

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



TESIS:

**Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público
ejecutivo y especialista de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho,
2024**

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GERENCIA
SOCIAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Yvan Ruben PARIONA BARRIENTOS

ASESOR:

Dr. Eddy Martín GONZALEZ GUERRA

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis amadas hijas, para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como un ejemplo de superación y, a mi pareja por su amor y apoyo incondicional al motivarme a ser mejor cada día.

Agradecimiento

Expresar mi profunda gratitud y reconocimiento a mi asesor de tesis, por su dedicación y orientación en la realización de este trabajo de investigación y, a mis maestros de la universidad por impulsarme a dar lo mejor en el desarrollo de mi tesis.

Resumen

La investigación tiene por objetivo general, determinar en qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024, la que se llevó a cabo teniendo en cuenta el tipo de investigación aplicada, nivel de investigación descriptivo y correlacional, con una muestra censal de 156 colaboradores, teniendo como instrumento dos cuestionarios tipo Likert, una para cada variable, siendo las dimensiones para la variable competencias profesionales: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, competencia participativa, mientras que para la variable desempeño laboral: calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional, liderazgo y trabajo en equipo; el resultado fue que, las competencias profesionales se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024, con el resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.840, lo que indica un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Como resultado, se reconoce que la mejora del desempeño laboral se debe a la mejora en las competencias profesionales, la competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño, con coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.825, la competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral con coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.827, la competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral, con el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.820, la competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral, con el resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es igual a 0.824

Palabras claves: competencias profesionales y desempeño laboral.

Abstract

The general objective of the research is to determine to what extent professional competencies are related to the work performance of the executive public servant and specialist of the regional government headquarters of Ayacucho, 2024, which was carried out taking into account the type of research. applied, descriptive and correlational level of research, with a census sample of 156 collaborators, having as an instrument two Likert-type questionnaires, one for each variable, the dimensions for the professional competences variable being: technical competence, methodological competence, social competence, participatory competence , while for the job performance variable: quality of work, responsibility, institutional commitment, leadership and teamwork; The result was that professional competencies are positively related to the job performance of the executive public servant and specialist of the regional government headquarters of Ayacucho, 2024, with the result of the correlation coefficient of Kendall's Tau_b being equal to 0.840, which indicates a very high level of correlation with a p value of 0.000 ($p < 0.05$). As a result, it is recognized that the improvement in job performance is due to the improvement in professional skills, technical competence is positively related to performance, with Kendall's Tau_b correlation coefficient equal to 0.825, methodological competence is positively related with job performance with Kendall's Tau_b correlation coefficient equal to 0.827, social competence is positively related to job performance, with Kendall's Tau_b correlation coefficient equal to 0.820, participatory competence is positively related to job performance, with the result of Kendall's Tau_b correlation coefficient equal to 0.824

Key Words: professional skills and job performan.

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Índice general	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Índice de anexos	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Revisión de literatura.....	16
1.1. Marco histórico.....	16
1.2. Marco referencial	19
1.2.1. De nivel internacional	19
1.2.2. De nivel nacional	21
1.3. Sistema teórico	25
1.3.1. Competencias profesionales.....	25
1.3.2. Dimensiones de la variable competencias profesionales	26
1.3.2.1. Competencia técnica	26
1.3.2.2. Competencia metodológica.....	27
1.3.2.3. Competencia social	27
1.3.2.4. Competencia participativa	28
1.3.3. Desempeño laboral.....	29
1.3.4. Dimensiones de la variable desempeño laboral	30
1.3.4.1. Calidad de trabajo	30

1.3.4.2. Responsabilidad	31
1.3.4.3. Compromiso institucional	32
1.3.4.4. Liderazgo y trabajo en equipo.....	33
1.4. Marco conceptual	34
1.4.1. Competencias profesionales.....	34
1.4.2. Desempeño laboral.....	34
1.4.3. Servidor público ejecutivo	34
1.4.4. Servidor público especialista	35
1.4.5. Sede del gobierno regional.....	35
Capítulo II Materiales y métodos	36
2.1. Tipo y nivel de investigación	36
2.2. Universo, población y muestra	36
2.3. Fuentes de información	37
2.4. Diseño de investigación.....	38
2.5. Técnicas e instrumentos	38
2.6. Apreciaciones para la interpretación de resultados	39
Capítulo III Resultados	40
3.1. Resultados en la percepción descriptiva.....	40
3.1.1. Objetivo general.....	40
3.1.2. Objetivo específico 1	42
3.1.3. Objetivo específico 2	43
3.1.4. Objetivo específico 3	45
3.1.5. Objetivo específico 4	47
3.2. Resultados en la percepción inferencial	49
3.2.1. Prueba de normalidad	49

3.2.2. Contrastación de hipótesis	50
Hipótesis general.....	50
Hipótesis específica a)	52
Hipótesis específica b)	53
Hipótesis específica c)	54
Hipótesis específica d)	55
Capítulo IV Discusión	57
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	62
Referencias bibliográficas	64
Anexos.....	72

Índice de tablas

Tabla 1	Conexión entre competencias profesionales y desempeño laboral.....	40
Tabla 2	Conexión entre competencia técnica y desempeño laboral	42
Tabla 3	Conexión entre la competencia metodológica y el desempeño laboral.....	44
Tabla 4	Conexión entre la competencia social y el desempeño laboral	46
Tabla 5	Conexión entre la competencia participativa y el desempeño laboral.....	48
Tabla 6	Prueba de normalidad	50
Tabla 7	Las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral.....	51
Tabla 8	La competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral.....	52
Tabla 9	La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral	53
Tabla 10	La competencia social se relaciona con el desempeño laboral.....	54
Tabla 11	La competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral	55

Índice de figuras

Figura 1	Conexión entre competencias profesionales y desempeño laboral.....	41
Figura 2	Conexión entre competencia técnica y desempeño laboral	43
Figura 3	Conexión entre la competencia metodológica y el desempeño laboral.....	45
Figura 4	Conexión entre la competencia social y el desempeño laboral	47
Figura 5	Conexión entre la competencia participativa y el desempeño laboral.....	49

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	73
Anexo 2	Cuestionario sobre competencias profesionales (X).....	75
Anexo 3	Cuestionario sobre desempeño laboral (Y).....	77
Anexo 4	Operacionalización de variables y dimensiones	80
Anexo 5	Análisis de fiabilidad	81
Anexo 6	Prueba de normalidad	82
Anexo 7	Validez del instrumento	83
Anexo 8	Base de datos	95

Introducción

En expresión de Oramas, et al. (2013), a partir de los últimos veinte años del siglo pasado, existe la preocupación por “la competencia de los recursos laborales en las diferentes sociedades” (p. 124), a fin de lograr la eficiencia del recurso humano, es por ello que considera que el capital humano es el principal recurso.

Por su lado, según Zagaceta (2021), las competencias profesionales y el desempeño laboral, son el fundamento para lograr las metas de la organización. Por lo que, con respecto a las competencias laborales, es preciso resaltar sobre la base de experiencias de investigación que, “gran parte de estos encontraron que las capacitaciones y la educación en gestión del talento humano favorecen el incremento en el desempeño laboral y con ello el cumplimiento eficaz y eficiente de las metas y objetivos institucionales” (p. 16). Es aquí donde el desempeño laboral genera en los colaboradores mayor motivación y confianza, la que fortalece la gestión por competencias.

En las instituciones públicas, para Neyra (2021), la selección del personal, muchas veces “no se realiza con la rigurosidad y necesidad del puesto de trabajo, asimismo no se consideran las competencias profesionales que deben poseer los postulantes y luego de ser seleccionados tampoco existe la intención de capacitarlo” (p. xiii), teniendo en cuenta las necesidades del puesto de trabajo. Es por ello que, en los últimos años están preocupados por seleccionar personal que respondan a las necesidades institucionales, esto es con competencias, teniendo como regla de conducta lograr las metas y objetivos. En consecuencia, las competencias profesionales, son de importancia para las organizaciones, por lo que mediante estas se podrá alcanzar conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos.

En esa dirección, el gobierno regional de Ayacucho no posee una cultura de inducción clara hacia las acciones a desarrollar en la organización, como resultado muchos

de los empleados desconocen la misión, visión y objetivos institucionales. La cual dificulta el accionar de los empleados, seguramente a pesar de contar con experiencia y conocimientos, por lo que no se garantiza la eficiencia de las labores cotidianas.

El servidor público ejecutivo y especialistas, al estar constituido por los profesionales, técnicos y auxiliares (Cap. II, Art. 4 Ley N° 28175). Son quienes laboran con la experiencia, capacidad y conocimientos que disponen; sin embargo, el empleado tiene dificultades sobre el que hacer en su ámbito de trabajo, cuenta con escasas capacitaciones de acuerdo al área donde trabaja, aplica sus conocimientos a medias ante situaciones laborales concretas, muestra cierta resistencia ante el trabajo colaborativo, la que da lugar a que se deteriore las relaciones en el trabajo y su involucramiento no sea efectiva a pesar de contar con capacidad de organización.

