada Liscay, si se efectiviza el perfil de puesto, mejorara las competencias cardinales de los docentes de la institución.

**Objetivo específico 02:** Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Específica Gerencial de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. Dimensión competencia específica gerencial.*

		Dimensión Competencia específica gerencial			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable perfil del puesto	Deficiente	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	Rho de Spearman 0, 839**  Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	27,3%	9,1%	0,0%	36,4%	
	Optimo	9,1%	13,6%	31,8%	54,5%	
Total		45,5%	22,7%	31,8%	100,0%	

*Fuente: Instrumento aplicado a docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.*

**Nota.** Con respecto a la tabla 04, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis específica 02, el cual logro alcanzar una correlación bilateral de  $r = 0,839$ , lo que demuestra que existe una correlación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y la dimensión competencia específica gerencial.

Para rechazar o aceptar la hipótesis específica 02 se utilizó el Rho de Spearman, con el cual se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , afirmando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia específica gerencial, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 31,8% con la competencia específica gerencial.

De acuerdo al análisis inferencial la Institución Educativa Privada Liscay, si se efectiviza el manual de perfil de puesto, mejorara las competencias específicas gerenciales.

**Objetivo específico 03:** Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Específica por Área de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. Dimensión competencia específica por Área.*

		Dimensión Competencia específica por área			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable perfil del puesto	Deficiente	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	Rho de Spearman 0,930**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	22,7%	13,6%	0,0%	36,4%	
	Optimo	0,0%	9,1%	45,5%	54,5%	
	<b>Total</b>	31,8%	22,7%	45,5%	100,0%	

**Fuente:** Instrumento aplicado a docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.

**Nota.** Con respecto a la tabla 05, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis específica 03, el cual logro alcanzar una correlación bilateral de  $r = 0,930$ , lo que demuestra que existe una correlación altamente significativa entre la variable perfil de puesto y la dimensión competencia específica por área.

Para rechazar o aceptar la hipótesis específica 03 se utilizó el Rho de Spearman, con el cual se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , afirmando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia específica por área, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 45,5% con la dimensión competencia específica por área.

De acuerdo al análisis inferencial la Institución Educativa Privada Liscay, debería tener un mejor perfil del puesto para que de esa manera los docentes tengan una mejor competencia específica por área.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el perfil del puesto y competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.



**Tabla 6***Tabla cruzada entre perfil de puesto vs. competencia laboral.*

		Variable competencia laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable perfil del puesto	Deficiente	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	Rho de Spearman 0,924**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	22,7%	13,6%	0,0%	36,4%	
	Optimo	0,0%	9,1%	45,5%	54,5%	
Total		31,8%	22,7%	45,5%	100,0%	

*Fuente: Instrumento aplicado a docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.*

**Nota.** Con respecto a la tabla 06, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis general, el cual logro alcanzar una correlación bilateral entre ambas variables de estudio con un  $r = 0,924$ , manifiesta que existe una correlación altamente significativa, por tal motivo, la variable perfil de puesto se relaciona directamente proporcional con la variable competencia laboral, por ello al tener un buen perfil de puesto, los docentes tendrán una mejor competencia laboral.

Para rechazar o aceptar la hipótesis general se utilizó el Rho de Spearman, con el cual se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , afirmando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y competencia laboral, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 45,5% con la competencia laboral.

De acuerdo al análisis inferencial en la Institución Educativa Privada Liscay, se puede interpretar que, si se implementa un perfil del puesto de acuerdo a la formación académica, experiencia y habilidades de cada trabajador mejoraría las competencias laborales de los trabajadores de la institución.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo planteó como hipótesis general: H1: Existe relación entre el perfil del puesto y las competencias laborales en los profesores de la Institución Educativa Privada Liscay 2021 y H<sub>0</sub>: No existe relación entre el perfil del puesto y las competencias laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021. De acuerdo a ello a continuación, se discutirán los hallazgos principales encontrados con la aplicación del cuestionario:

En referencia a nuestro objetivo general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis general, logrando alcanzar una correlación bilateral entre ambas variables de estudio con un  $r = 0,924$ , lo que demuestra que existe una correlación altamente significativa, por tal motivo, la variable perfil de puesto se relaciona directamente con la variable competencia laboral, por ello, al tener un buen perfil de puesto, los docentes tendrán una mejor competencia laboral. Asimismo, se utilizó el Rho de Spearman, con el cual se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , lo que nos permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y competencia laboral, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 45,5% con la competencia laboral. De acuerdo a lo indicado en la Institución Educativa Privada Liscay, se puede interpretar que, si se implementa un perfil de puesto, de acuerdo a la formación académica, experiencia y habilidades de cada trabajador mejoraría las competencias laborales de los docentes de la institución. Lo cual se corrobora con la investigación de Mateo (2019) En su estudio perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas Licuado de Petróleo del Distrito de Puente Piedra, 2019. Con una investigación de tipo básica, utilizando métodos cuantitativos y diseño de niveles no experimental, transversal, descriptivo-relevante, la empresa cuenta con 50 trabajadores de empresas de GLP. El autor utilizó bibliografía que corresponde a la teoría científica, la teoría de los factores, el enfoque de Tavistok, así como la famosa experimentación de Hawthorne, así como el trabajo basado en competitividades de Mc Clelland y de otros autores de renombre como Alles (2015) y Chiavenato. (2017). Concluyeron que existe una correlación positiva significativa entre el archivo

de trabajo y la capacidad de trabajo, el coeficiente de correlación es 0.0783 y  $S_g$  es 0.

En referencia a nuestro primer objetivo específico, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis específica 01, logrando alcanzar una correlación bilateral de un  $r = 0,930$ , lo que demuestra que existe una correlación altamente significativa, razón por la cual la variable perfil de puesto se relaciona directamente con la dimensión competencia cardinal. Para la prueba de aceptación o rechazo de la primera hipótesis específica se utilizó el Rho de Spearman, donde se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , lo que nos permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia cardinal, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia óptima del 45,5% con la competencia cardinal. Asimismo, de acuerdo al análisis inferencial, si la Institución Educativa Privada Liscay, efectiviza el perfil de puesto mejorara las competencias cardinales de los docentes de la institución. Lo cual se corrobora con los estudios Cárdenas y Sangurima (2015) en su estudio Construcción de perfiles por competencias y valoración de cargos realizada en la industria manufacturera de calzado con aplicación a la empresa Litamode Cía. tda. Donde indican que con la construcción de perfiles de puesto por competencias se lograra alcanzar los resultados financieros y económicos que accedan al desarrollo y mejora continua, extendiendo la capacidad de producción y así crear más trabajo; teniendo en cuenta los límites financieros, no perdiendo el control para garantizar un rendimiento duradero y un desarrollo continuo. Como conclusión final, aumentaron el valor de la reputación de la organización y la sociedad. Como metodología se proyectaron que un análisis y descripción cada puesto de la empresa. Para ello, primero se debe crear un perfil para cada persona según capacidad, de esa manera se beneficiará la gestión según competitividad, de acuerdo con las actividades que realiza cada trabajador, rompiendo el paradigma en el que quienes obtengan títulos profesionales se desarrollarán de manera efectiva y efectiva en el desarrollo de su trabajo.

De acuerdo a nuestro segundo objetivo específico, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis específica 02, logrando alcanzar una correlación bilateral de  $r = 0,839$ , lo que demuestra que existe una correlación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y la dimensión competencia específica gerencial. Asimismo, se utilizó el Rho de Spearman, con el cual se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , afirmando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia específica gerencial, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 31,8% con la competencia específica gerencial. De acuerdo al análisis inferencial la Institución Educativa Privada Liscay, si optimiza el manual de perfil de puesto mejorara las competencias específicas gerenciales. Lo cual se corrobora con los estudios de Hernández (2015) El trabajo de investigación Competencias laborales en los servidores públicos del INGEMMET donde se propuso diagnosticar el nivel de desarrollo y las características de capacidad laboral de los servidores públicos en las cuatro dimensiones (intelecto, personal, tecnología, negocios y emprendimiento) en el Instituto Geológico Minerales y Metalurgia INGEMMET. I con un diseño de la investigación tipo básico con un método descriptivo, pues se encarga de aportar conocimientos para ampliar la base teórica de la investigación. Asimismo, aplicaron una herramienta para el desarrollo de la capacidad laboral (la escala de opinión) a una muestra de 120 funcionarios del IGEMMET, los resultados obtenidos indicaron que Los funcionarios del INGEMMET mostraron un alto nivel de inteligencia en 2015, de los cuales 82,5% (99 personas) funcionarios públicos) lo sitúan en un nivel superior, En términos de capacidad personal, en términos de capacidad técnica, el 84,2% (101 funcionarios) se encuentran en un nivel relativamente alto. Por lo que se recomienda que la institución realice un acompañamiento de forma permanente con las instituciones especializadas en Evaluación y Certificación de las competencias laborales ya sea en una institución públicas o privadas, con la finalidad de mejora del sistema de servicio y producción