En esa dirección, los trabajadores no siempre cumplen con las prioridades establecidas, muestran cierta resistencia a los cambios, son conformistas con sus labores cotidianas, difícilmente resuelven casos imprevistos, así como también se les hace complicado llevar a cabo alguna actividad al margen de sus funciones, por lo que se duda que el jefe inmediato esté preparado para dirigir un equipo de trabajo.

Es por tales razones, que el problema general se enuncia en el sentido: ¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024?, en esa dirección también se tiene los problemas específicos: ¿En qué medida la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024?, ¿En qué medida la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024?, ¿En qué medida la competencia social se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y

especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024?, y ¿En qué medida la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024?

Donde la justificación teórica se ubica por la sistematización de la teoría, de las competencias profesionales y el desempeño laboral; la cual, es significativa porque permitirá comprender el comportamiento de los servidores públicos, a partir de sus habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su formación profesional y experiencia laboral.

Por el lado de la justificación práctica, los resultados de esta investigación proporcionarán información valiosa para el gobierno regional, lo que les permitirá identificar las competencias clave que afectan el desempeño laboral de su personal. A partir de esto, los gerentes podrán diseñar estrategias efectivas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal, con el objetivo de mejorar su productividad y eficiencia. En tanto la justificación metodológica, se ubica a partir del acopio de información que tuvo por base dos cuestionarios, una para cada variable, cuya confiabilidad responde a Alfa de Cronbach.

Es por ello que el objetivo general tuvo la siguiente connotación: determinar en qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; de forma similar los objetivos específicos: determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; determinar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; determinar en qué medida la competencia social se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; y determinar en qué

medida la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

En tanto, las respuestas posibles a lograr fueron planteadas, siguiendo el orden de los problemas, es decir, en primer término, la apreciación general consiste en que, las competencias profesionales se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; en ese horizonte, las específicas comprenden: la competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; la competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; la competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024; y la competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Para el logro de la propuesta, la tesis se separó en cuatro apartados. El primero pasa por la revisión de la literatura, el segundo por los materiales y métodos, luego se trató los resultados; los mismos que sirvieron para la discusión. De los cuales, se extrajeron las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Revisión de literatura

1.1. Marco histórico

El surgimiento de la competencia profesional en los países industrializados y en vías de desarrollo guarda relación directa con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la primera mitad del siglo XX, que exigen mayor competitividad para una mejor calidad de productos y servicios ofrecidos por las organizaciones, esto ocasionó que surjan múltiples conceptos referentes a las competencias profesionales (Mertens, 1996).

Etimológicamente, desde el siglo XV, en castellano se han empleado dos verbos relacionados con este término: “competir” y “competer”, ambos derivados del mismo verbo latín “*competere*”, que da origen a la palabra ‘competencia’, denota la noción de "encontrarse", así como también puede expresar la idea de "responder a" o "corresponder" (Tejada, 1999).

La globalización económica, los avances tecnológicos y en comunicación, así como los cambios organizacionales, están impactando la gestión de recursos humanos y el desarrollo de competencias en el ámbito laboral y la formación profesional. Este contexto ha generado la necesidad y justificación para un nuevo enfoque que trasciende la simple preparación para un empleo o puesto de trabajo específico. Ahora se enfatiza en la mejora de las competencias profesionales tanto a nivel individual como organizacional, con el objetivo de fomentar la capacidad de innovación, aprendizaje y la generación de soluciones creativas e inteligentes para los desafíos que se presentan (Tejada & Gómez, 2005).

Desde que inició los diferentes conceptos, se observa un proceso de evolución de las competencias profesionales. Durante la década de 1970 a 1979, este concepto se empleaba principalmente en el ámbito de la psicología. Entre 1980 y 1995, se empezaron a incorporar términos relacionados con el ámbito laboral, especialmente aquellos necesarios para evaluar

el rendimiento laboral. Desde 1995 hasta 2007, las competencias profesionales comenzaron a entenderse como conjuntos integrales de conocimientos, actitudes, valores y habilidades, así como tareas específicas que debían realizarse en contextos particulares. Durante este periodo, el término también se integró en el sector educativo, formando parte de los planes de estudio. Finalmente, desde 2008 hasta la actualidad, se ha consolidado una mejor comprensión de las competencias profesionales, definiéndolas como la capacidad productiva de una persona y evaluándolas en función del desempeño en un contexto determinado (Sandoval et al., 2010).

Para Gómez (2015) las competencias profesionales tienen diferentes acepciones que varían según el contexto cultural y nacional. En el Reino Unido, la competencia está estrechamente ligada a la evaluación y se centra en el rendimiento laboral. Por otro lado, en Alemania, las competencias se relacionan con las definiciones profesionales y tienen un enfoque más amplio en el proceso de formación. En Francia, la noción de competencia surge como una crítica a la pedagogía tradicional, cuestionando la relevancia de los conocimientos teóricos impartidos en las instituciones educativas. Por último, en Holanda, se equiparán las competencias con las cualificaciones, que se refieren a títulos y certificados obtenidos.

Asimismo, se tiene una forma de división de trabajo durante el siglo XVIII donde los trabajadores podían especializarse de acuerdo a sus capacidades, habilidades y competencias en tareas específicas, aumentando la productividad de las organizaciones, específicamente de las fábricas que existían en ese siglo, se comenzó con el surgimiento de ocupaciones que requerían competencias específicas, inician así un proceso de especialización laboral y una necesidad de competencias profesionales que se adapten a las demandas del mercado (Suárez, 2021).

Durante la edad media, también se implementó un sistema de evaluación, exactamente en la Compañía de Jesús establecida por San Ignacio de Loyola, este sistema

de evaluación del desempeño consistía en clasificaciones de los jesuitas mediante informes de los superiores sobre sus actividades, estos informes eran redactados por los propios jesuitas donde redactaban su propio desempeño y el de sus pares (Chiavenato, 2011).

Para 1842, en Estados Unidos se puso en marcha un sistema de evaluación anual sobre el desempeño de los servidores públicos, esto se hacía mediante informes y fichas de evaluación. Para 1880, se adoptó el mismo sistema en el ejército estadounidense con el fin de mejorar sus resultados. En 1918, en General Motors diseñó un método de evaluación de desempeño donde comprobaban el rendimiento de cada uno de sus funcionarios, pero esto se limitó solo a evaluar el rendimiento de las máquinas. Posterior a la 2da guerra mundial, ya muchas empresas empezaron con evaluar el desempeño de sus trabajadores, mediante informes de aportes de cada uno de sus empleados que se retribuían según su desempeño (Chiavenato, 2011).

A lo largo del tiempo, las teorías sobre el desempeño laboral han experimentado un proceso de evolución, otorgando cada vez más relevancia al talento humano como el recurso fundamental de toda organización. Cuando se habla del desempeño laboral, es inevitable no considerar la evolución de la evaluación del desempeño, la cual es un mecanismo arraigado en la historia humana desde tiempos remotos (Mamani & Cáceres, 2019).

En la Dinastía Wei de China surgió un método de evolución, tenían una figura denominada “valor imperial” lo cual lo usaban para medir el rendimiento y la actitud de los integrantes de la corte, esta figura era también utilizada para la selección de altos funcionarios de esa época y se amplió su uso para el sector educativo y militar (Padilla, 2021).

Muchos años después, como menciona Padilla Ruiz (2021), en 1813 gracias a Robert Owen, en Estados Unidos se implementó un sistema de evaluación denominado ‘*silent monitor*’ donde consistía evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de acuerdo a un

cubo de 4 colores que se posicionaba de un color diferente día a día según el desempeño previo del trabajador, sin embargo, este sistema fue muy criticado por ser algo muy personalizado.

En resumen, la historia de las competencias profesionales va ligado a una evolución de las necesidades laborales a lo largo del tiempo, desde la especialización hasta la demanda de habilidades versátiles y transferibles en el contexto actual de la economía globalizada y digitalizada. Históricamente, estas competencias profesionales van estrechamente ligada a la evaluación del desempeño laboral, la cual desde siglos pasados se ha evaluado con diversos sistemas, ya sean procesos rudimentarios y personalizados, hasta procesos más avanzados donde se hace usos de técnicas e instrumentos que ayudan a una mejor evaluación del desempeño de acuerdo a las competencias de cada persona, como las encuestas, cuestionarios, test, fichas de evaluación y entre otras. Asimismo, evaluar el desempeño no se ha limitado a ser usado en un solo sector, sino también que su uso se ha diversificado a varios sectores como en la educación, militar, empresarial y otros.

1.2. Marco referencial

1.2.1. De nivel internacional

Palmar & Valero (2014) llevaron a cabo la investigación: "Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara Zulia" - Venezuela, con el propósito de examinar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos del municipio de Mara. Este estudio fue de naturaleza descriptiva, de campo y no experimental. La información se recolectó mediante un cuestionario en escala de Likert aplicado a 31 colaboradores de la institución mencionada. El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos y mostró una confiabilidad de 0.948 según el Alpha de Cronbach. Con esta investigación se identificó los tipos de competencias y sus condiciones para un adecuado desarrollo; asimismo, como

resultado se tuvo que un 73% está de acuerdo en tener competencias básicas, están referidas a la solución de problemas, interacción con otros, manejo de la tecnología entre otras; por parte del desempeño, el 49% consideran que el salario es un factor determinante para un adecuado desempeño laboral en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara Zulia.

Chávez et al. (2015) en el estudio: “Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras” se propusieron determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral de las empresas aseguradoras de Maracaibo – Venezuela durante el 2014, el estudio se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo-correlacional con un diseño no experimental. Utilizaron la observación a través de encuestas como técnica de recolección de datos y aplicaron un cuestionario validado por expertos, con una confiabilidad de 0.98 según el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue administrado a 9 gerentes de empresas aseguradoras. Los resultados indicaron una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.87. Además, señalaron que el 68.5% de los encuestados afirmaron que las competencias cognitivas, como el pensamiento analítico y conceptual, estaban presentes en la gestión de los gerentes. Asimismo, el 55% mencionó contar con competencias de logro, como iniciativa, orden y búsqueda de información, y el 67.1% afirmó poseer competencias gerenciales, como visión, liderazgo y gestión. En cuanto al desempeño laboral, el 64.9% consideró el salario como un factor importante para un adecuado desempeño laboral de los gerentes de empresas aseguradoras en Maracaibo, Venezuela, durante el año 2014.

Por su parte Púm (2018) en el estudio: “Competencias laborales y evaluación del desempeño” – Guatemala, tuvo como fin establecer cómo afectan las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutiérrez; para esto realiza un

estudio de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, donde aplica una boleta de opinión y una evaluación de desempeño a 22 trabajadores de las áreas administrativas y de servicios del Autocentro Gutiérrez S.A., al aplicar la boleta de opinión los colaboradores afirman que sus competencias a nivel alto son los procesos administrativos (84%) y relaciones interpersonales (87%), que pertenecen al conjunto de competencias de conocimientos y habilidades respectivamente. Por el lado de la evaluación del desempeño, se tiene que 77% de los empleados consideran tener un nivel alto de desempeño, el resto dice ubicarse a un nivel aceptable. Finalmente, concluye mencionando que, dentro de la organización se tienen colaboradores con competencias específicas altas, lo cual demuestra una incidencia de las competencias profesionales en la evaluación del desempeño individual de los trabajadores dentro de Autocentro Gutiérrez S.A.

1.2.2. De nivel nacional

Casa (2015), en la experiencia de investigación: “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015”, tuvo como objetivo primordial establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo durante el año 2016. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, utilizando la encuesta y la observación como técnicas de recolección de datos. El instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por 18 ítems medidos en escala Likert, aplicado a 42 trabajadores de la municipalidad, la confiabilidad del instrumento fue validada con un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.812. Como resultado, se tiene una correlación de Pearson igual a 0.555, valor sig. 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), esto se traduce en una relación positiva significativa moderada entre las variables dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo para el año 2016. Sugiere implementar programas destinados a mejorar la

optimización de procesos entre los trabajadores, así como promover actividades de desarrollo humano para aumentar el desempeño laboral de todos los colaboradores en las diferentes áreas de la municipalidad.

En esa línea de idea, Rojas (2017) en la investigación: “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016” donde tuvo como objetivo explorar la conexión entre las competencias profesionales y el rendimiento laboral del personal administrativo en la sede central del INPE durante el año 2016. Se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo no experimental, utilizando encuestas como método de recolección de datos. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado con un índice de confiabilidad de Cronbach de 0.753, aplicado a 115 trabajadores administrativos. Los resultados revelaron una relación positiva, fuerte y significativa (Rho de Spearman de 0.712) entre las competencias profesionales y el desempeño laboral. Además, se identificaron correlaciones positivas específicas entre competencias técnicas, metodológicas, trabajo en equipo y participativas, con valores de 0.76, 0.62, 0.60 y 0.64 respectivamente. En base a estos hallazgos, recomienda una capacitación constante para el personal administrativo de la sede central del instituto nacional penitenciario de acuerdo con sus funciones, con el fin de mejorar sus competencias y, por ende, su desempeño laboral.

Por su lado, Huayamares (2018) en la tesis “Gestión por competencias y desempeño laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay 2016” tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay en el año 2016. Utilizaron una metodología de investigación descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, en cuanto a la recolección de datos, las técnicas empleadas fueron encuestas y observación. Los resultados indican que las variables muestran una relación

significativa, positiva y alta, según el coeficiente de correlación de Spearman (0.763). Además, destacan que solo el 25% de los docentes alcanzan un nivel alto en la gestión por competencias, y solo el 30% presenta un desempeño laboral muy bueno en la institución durante el 2016. Como recomendación, sugieren que otras instituciones educativas implementen la gestión por competencias para fortalecer las capacidades administrativas y lograr un desempeño laboral óptimo de los docentes.

En tanto, Saavedra (2019) en la tesis de posgrado: “Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2019” tiene como propósito analizar la conexión entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los empleados en la Dirección Regional de Educación de Tumbes durante el año 2019. Empleó un tipo de investigación descriptiva-correlacional de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y se recurrió a encuestas como método de recolección de datos, utilizando un cuestionario validado por expertos mediante el índice de confiabilidad de Cronbach. Los resultados indicaron que el 62% de los líderes en diversas áreas carecen de competencias técnicas sólidas, y el 38% tiene conocimientos limitados en competencias metodológicas. Además, se observó que el 65% de los trabajadores no presentan un desempeño laboral óptimo según la percepción de sus superiores. Se identificó una correlación positiva significativa de 0.65 entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, y correlaciones específicas de 0.44, 0.49, 0.49 y 0.39 con las competencias técnica, metodológica, social y participativa respectivamente. En vista de estos resultados, sugiere implementar medidas motivacionales para mejorar el rendimiento laboral y cumplir con los objetivos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Calle & Ramos (2021) al desarrollar la experiencia: "Las relaciones interpersonales y las competencias laborales de los trabajadores administrativos en el sector público ESSALUD, Piura año 2020", con el propósito de investigar la influencia de las relaciones

interpersonales en las competencias laborales de los trabajadores administrativos de ESSALUD durante el 2020. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional de tipo aplicada, con un diseño no experimental. Se utilizó un cuestionario con 17 ítems medidos a escala de Likert como instrumento de medición, con una confiabilidad de 0.92 según el Alpha de Cronbach. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa con un Rho de Spearman de 0.839, indicando una relación entre las variables en estudio. El Chi cuadrado igual a 183.95 sugiere que las relaciones interpersonales influyeron significativamente en las competencias laborales de los trabajadores administrativos. En consecuencia, recomienda implementar estrategias como el desarrollo de comunicación interna, la motivación de los trabajadores y el fortalecimiento de sus conocimientos para mejorar las competencias laborales dentro de la institución.

Zagaceta (2021), llevo a cabo el estudio: “Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2020”, con el fin de explorar la relación entre la competencia profesional y el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la mencionada universidad durante el año 2020. La metodología empleada fue de tipo básica, correlacional, con diseño no experimental y datos de corte transversal. La información se recopiló mediante encuestas utilizando un cuestionario con una confiabilidad de 0.90 según el Alpha de Cronbach, aplicado a 51 servidores administrativos. Los resultados indicaron una correlación positiva y significativa entre las variables analizadas, con un Rho de Spearman de 0.78 y un coeficiente de determinación de 0.61. Como recomendación, se sugiere implementar estrategias para mejorar las competencias de los colaboradores y mejorar su desempeño laboral en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

1.3. Sistema teórico

1.3.1. Competencias profesionales

La competencia, según Tejada (1999), se refiere “a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación” (p. 4). Asimismo, Pereda et al. (2021) lo define como “conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta” (p. 18). Estos son parámetros que caracterizan al individuo para poder evaluarlos en relación a la efectividad y su desempeño.

Las competencias profesionales, en expresión de Gómez (2015), está referida a las habilidades y responsabilidades asociadas con una profesión, adquiridas mediante la formación académica, que capacitan a un individuo para realizar ciertas actividades o tareas; asimismo, abarca un conjunto integral de conocimientos, habilidades y actitudes que deben estar combinados, coordinados e integrados para que un individuo pueda desempeñarse efectivamente en su profesión. No se limita únicamente al conocimiento teórico o a las habilidades prácticas, sino que también incluye la disposición adecuada para actuar en diferentes situaciones profesionales, estas competencias pueden ser adquiridas y desarrolladas a lo largo de toda la vida laboral, lo que constituye un factor esencial para la adaptación y flexibilidad ante los cambios en las responsabilidades y puestos de trabajo.

De forma similar, para Bunk (1994), abarca un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes relacionadas con una profesión, extendiendo su alcance a la participación en el entorno laboral, la organización del trabajo y actividades de planificación. Se considera que una persona posee competencias profesionales si cuenta con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para desempeñar una profesión, puede abordar de manera autónoma y flexible los problemas propios de su área laboral, y está

capacitada para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Los componentes de la competencia incluyen aspectos técnicos, metodológicos, sociales y de participación, los cuales se adquieren a través de un proceso prolongado de aprendizaje y experiencia.

1.3.2. Dimensiones de la variable competencias profesionales

1.3.2.1. Competencia técnica

La competencia técnica, en expresión de Martínez & Echevarría (2009), es “poseer conocimientos especializados y relacionados con el ámbito profesional, que permitan dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral” (p. 129).