De acuerdo a nuestro tercer objetivo específico, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para comprobar la hipótesis específica 03, logrando alcanzar una correlación bilateral de  $r = 0,930$ , lo que demuestra que existe un alto grado de

correlación significativa entre la variable perfil de puesto y la dimensión competencia específica por área. Para la prueba de aceptación o rechazo de la tercera hipótesis específica, se utilizó el Rho de Spearman, con el cual se logró obtener un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 menor  $< 0.05$ , afirmando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, considerando que existe una relación altamente significativa, entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia específica por área, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde se logró determinar que el perfil de puesto tiene una influencia optima del 45,5% con la dimensión competencia específica por área. De acuerdo al análisis inferencial la Institución Educativa Privada Liscay, debería tener un mejor el perfil de puesto para que de esa manera los docentes tengan una mejor competencia específica por área. Lo cual se corrobora con los estudios de Carmona (2016) denominado Competencias laborales para los trabajadores de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360° ” donde indica la problemática encontrada en el sector, manifestando que para el logro de una perfecta implementación del sistema de evaluación del desempeño, es importante considerar tres pasos y entre ellos se encuentra en primer lugar, definir bien el perfil de puesto y asegurarse de que el supervisado como supervisor el estén en completo acuerdo, evaluar el constantemente el desempeño en función al puesto y retroalimentación informar el desempeño y los progresos que generan al evaluarlos dando estos pasos resultados muy favorables en la contratación. De lo descrito anteriormente se puede indicar la importancia que cada institución tenga implementado un perfil de puesto acorde a las necesidades del puesto de trabajo lo que beneficiara a la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general en referencia, se finaliza con la existencia de tener un alto grado de correlación significativa con un  $r = 0,924$ , entre las variables perfil de puesto y competencia laboral en la Institución Educativa Privada Liscay obteniendo un Sig. Bilateral es 0,000, siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el perfil de puesto tiene una influencia categorizada de manera óptima con la competencia laboral, con un 45,5%.
2. En referencia a nuestro primer objetivo específico: se concluye que existe una correlación altamente significativa con un  $r = 0,930$  entre la variable perfil de puesto y la dimensión competencia cardinal en la Institución Educativa Privada Liscay, obteniendo un Bilateral es 0,000, siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el perfil de puesto tiene una influencia categorizada de manera óptima con dimensión competencia cardinal, con un 45,5%.
3. En referencia a segundo objetivo específico: se concluye que existe una correlación altamente significativa con un  $r = 0,839$  entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia específica gerencial en la Institución Educativa Privada Liscay, obteniendo un Bilateral es 0,000, siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el perfil de puesto tiene una influencia categorizada de manera óptima con dimensión competencia específica gerencial, con un 31,8%.
4. En referencia a nuestro tercer objetivo específico: se concluye que existe una correlación altamente significativa de acuerdo al rho Spearman con un  $r = 0,930$ , entre la variable perfil de puesto y dimensión competencia específica por área en la Institución Educativa Privada Liscay, obteniendo un Sig. bilateral es 0,000, siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el perfil de puesto tiene una influencia categorizada de manera óptima con dimensión competencia específica por área, con un 45,5%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En referencia al objetivo general y debido a la existencia de una correlación altamente significativa, entre las variables perfil de puesto y competencia laboral, se recomienda elaborar e implementar perfiles de puesto o mapeo de puestos de acuerdo a la formación académica, experiencia, habilidades y destrezas de cada docente lo cual traería como consecuencia una mejoraría de competencias laborales (competencias cardinales, competencias gerenciales y competencias específicas) de los docentes de la institución.

Se recomienda que en la Institución Educativa Privada Liscay que, debido a la existencia de una correlación altamente significativa entre la variable perfil de puesto y la dimensión competencia cardinal, efectivizar el perfil de puesto y de esa manera mejorar las competencias cardinales con una adaptabilidad al cambio y compromiso de los docentes de la institución.