Para Pereda et al. (2021), estas competencias se refieren a la aplicación y expansión de los conocimientos sobre sistemas, técnicas, herramientas y otros recursos utilizados en el trabajo actual. Entonces, una persona que posee estas competencias, “es aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos, destrezas, aptitudes que trasciende y amplía su profesión” (Bunk, 1994, p. 10). En esa dirección, los conocimientos, aptitudes y destrezas, deben estar relacionadas con la profesión y relacionadas con la organización.

Por su lado, las competencias técnicas, para Berrocal et al. (2021):

Son aquellas descripciones de lo que las personas tienen que saber (conocimientos) y saber hacer (habilidades) para desempeñar sus funciones de manera efectiva según los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización. A su vez, las competencias técnicas pueden ser divididas en: a) específicas: son específicas de determinadas funciones laborales, trabajos o roles; b) transversales: son aquellas relevantes a distintas funciones laborales dentro de un área funcional, e incluso la organización. (p. 113)

También menciona que, estas competencias implican especialización que abarca un conjunto de conocimientos y habilidades característicos de la formación necesaria y adquirida para desempeñar de manera sobresaliente funciones específicas en áreas particulares.

1.3.2.2. Competencia metodológica

Quien posee competencia metodológica, es capaz de responder utilizando el método apropiado ante las tareas asignadas y las dificultades que surjan; tiene la habilidad de encontrar soluciones de manera autónoma y de aplicar las lecciones aprendidas a otros desafíos laborales, vinculada con los procesos, la resolución de problemas, la organización del trabajo, la planificación y la capacidad de adaptación (Bunk, 1994). Entonces, es flexible los procedimientos de trabajo, con capacidad de adaptación.

Por su lado, para Sobrado (1997), estas competencias están relacionados con “la capacidad de respuesta y empleo de sistemas idóneos para realizar actividades pertinentes, asume también buscar el modo de solucionar problemas y transferir correctamente las experiencias a otras acciones profesionales” (p. 86).

Las competencias metodológicas, para Echeverría (2002) hacen referencia a “saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas” (p. 18).

1.3.2.3. Competencia social

Para Bunk (1994), quien tiene competencia social es aquel que puede trabajar de manera colaborativa y comunicativa con otros de manera constructiva, mostrando un comportamiento orientado al grupo y una comprensión interpersonal. Esta competencia, de forma individual se relaciona con la forma de comportarse, la disposición para trabajar, la

capacidad de adaptación e intervención; de forma interpersonal, la disposición para la cooperación, honradez y el espíritu de equipo.

En tanto, para Sobrado (1997), estas habilidades están asociadas con la habilidad para colaborar con otras personas de manera comunicativa y participativa, demostrando una conducta orientada hacia la comunicación tanto individual como grupal. Están relacionadas con la sociabilidad y con el desarrollo de destrezas interpersonales como la cooperación, la honestidad, la disposición para colaborar, la solidaridad, el trabajo en equipo, entre otros.

Para Bisquerra & Pérez (2007), esta competencia hace referencia a la habilidad para cultivar relaciones positivas con los demás, lo que requiere habilidades sociales sólidas, capacidad para comunicarse de manera efectiva, respeto por los demás y actitudes que promuevan la cooperación (como esperar el turno, mantener la amabilidad y el respeto). También implica ser asertivo, es decir, ser capaz de defender y expresar los propios derechos, opiniones y sentimientos, así como manejar situaciones emocionales de manera adecuada.

1.3.2.4. Competencia participativa

Una persona con estas competencias puede contribuir activamente tanto en la organización de su propio puesto de trabajo como en el entorno laboral más amplio. Tiene la capacidad de organizar y tomar decisiones, además de estar dispuesto a asumir responsabilidades. Esta competencia está relacionada con la capacidad de organización, coordinación, toma de decisiones, liderazgo y responsabilidad (Bunk, 1994).

Para Sobrado (1997) esta competencia, también llamada competencia colaborativa, implica involucrarse activamente en la organización de su trabajo profesional, tener habilidades para coordinar y relacionarse, capacidad para liderar y tomar decisiones, así como aceptar responsabilidades y tareas profesionales.

En esa dirección se tiene a Martínez & Echevarría (2009), que señalan es “estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado al grupo” (p. 130)

De forma similar, para Echeverría (2002), es ‘saber estar’ alerta a los cambios en el mercado laboral, ser receptivo a la comunicación interpersonal, estar dispuesto a colaborar con los demás y mostrar un comportamiento enfocado en el trabajo en equipo.

1.3.3. Desempeño laboral

Se debe conocer qué es el desempeño por sí solo, Pérez (2001) lo define como “acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos y evaluados” (p. 1), el desempeño tiene que ser valuado para que la organización esté informado sobre los resultados obtenido de cada empleado en la labor que realiza.

Conociendo el concepto de desempeño, Chagray et al. (2020) refiere al desempeño laboral como “la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad” (p. 24), esta se somete a una evaluación la cual mostrará los resultados de su desenvolvimiento.

Por su lado Chiavenato (2011) afirma que, el desempeño laboral hace referencia al comportamiento específico de un individuo en su puesto de trabajo, y varía de persona a persona, influido por diversos factores como las habilidades y capacidades personales, como una relación costo-beneficio. Este desempeño va juntamente de la evaluación, se evalúa de manera sistemática para determinar cómo se desenvuelve una persona en su función y su potencial de desarrollo. La evaluación del rendimiento es esencial para identificar problemas en la supervisión del personal, la integración del empleado en la organización, así como posibles problemas de motivación o desaprovechamiento del potencial de los empleados.

Los criterios de evaluación incluyen la producción, calidad del trabajo, responsabilidad, cooperación, sentido común, iniciativa y presentación personal.

Es por ello que para Castro & Delgado (2020), en el contexto del desempeño laboral, la eficiencia representa el aspecto fundamental que una organización debe alcanzar para satisfacer sus necesidades, esto incluye lograr los objetivos institucionales, mantener la competitividad a través de habilidades y capacidad laboral, contar con personal altamente motivado y capacitado, garantizar una buena calidad de vida, así como promover políticas, éticas y comportamientos adecuados.

1.3.4. Dimensiones de la variable desempeño laboral

1.3.4.1. Calidad de trabajo

Para Cubillos & Rozo (2009), la calidad “ha sido inherente a todas las actividades realizadas por el hombre desde la concepción misma de la civilización humana” (p. 82), este reconoce que llevar a cabo las tareas de manera óptima y con excelencia proporciona una ventaja competitiva tanto sobre los demás como en el entorno en el que se desenvuelve; esta inherencia de la calidad al ser humano va desde el control de calidad de los productos consumidos hasta la evaluación de las actividades realizadas para aumentar la eficiencia.

La calidad de trabajo, para Torres et al. (2012), debe ser percibida y experimentada como un compromiso arraigado, una mentalidad y una forma de actuar que dé lugar a resultados satisfactorios en todas las actividades emprendidas. Este compromiso no solo busca satisfacer a los superiores, clientes internos o externos, sino también a la sociedad en su conjunto, fomentando cambios y mejoras continuas con miras a alcanzar la excelencia personal y de la organización a la que se pertenece.

Para Terra (2020), la calidad de trabajo de cada empleado es definido por la ejecución de las tareas encomendadas utilizando los recursos de manera eficiente para alcanzar los objetivos de la organización. En otras palabras, la calidad de trabajo de cada

colaborador en las instituciones está estrechamente vinculada con la eficiencia y eficacia de cada trabajador, lo que contribuye a mejorar su productividad y su rendimiento laboral.

1.3.4.2. Responsabilidad

El concepto de responsabilidad puede variar dependiendo del contexto en el que se utilice, ya sea en el ámbito civil, moral, social, personal, penal, entre otros.

Para De Febres (2007), la responsabilidad implica responder y atender a las demandas de los demás y está estrechamente relacionada con la vocación, una persona responsable es aquella que cumple cabalmente con las obligaciones que surgen de sus propios talentos, capacidades y del rol que desempeña en la sociedad; para cultivar el sentido de responsabilidad, es necesario revisar nuestras tareas y deberes, fomentar el deseo de superación personal y contribuir al desarrollo de la responsabilidad en los demás.

En el sentido de Reyitoso (2020), la responsabilidad se entiende como el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador de manera eficiente, según lo solicitado por su superior, estas actividades están reguladas por el conjunto de normas y reglamentos internos de la organización, está relacionado con la efectividad y productividad.

En tanto, para Francia (2022) la responsabilidad puede entenderse como la capacidad de anticipar las consecuencias de nuestras acciones y ajustar nuestro comportamiento en función de esta anticipación. También menciona que, una persona responsable se comporta de manera equilibrada y reflexiva, siendo consciente de que sus acciones y decisiones pueden afectar tanto a sí misma como a los demás. Este tipo de personas no buscan excusas, sino que asumen las consecuencias de sus acciones, reflexionan antes de actuar, cumplen con sus obligaciones sin postergarlas, encuentran soluciones para sus problemas y organizan sus compromisos de manera efectiva.

1.3.4.3. Compromiso institucional

En el sentido de Claire & Böhr (2004), la ausencia de compromiso puede disminuir la efectividad de la organización, ya que el personal comprometido tiende a permanecer en su puesto de trabajo y a ser menos propenso a buscar otras oportunidades laborales. Esto significa que la institución no tiene que incurrir en los costos asociados con una alta tasa de rotación. Además, los empleados comprometidos y competentes necesitan menos supervisión, ya que comprenden la importancia de trabajar en equipo para alcanzar los objetivos de la institución.

Por lo que, según Soberanes (2009), el compromiso hacia la organización contribuye a la estabilidad laboral al influir en aspectos como las prestaciones, la jubilación y los beneficios sociales, lo que garantiza la satisfacción de necesidades tanto materiales como psicológicas, lo que a su vez beneficia a las familias y a la economía nacional. Es crucial contar con empleados comprometidos, ya que esto favorece la aceptación de metas, reduce el ausentismo y promueve un sentido de pertenencia hacia la institución, así como la disposición para trabajar en pro de sus objetivos y valores.

De ahí que Ramírez (2018), menciona que el compromiso institucional “consiste en el involucramiento sincero, honesto y desinteresado que siente un empleado con la institución a la cual presta sus servicios laborales” (p. 19), es esencial que los líderes institucionales mantengan una relación apropiada con cada uno de sus colaboradores y pongan en práctica estrategias que fomenten una buena relación entre todos los empleados dentro de la institución.

Para Bernal et al. (2021) el compromiso institucional se refiere a la conexión emocional y el esfuerzo que un individuo dedica a la organización en la que labora, trabajando para lograr los objetivos establecidos y compartiendo los valores y la misión de la institución. Comprender este concepto es crucial, ya que puede facilitar la implementación

de prácticas laborales efectivas que fortalezcan la dedicación y el compromiso de los profesionales hacia su trabajo.

1.3.4.4. Liderazgo y trabajo en equipo

En cuanto al liderazgo, para Clerc et al. (2006) “es la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas, por medio de su habilidad de orientarlos y convencerlos para que ejecuten, las actividades programadas en conjunto” (p. 2). Para que una persona tenga un liderazgo eficaz dentro de un equipo debe contar con: estímulo a la excelencia y el trabajo en equipo, capacidad de solucionar conflictos, empatía, respeto, entre otras habilidades y capacidades.

En tanto, el trabajo en equipo, en el sentido de Cardona & Wilkinson (2006), consiste en colaborar de manera organizada para alcanzar un objetivo en común de manera eficaz, donde se debe aprovechar las capacidades, conocimientos, habilidades y experiencia de cada integrante del equipo para alcanzar dicho objetivo en común. No se puede realizar un trabajo en equipo cuando los miembros de este hacen uso de sus aptitudes y habilidades de manera aislada, y donde existan conflictos por el liderazgo. Trabajar en equipo requiere poner en práctica el *feedback*, también requiere contar con personas que sean resilientes, sepan gestionar bien el tiempo, escuchar, ser colaborativo, ser optimista, tener compromiso, motivación, etc. Con esto, se va a conseguir un ambiente y un ritmo de trabajo dinámico y adecuado donde se pueda trabajar y colaborar para alcanzar un objetivo en común.

Para Ander-Egg & Aguilar (2001) el trabajo en equipo “trata de un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos” (p. 13), dentro de este trabajo en equipo debe existir respeto y confianza de cada uno de los miembros sobre sus pares, además de tener espíritu de complementar y colaborar con las actividades que a cada uno se le designe.

Por lo que para Alatrística (2020), en todas las organizaciones se procura implementar una variedad de equipos y modalidades de comunicación con el propósito de alcanzar sus metas. Se busca colaboradores comprometidos con la organización y dotados de habilidades de liderazgo dentro de los equipos de trabajo, con el objetivo de mejorar el rendimiento, la capacidad de respuesta y fomentar la creatividad. En los equipos de trabajo, es crucial contar con un líder capaz de integrar el conocimiento de cada miembro, promoviendo la reciprocidad y reforzando la responsabilidad individual en relación con las tareas asignadas para lograr un objetivo compartido.

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Competencias profesionales

Las competencias profesionales hacen referencia a las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades asociadas con una profesión, adquiridas y desarrolladas mediante la formación académica, que capacitan a un individuo para realizar ciertas actividades o tareas de manera efectiva de acuerdo a su formación. (Bunk, 1994; Gómez, 2015).

1.4.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia al comportamiento específico de un individuo en su puesto de trabajo, y varía de persona a persona, influido por diversos factores como las habilidades y capacidades personales, como una relación costo-beneficio. Este desempeño va juntamente de la evaluación, para determinar cómo se desenvuelve una persona en su función y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2011).

1.4.3. Servidor público ejecutivo

El servidor público ejecutivo es aquel que desarrolla funciones administrativas como “ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoria, y en general, aquella que requieren la garantía de actuación

administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022, p. 4). Conforman un grupo ocupacional.

1.4.4. Servidor público especialista

“El servidor público especialista es aquel que desempeña labores de ejecución de servicios públicos” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022, p. 4). Conforman un grupo ocupacional.

1.4.5. Sede del gobierno regional

El Gobierno Regional es ejercido por el “órgano ejecutivo de la región, de acuerdo a las competencias, atribuciones y funciones que le asigna la Constitución Política. La sede del gobierno regional es la capital del departamento respectivo” (p. 17), en este caso del departamento de Ayacucho, la sede del Gobierno Regional es la capital de la provincia de mayor población, que viene a ser la ciudad de Huamanga (Ley N°27783, 2002).

Capítulo II

Materiales y métodos

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo. Está referida a la aplicación de conocimientos, que, en el sentido de Castro et al. (2022), la investigación aplicada “concentra su atención en identificar necesidades, problemas u oportunidades del contexto para, posteriormente, aplicar conocimientos y dar respuesta a estos requerimientos desde la aplicación del método científico” (p. 19). Aplicación de conocimientos centrada en las variables, como son las competencias profesionales y desempeño laboral.

Nivel. De acuerdo con la Universidad de Guanajuato (2021), la investigación descriptiva busca especificar los perfiles de las personas, grupos, procesos o cualquier otro aspecto que se someta al análisis; es por ello que tiene por resultados tablas y figuras. En tanto, el nivel correlacional trata sobre el conocer la asociación entre dos conceptos o teorías en un contexto determinado. En esa dirección, lo que aquí se desarrolló es la relación entre las dos variables en estudio; así como también, la relación de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable en absoluto.

2.2. Universo, población y muestra

Universo. El Gobierno Regional de Ayacucho (2007), a la aprobación del Cuadro para Asignación de Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho (actualmente vigente), por Ordenanza Regional N° 022-2007-GRA/CR, cuenta en el siguiente personal de acuerdo a grupos ocupacionales y número de servidores públicos: Funcionario FP (2), Funcionarios (37), Directivos (30), Profesionales (133), Técnicos (123) y Auxiliares (6), haciendo un total de 331 trabajadores.

Población. De acuerdo a la Ley N° 28175 (2004), el servidor público ejecutivo y especialista lo conforman los profesionales, técnicos y auxiliares; por tanto, que esta conformado por 262 empleados.

Muestra. Para determinar la muestra se recurrió a la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Muestra	¿ ?
N = Población	262
p = Tasa posible de ocurrencia	0.5
q = Tasa posible de no ocurrencia	0.5
E = Nivel de significancia	0.05
Z = Valor critico (95%)	1.96

De la aplicación de la fórmula se tiene la muestra:

$$n = 156 \text{ colaboradores}$$

Muestreo. Probabilístico – Muestreo aleatorio simple, donde los elementos muestrales tuvieron la misma probabilidad a ser seleccionados.

2.3. Fuentes de información

Primaria. Para el logro de la información se recurrió a dos cuestionarios tipo Likert, establecidos para cada una de las variables. Para la variable competencias profesionales se acude a la experiencia de Saavedra (2019), en su trabajo de investigación “Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación

de Tumbes, 2019”, que es similar al mío; de la misma manera, para la variable desempeño laboral se apela a la vivencia de Zagaceta (2021), en su estudio “Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2020”. Experiencias que fueron ajustadas a las exigencias de los objetivos de la presente investigación.

2.4. Diseño de investigación

Según el razonamiento de Camacho (s.f.), el diseño no experimental transeccional “hace observaciones en un momento único en el tiempo” (p. 115), y describe la relación entre dos o mas variables.

Se mide y se describe la asociación: $X - Y$

Se mide y se describe la asociación: $X_i - Y$

Donde:

X : Variable uno – competencias profesionales

Y : Variable dos – desempeño laboral

X_i : Dimensiones de la variable X

2.5. Técnicas e instrumentos

Técnica. Para Pandey y Pandey (2015, citado por Medina, et al., 2023), la “técnica de investigación, es un procedimiento sistemático utilizado para recopilar y analizar información con el fin de resolver problemas o responder a una pregunta de investigación”. Es así que ayuda responder a las preguntas de investigación, esto es a través de la encuesta.

Instrumento. Siguiendo la línea de Narváez (2007), el “cuestionario es un instrumento de recolección de datos a través de una serie de preguntas que tienen el fin de recopilar información de los participantes en el estudio”; cuya característica es que es específica. Es así que se encuentra diseñada en el orden de las variables y dimensiones, esto es, competencias profesionales y desempeño laboral.