Se recomienda que en la Institución Educativa Privada Liscay, que si optimiza de manera correcta el manual de perfil de puesto mejoraría las competencias específicas gerenciales con un liderazgo ejemplar y comunicación efectiva, en la institución educativa.

Y finalmente se recomienda que, en la Institución Educativa Privada Liscay, tener un mejor el perfil de puesto eficiente de acuerdo a las necesidades de cada puesto, para que de esa manera los docentes tengan una mejor competencia específica por área mediante el trabajo en equipo y eficiencia en sus actividades.

## REFERENCIAS

- Abad, J & Castro, R (2018) Diseño Del Perfil Del Puesto Por Competencias Para La Acreditación Profesional En La Institución Educativa Católica De Belén (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32547>
- Ángeles, L. (2016) Competencias laborales y perfiles de puesto del personal adscrito a EMAPA Huancavelica – 2015. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20587>
- Alles, M. A. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos – Gestión por competencias. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2018) 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos: mirando el futuro en el contexto de las nuevas generaciones – ciudad autónoma de Buenos Aires 2018- Ediciones Granica.
- Alonso, P. (2019). El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía. Perfiles educativos, 41(164), 65-81. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58906>
- Ávila, B. (2006) Introducción a la metodología de investigación Chihuahua -México <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=r93TK4EykfUC&oi=fnd&pg=PA13&dq=metodologia+correlacional+libros&ots=izhdU3sUGD&sig=QQiNmTfpNMxnRR5nXhYcct2Um7k#v=onepage&q&f=false>
- Alvitres v. (2000). Método científico. Planificación de la investigación, Perú: Ed. Ciencia. 205 p.26
- Arias F. (2016) El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela. Episteme
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Cárdenas N & Sangurima, E. (2015) “Construcción de perfiles por competencias y valoración de cargos para la industria manufacturera de calzado con aplicación a la Empresa Litargmode Cía. LTDA. ubicada en el cantón gualaceo periodo 2015”, (Tesis pregrado). Universidad de Cuenca, Ecuador. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23194/1/tesis.pdf>



- Camacaro, M. (junio,2016). Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela <https://www.redalyc.org/jatsRepo/257/25749951003/index.html>
- Carmona, A. (2016) Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. Recuperado de: [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Chiavenato, I. (2017), Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones México. Recuperado de : [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Cerro, S. (2010). Dirigir con talento: competencias personales de los directivos. España: EUNSA. [https://www.eunsa.es/libro/dirigir-con-talento\\_102651/](https://www.eunsa.es/libro/dirigir-con-talento_102651/)
- Ramírez, E. (2004) Capital humano como factor de crecimiento económico. Autor Editor Juan Carlos Martínez Coll.
- Espinoza F. y Campuzano, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. Conrado, 15(67), 250-258. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 21 de marzo de 2021,
- Fàbreguas, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- García, L. (2017) Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016 - Tarapoto [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16519/Garc%ca%20ada\\_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16519/Garc%ca%20ada_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Granja (2015) determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A. (Tesis pregrado). Universidad Católica (Ambato - Ecuador). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1264/1/75865.pdf>
- Gil, I., Villanueva, P. & Castro, M. (2015). Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1578/Isabel\\_Tesis\\_mae\\_stria\\_2015.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1578/Isabel_Tesis_mae_stria_2015.pdf?sequence=1)
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Hernández, L. (2017). Atención al cliente y gestión por competencias en el área de cobranzas de las tarjetas oh En la Empresa Financiera Oh! S.A. San Borja - Lima, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24188>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.
- Hernández, S. (2015) Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET. Lima 2015. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hern%C3%A1ndez\\_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hern%C3%A1ndez_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación: (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Vigo, L. (2018) Definición científica de competencia: visión multidisciplinaria. 1ra edición 2018, Lambayeque Perú.
- Torres, R.; Badillo, G., Valentín, N & Ramírez M. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. Innovación educativa (México, DF), 14(66), 129-145. Recuperado en 21 de marzo de 2021, de
- Mateo, L. (2019) Perfil de puesto y competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50823>