2.6. Apreciaciones para la interpretación de resultados

La estadística descriptiva, está presente a través de tablas y figuras; los cuales, son interpretadas; en cambio, el aspecto inferencial está presente basado en Villavicencio Caparó & Arteaga Bustamante (2020), que muestra los coeficientes para interpretar la prueba de hipótesis, tal como se muestra a continuación de acuerdo a los intervalos y categorías:

- Intervalo de 0.00 No existe correlación
- Intervalo de 0.001 a 0.19 Correlación muy baja
- Intervalo de 0.20 a 0.39 Correlación baja
- Intervalo de 0.40 a 0.59 Correlación media
- Intervalo de 0.60 a 0.79 Correlación alta
- Intervalo de 0.80 a 0.99 Correlación muy alta
- Intervalo de 1.00 Correlación perfecta

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados en la percepción descriptiva

Los resultados muestran que se utilizaron herramientas para presentar los productos creados en relación con las variables de estudio. Como resultado, después de haber sido procesado y organizado en tablas y figuras estadísticas, el informe se muestra a continuación en relación con los objetivos.

3.1.1. *Objetivo general*

Determinar en qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 1

Conexión entre competencias profesionales y desempeño laboral

Tabla cruzada competencias profesionales - Desempeño laboral						
		Desempeño laboral			Total	
			Mala= (21-48)	Regular= (49-77)	Buena= (78-105)	
Competencias profesionales	Mala= (21-48)	Recuento	5	29	0	34
		% del total	3.2%	18.6%	0.0%	21.8%
	Regular= (49-77)	Recuento	0	14	52	66
		% del total	0.0%	9.0%	33.3%	42.3%
	Buena= (78-105)	Recuento	0	0	56	56
		% del total	0.0%	0.0%	35.9%	35.9%
Total		Recuento	5	43	108	156
		% del total	3.2%	27.6%	69.2%	100.0%

Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

De acuerdo a la tabla y figura 1, se observa que, el 42.3% de los encuestados opinan que las competencias profesionales del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho mantienen un comportamiento regular, seguido por un 35.9% que es buena, y un 21.8% contempla que es mala.

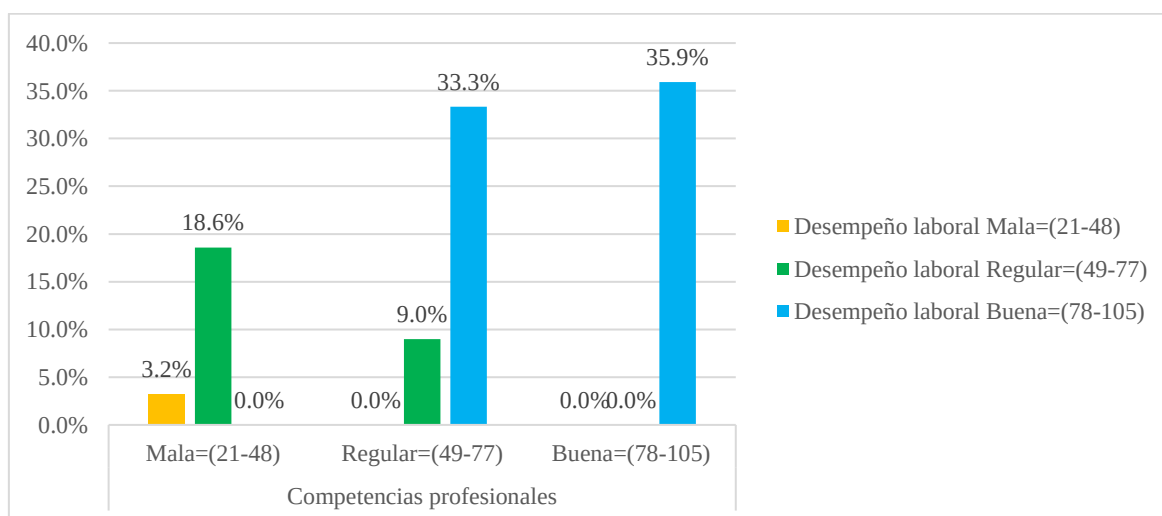
En la misma línea se determina que, el 69.2% de los encuestados refieren que el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es bueno, en tanto el 27.6% indica que es regular, y tan solo el 3.2% señala que es mala.

En el propósito de lograr el objetivo general, el de determinar en qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024, se concibe que el 35.9% considera que las competencias profesionales son buenas, y de la misma forma el desempeño laboral es bueno, en tanto el 33.3% de los encuestados señalan que las competencias profesionales son regulares, y el desempeño laboral es buena.

Las competencias profesionales de los servidores públicos ejecutivos y especialistas de la sede del gobierno regional de Ayacucho, se muestran explicados como buena, en razón principalmente de la relación de la competencia metodológica y desempeño laboral, seguido por la relación entre la competencia participativa y el desempeño laboral en razón de la mayor frecuencia como regular y buena.

Figura 1

Conexión entre competencias profesionales y desempeño laboral



Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

3.1.2. *Objetivo específico 1*

Determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 2

Conexión entre competencia técnica y desempeño laboral

Tabla cruzada Competencia técnica*Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Mala= (21-48)	Regular= (49-77)	Buena= (78-105)	
Competencia técnica	Mala=(6-14)	Recuento	5	43	6	54
		% del total	3.2%	27.6%	3.8%	34.6%
	Regular=(15-23)	Recuento	0	0	59	59
		% del total	0.0%	0.0%	37.8%	37.8%
	Buena=(24-30)	Recuento	0	0	43	43
		% del total	0.0%	0.0%	27.6%	27.6%
Total	Recuento		5	43	108	156
	% del total		3.2%	27.6%	69.2%	100.0%

Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

De acuerdo a la tabla y figura 2, se aprecia que, el 37.8% de los encuestados conciben que las competencias técnicas del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho son regulares, así como también el 34.6% indica que es mala, mientras que el 27.6% contempla que es buena.

En la misma línea se determina que, el 69.2% los encuestados opinan que el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es buena, mientras que 27.6% indica que es regular, por otro lado, el 3.2% señala que es mala.

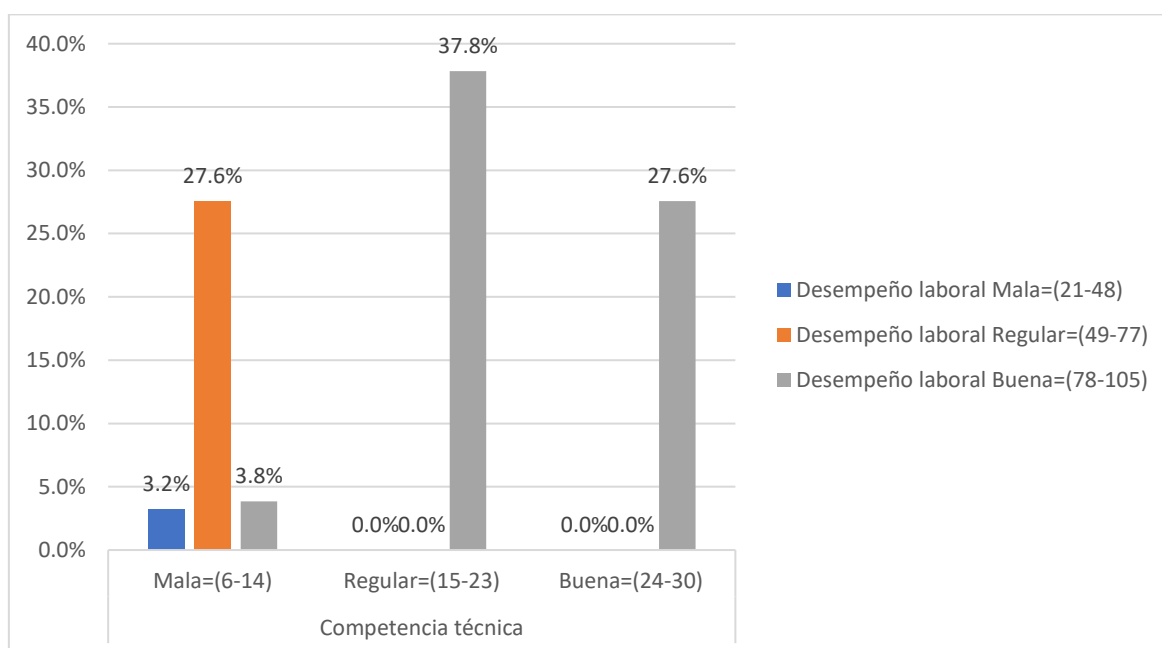
A fin de lograr el objetivo específico 1, el de determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, se demostró que el 37.8% considera que la competencia técnica es regular, y a la vez que el desempeño laboral es

buenas; en tanto el 27.6% de los encuestados señalan que la competencia técnica es buena, y el desempeño laboral de la misma manera es buena. Entonces la relación entre la competencia técnica y el desempeño laboral se mueve entre regular y buena.

Comportamiento que responde al hecho que, se tiene la presencia de servidores públicos ejecutivos y especialistas que se anticipan a los problemas que pueden surgir; igualmente tienen interés por las especializaciones de acuerdo al área donde trabaja; así como también, poseen características que distinguen el trabajo ordenado y la entrega a tiempo de las tareas encomendadas.

Figura 2

Conexión entre competencia técnica y desempeño laboral



Nota. Serie de informaciones del cuestionario

3.1.3. *Objetivo específico 2*

Determinar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 3*Conexión entre la competencia metodológica y el desempeño laboral*

Tabla cruzada Competencia metodológica*Desempeño laboral						
			Desempeño laboral			Total
			Mala= (21-48)	Regular=(49-77)	Buena=(78-105)	
Competencia metodológica	Mala=(5-12)	Recuento	5	33	0	38
		% del total	3.2%	21.2%	0.0%	24.4%
	Regular=(13-20)	Recuento	0	10	44	54
		% del total	0.0%	6.4%	28.2%	34.6%
	Buena=(21-25)	Recuento	0	0	64	64
		% del total	0.0%	0.0%	41.0%	41.0%
Total		Recuento	5	43	108	156
		% del total	3.2%	27.6%	69.2%	100.0%

Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

De la tabla y figura 3, se desprende que, el 41% de los encuestados opinan que la competencia metodológica del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es buena, por otro lado, el 34.6% indica que es regular, mientras que el 24.4% contempla que es mala.

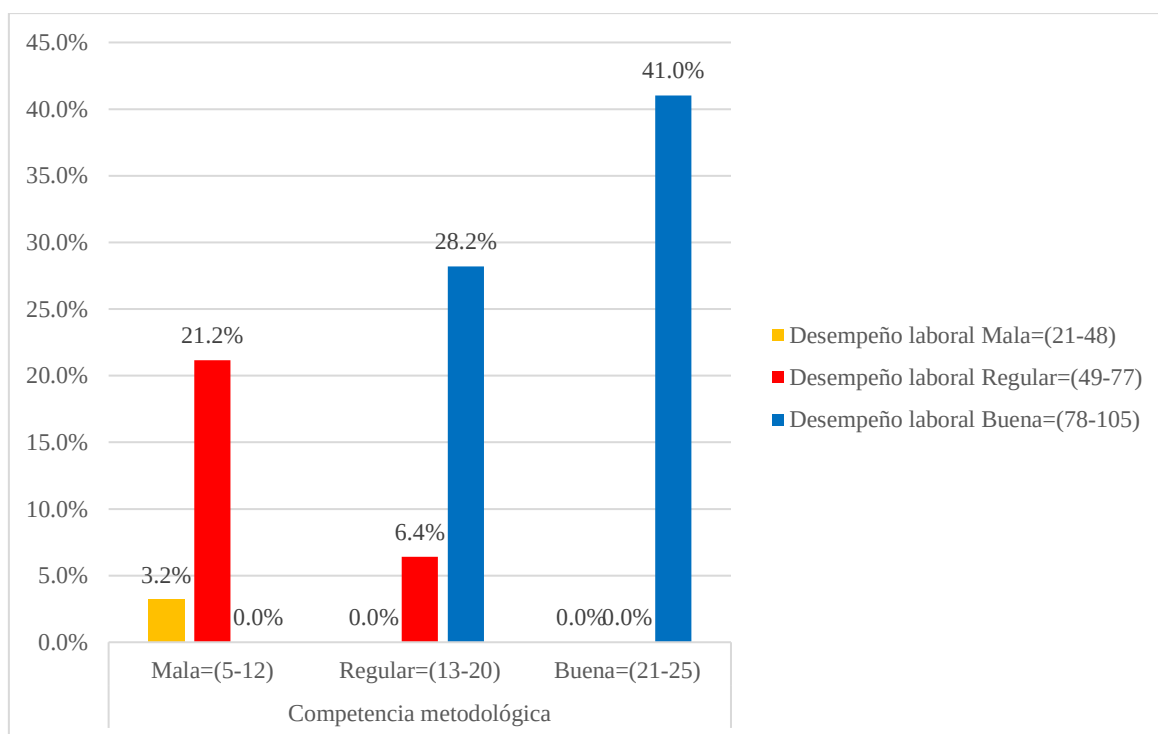
En esa línea de idea se tiene que, el 69.2% los encuestados opinan que el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es buena, mientras que 27.6% indica que es regular, por otro lado, el 3.2% señala que es mala.

En el horizonte de lograr el objetivo específico 2, el de determinar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, se demostró que el 41% considera que la competencia metodológica es buena, y a la vez que el desempeño laboral es bueno, en tanto el 28.2% de los encuestados señalan que la competencia metodológica es regular, y el desempeño laboral es buena. Expresión que hace conocer que la competencia metodológica y el desempeño laboral poseen una relación entre bueno y regular.

Comportamiento que se encuentra explicado, por la presencia de servidores públicos ejecutivos y especialistas que aplican sus conocimientos ante situaciones laborales concretas, proponiendo en ocasiones estrategias de participación individual y colectivo para la toma de decisiones, y asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.

Figura 3

Conexión entre la competencia metodológica y el desempeño laboral



Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

3.1.4. Objetivo específico 3

Determinar en qué medida la competencia social se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 4*Conexión entre la competencia social y el desempeño laboral*

Tabla cruzada Competencia social*Desempeño laboral						
			Desempeño laboral			Total
			Mala= (21-48)	Regular= (49-77)	Buena= (78-105)	
Competencia social	Mala=(5-12)	Recuento	5	34	0	39
		% del total	3.2%	21.8%	0.0%	25.0%
	Regular=(13-20)	Recuento	0	9	60	69
		% del total	0.0%	5.8%	38.5%	44.2%
	Buena=(21-25)	Recuento	0	0	48	48
		% del total	0.0%	0.0%	30.8%	30.8%
Total		Recuento	5	43	108	156
		% del total	3.2%	27.6%	69.2%	100.0%

Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

De la tabla y figura 4, se deduce que, el 44.2% de los colaboradores comprenden que la competencia social del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es regular, así como el 30.8% indica que es buena, mientras que el 25% refiere que es mala.

En esa línea de idea, el 69.2% los colaboradores conciben que el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es buena, seguido por un 27.6% que indica que es regular, mientras que el 3.2% refiere que es mala.

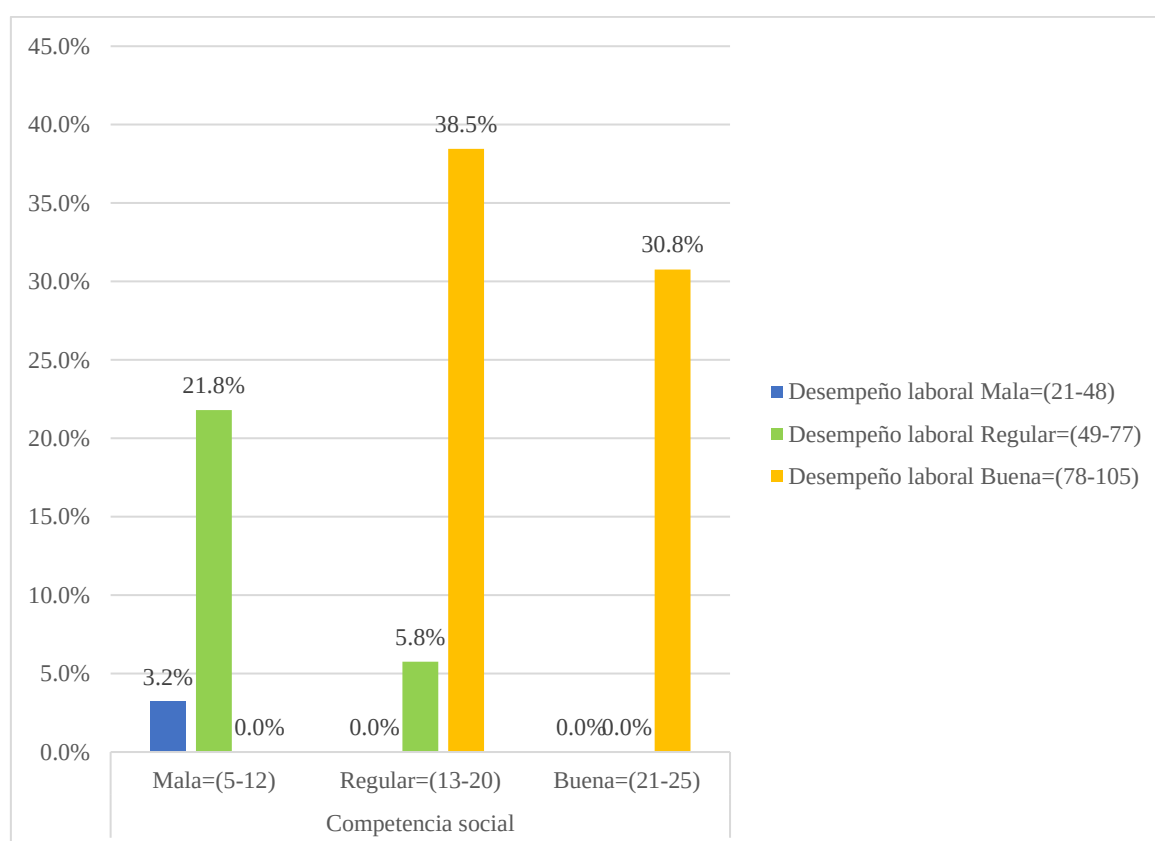
Al llevar a cabo el objetivo específico 3, el de determinar en qué medida la competencia social se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, se revela que el 38.5% considera que la competencia social es regular, y a la vez que el desempeño laboral es bueno, en tanto el 30.8% de los encuestados señalan que la competencia social es buena, y el desempeño laboral es buena. Es así que, la relación entre la competencia social y el desempeño laboral se mueve entre regular y buena.