- Miranda, E., Torres, A.; Rotondo, E, & Mostajo, P (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(spe), 67-76. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Moreno J, & Marcaccio A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. Recuperado en 03 de abril de 2021, [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tIng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tIng=es).
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2014) *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. (2da. Ed.). España: Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://www.marcialpons.es/libros/direccion-y-gestion-de-recursos-humanos-por-competencias/9788499610566/>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. México. Pearson educación. pág. 71.
- Salinas, P. (2018) *Metodología de la investigación científica*. Venezuela. Editorial Saber.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rojas, M. (2015) *Manual de Redaccion Cientifica* . Lima – Peru [http://mrojas.perulactea.com/http://mrojas.perulactea.com/wpcontent/uploads/2015/08/Manual-2015-ACTUALIZADO\\_PL.pdf](http://mrojas.perulactea.com/http://mrojas.perulactea.com/wpcontent/uploads/2015/08/Manual-2015-ACTUALIZADO_PL.pdf)
- Romaní, E. (2018). “Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO “Carlos Cueto Fernandini” de Barranco, UGEL N° 07, 2016” <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1312>
- Santiesteban, E. (2019) *Competencias laborales e imagen corporativa de la notaría Gómez Anaya, Comas – 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55939>
- Zenaida, M., (2012) *Métodos de análisis de datos puntuales*. [https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD\\_710/Lib489791.pdf](https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf)

## ANEXOS

Matriz - Perfil del puesto y Competencias Laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General	Perfil del Puesto	Descripción del puesto	Ubicación del puesto	Enfoque
¿Cuál es la relación entre perfil del puesto y Competencias Laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021?	Determinar la relación entre el perfil del puesto y competencia laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.	Existe relación entre el perfil del puesto y las competencias laborales en los profesores de la Institución Educativa Privada Liscay 2021. No existe relación entre el perfil del puesto y las competencias laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.		Análisis del puesto	Responsabilidades	Cuantitativo
			Requisitos			
			Condiciones de trabajo			
Problema Específico:	Objetivo específico:	Hipótesis específica	Competencia Laboral	Competencia cardinal	Adaptabilidad al cambio	Correlacional
¿Cuál es la relación entre Perfil de Puesto y Competencia Cardinal de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021?	Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Cardinal de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.	Existe relación entre el Perfil de Puesto y Competencia Cardinal de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.			Competencia específica gerencial	Compromiso
				Ética		
¿Cuál es la relación entre Perfil de Puesto y Competencia Específica Gerencial de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021?	Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Específica Gerencial de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.	Existe relación entre el Perfil de Puesto y Competencia Específica Gerencial de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.		Competencia específica por área	Liderazgo ejemplar	
					Comunicación eficaz	
¿Cuál es la relación entre Perfil de Puesto y Competencia Específica por Área de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021?	Determinar la relación del Perfil de Puesto y Competencia Específica por Área de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.	Existe relación entre el Perfil de Puesto y Competencia Específica por Área de los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021.			Trabajo en equipo	Técnica encuesta  Herramienta cuestionario

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN – PERFIL DE PUESTO  
Y COMPETENCIA LABORAL**

Buenas tardes estimados docentes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Perfil del puesto y Competencias Laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay 2021” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y marque con X de acuerdo a la veracidad que usted crea conveniente:

Género: Hombre ( ) Mujer ( )

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)	DE ACUERDO (A)	INDIFERENTE (I)	DESACUERDO (D)	TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)
4	3	2	1	0

PERFIL DEL PUESTO	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Descripción del puesto					
<b>Ubicación del puesto</b>					
1. ¿Considera usted que el cargo que ocupa en la Institución educativa corresponde a la función que desempeña?					
2. ¿Las actividades que usted realiza están relacionadas al puesto que usted postulo?					
3. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?					
4. ¿La institución educativa brinda al personal detalle de las funciones a desempeñar según el puesto?					
Análisis del puesto					
<b>Responsabilidades</b>					
5. ¿Sus conocimientos van en relación con las exigencias del puesto?					
6. ¿En el entorno virtual sus responsabilidades como docentes aumentaron respecto a su puesto?					
<b>Requisitos</b>					
7. ¿El puesto que desempeña requiere de condiciones físicas especiales?					
8. ¿En el puesto que desempeña maneja aspectos adicionales a los exigidos?					
<b>Condiciones de Trabajo</b>					
9. ¿El ambiente de trabajo en modo presencial es propio para el dictado de clases?					
10. ¿Considera usted que la institución educativa mejorara las condiciones de trabajo para el retorno a la modalidad presencial?					
11. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para el dictado de sus clases virtuales?					
<b>COMPETENCIA LABORAL</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>

	4	3	2	1	0
Competencia cardinal					
<b>Adaptabilidad al cambio</b>					
12.¿Cuándo surge cambios en el entorno laboral sus compañeros muestran resistencia?					
13.¿En cuanto al entorno virtual el cambio le produjo algún inconveniente?					
<b>Compromiso</b>					
14.¿Los trabajadores demuestran su compromiso en cada una de las tareas que realizan?					
15.¿En el entorno virtual su compromiso con la enseñanza fue la misma que de manera presencial?					
<b>Ética</b>					
16.¿Considera imprescindible tomar en cuenta los aspectos éticos en su profesión?					
17.¿Las acciones que realiza en su puesto están ligados a principios morales?					
Competencia específica gerencial					
<b>Liderazgo ejemplar</b>					
18.¿La directora ejerce un liderazgo que permite el desarrollo de los docentes en la institución educativa?					
19.¿La directora utiliza la influencia de manera positiva para fomentar el compromiso en los docentes?					
20.¿Cuándo surge una situación de discrepancia entre la institución educativa (promotor) y los docentes la directora mantiene un nivel de negociación favorable para ambas partes?					
Competencia específica por área					
<b>Comunicación eficaz</b>					
21.¿La comunicación es fluida entre los niveles de la institución educativa?					
22.¿En tu área de trabajo se maneja la información clara y precisa?					
23.¿Los comunicados institucionales cuentan con información clara y precisa?					
<b>Trabajo en equipo</b>					
24.¿Los docentes realizan las actividades en función al mismo objetivo?					
25.¿Considera que es mejor trabajar en equipo?					
26.¿Los docentes realizan sus actividades en menor tiempo cuando trabajan en equipo?					

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE VARIABLE PERFIL DEL PUESTO**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación: Perfil del puesto y competencias laborales en los docentes de la IEP Liscay, Lima 2021**

**a. Investigador (a) (es):**

Aliaga Caycho, Milagritos Natividad  
Jimenez Moreano, Alejandro Ulises

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

**95**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración

  
Firma del experto informante

Fecha: 20 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación: Perfil del puesto y competencias laborales en los docentes de la IEP Liscay, Lima 2021**

**b. Investigador (a) (es):**

Aliaga Caycho, Milagritos Natividad  
 Jimenez Moreano, Alejandro Ulises

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

<b>95</b>
-----------

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración

  
 Firma del experto informante

Fecha: 20 de mayo de 2021



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE VARIABLE PERFIL DEL PUESTO**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación: Perfil del puesto y competencias laborales en los docentes de la IEP Liscay, Lima 2021**

**a. Investigador (a) (es):**

Aliaga Caycho, Milagritos Natividad  
Jimenez Moreano, Alejandro Ulises

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

95
----

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

Grado académico: Doctora en Gestión Pública Centro de Trabajo: UCV Formación

profesional: Licenciada en Administración



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 20 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación: Perfil del puesto y competencias laborales en los docentes de la IEP Liscay, Lima 2021**

**b. Investigador (a) (es):**

Aliaga Caycho, Milagritos Natividad

Jimenez Moreano, Alejandro Ulises

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

95
----

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

**Nombre y apellidos:** Heredia Llatas Flor Delicia

**Grado académico:** Doctora en Gestión Pública **Centro de Trabajo:** UCV Formación

**profesional:** Licenciada en Administración



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 20 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Perfil del puesto y Competencias Laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay, Lima 2021

**1.2 Investigador (a) (es):**

BACH. ALIAGA CAYCHO, MILAGRITOS NATIVIDAD,  
 BACH. JIMENEZ MOREANO, ALEJANDRO ULISES

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

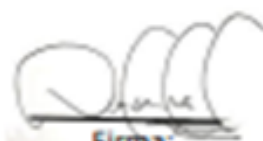
**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera

DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL DEL PUESTO**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Perfil del puesto y Competencias Laborales en los docentes de la Institución Educativa Privada Liscay ,Lima2021

**1.2 Investigador (a) (es):**

BACH. ALIAGA CAYCHO, MILAGRITOS NATIVIDAD,  
 BACH. JIMENEZ MOREANO, ALEJANDRO ULISES

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera      DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 13 de mayo de 2021

## FIABILIDAD

### VARIABLE: PERFIL DE PUESTO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	11

### VARIABLE: COMPETENCIA LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	15