Comportamiento que se encuentra explicado en razón que se tiene la presencia de servidores públicos ejecutivos y especialistas que se motivan entre sí para lograr el trabajo

en equipo y alcanzar los objetivos propuestos, esto es que se lleva a cabo el trabajo de manera constructiva, y que el trabajador utiliza tecnología de información para optimizar los procesos de trabajo.

Figura 4

Conexión entre la competencia social y el desempeño laboral



Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

3.1.5. Objetivo específico 4

Determinar en qué medida la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 5*Conexión entre la competencia participativa y el desempeño laboral*

Tabla cruzada Competencia participativa*Desempeño laboral						
			Desempeño laboral			Total
			Mala= (21-48)	Regular= (49-77)	Buena= (78-105)	
Competencia participativa	Mala=(5-12)	Recuento	5	23	0	28
		% del total	3.2%	14.7%	0.0%	17.9%
	Regular=(13-20)	Recuento	0	20	72	92
		% del total	0.0%	12.8%	46.2%	59.0%
	Buena=(21-25)	Recuento	0	0	36	36
		% del total	0.0%	0.0%	23.1%	23.1%
	Total	Recuento	5	43	108	156
		% del total	3.2%	27.6%	69.2%	100.0%

Nota. Serie de afirmaciones del cuestionario

La tabla y figura 5, comprende que, el 59% de los colaboradores opinan que la competencia participativa del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es regular, así como también el 23.1% indica que es buena, mientras que el 17.9% concibe que es mala.

En la misma línea se determina que, el 69.2% los colaboradores conciben que el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho es bueno, mientras que 27.6% indica que es regular, seguido por el 3.2% que señalan que es mala.

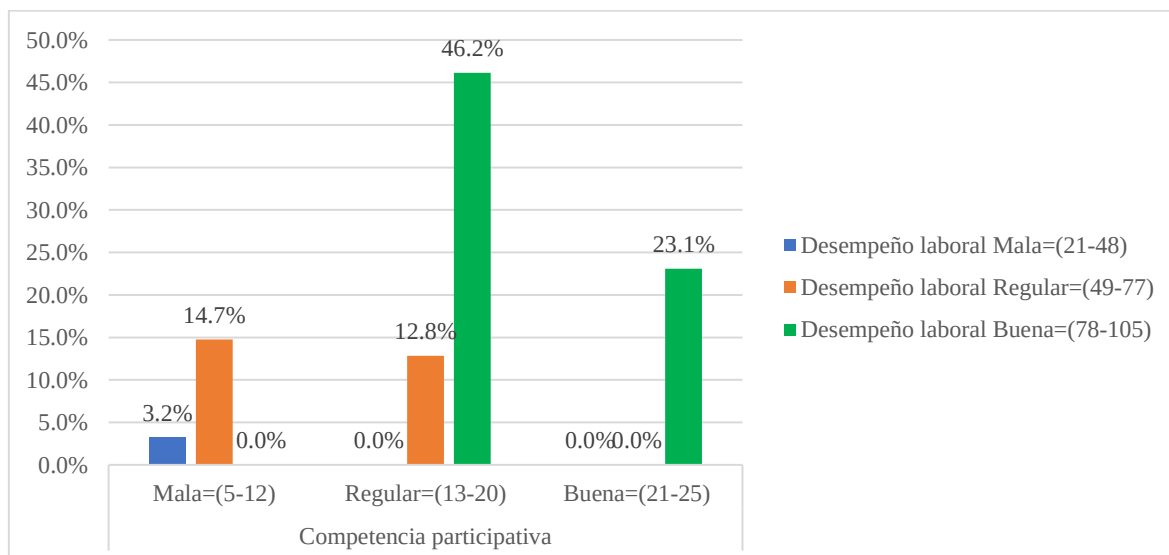
Al apreciar el objetivo específico 4, el de determinar en qué medida la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, se evidenció que el 46.2% considera que la competencia participativa es regular, y a la vez que el desempeño laboral es bueno, en tanto el 23.1% de los encuestados señalan que la competencia participativa es buena, y el desempeño laboral también es buena.

Proceso que es descrito por el hecho que se tiene la presencia de servidores públicos ejecutivos y especialistas que se involucran activamente en la organización de su trabajo y

que cumple oportunamente las actividades delegadas al interior de la institución, igualmente poseen capacidad para la toma de decisiones.

Figura 5

Conexión entre la competencia participativa y el desempeño laboral



Nota. Cuestionario de acopio de información

3.2. Resultados en la percepción inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Se llegó a utilizar el método de Kolmogorov-Smirnov para considerar el análisis de la prueba de normalidad, en vista que se tiene una muestra con más de 50 valores numéricos en el estudio, lo que conduce a la hipótesis siguiente.

H_0 : Las muestras de las variables: Las competencias profesionales y el desempeño laboral cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos.

H_1 : Las muestras de las variables: Las competencias profesionales y el desempeño laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos.

La explicación de los valores de p es que si el valor es mayor o igual a 0,05 sí existe normalidad; en cambio, si es menor la distribución es no normal.

Estadístico de prueba

Valoración estadística de las hipótesis presentadas

Tabla 6

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		Competencias profesionales	Desempeño laboral
N		156	156
Parámetros normales	Media	67.3333	83.9615
	Desv. Desviación	22.44170	14.52779
	Absoluta	0.077	0.116
Máximas diferencias extremas	Positivo	0.057	0.084
	Negativo	-0.077	-0.116
Estadístico de prueba		0.077	0.116
Sig. asin. (bilateral)		0.026	0.000
	Sig.	0.025	0.000

Considerando los resultados del procesamiento de los datos, en el programa de SPSS V.27, se obtuvieron los valores de Sig. 0.025 y 0.000 del estadístico de prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov por lo que, siendo un resultado inferior a 0.05; se acepta la hipótesis alterna, donde las muestras de las variables competencias profesionales y el desempeño laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos; por tal hecho, se concluye que el Tau b de Kendall es el estadístico de prueba apropiado para contrastar las hipótesis de la investigación, porque es una medida no paramétrica de asociación para datos ordinales (variables categóricas) que tienen tres o más niveles con un orden natural, como muy poco, poco, regular, bueno y muy bueno.

3.2.2. *Contrastación de hipótesis*

Hipótesis general

Las competencias profesionales se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Estructuración:

Ho: Las competencias profesionales no se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Ha: Las competencias profesionales se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Pauta de decisión:

La hipótesis nula se acepta si el p valor es mayor a 0.05 o más de 0.05.

La hipótesis nula se rechaza si el p valor es menor a 0.05 ($p \text{ valor} < 0.05$), y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

También se considera esta regla de decisión para las hipótesis específicas a), b), c), d).

Tabla 7

Las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral

Correlaciones					
				Competencias profesionales	Desempeño laboral
Tau_b Kendall	de	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1.000	0.840
			Sig. (bilateral)		0.000
			N	156	156
		Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.840	1.000
			Sig. (bilateral)	0.000	
			N	156	156

El producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.840, lo que precisa un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). De ahí que se reconoce que la mejora del desempeño laboral se debe a la mejora en las competencias profesionales y viceversa, la que conduce a rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, que articula: Las competencias profesionales se relacionan positivamente con el

desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho.

Hipótesis específica a)

La competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Estructuración:

Ho: La competencia técnica no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024

Ha: La competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024

Tabla 8

La competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral

Correlaciones				
			Competencias técnica	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Competencias técnica	Coefficiente de correlación	1.000	0.825
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	156	156
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.825	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	156	156

El producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.825, lo que contempla un grado de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). De ahí que se reconoce que la mejora del desempeño laboral se debe a la mejora en las competencias técnicas y viceversa, la que orienta rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, que articula: La competencia técnica se relaciona positivamente con el

desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho.

Hipótesis específica b)

La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Estructuración:

Ho: La competencia metodológica no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Ha: La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 9

La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral

Correlaciones				
			Competencias metodológicas	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Competencia metodológica	Coefficiente de correlación	1.000	0.827
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	156	156
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.827	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	156	156

El producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.827, lo que contempla un nivel de asociación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). De ahí

que se reconoce que la mejora del desempeño laboral se debe a la mejora en las competencias metodológica y viceversa, la que trae consigo, descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que articula: La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho.

Hipótesis específica c)

La competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Estructuración:

Ho: La competencia social no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Ha: La competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 10

La competencia social se relaciona con el desempeño laboral

Correlaciones					
				Competencia social	Desempeño laboral
Tau_b Kendall	de	Competencia social	Coefficiente de correlación	1.000	0.820
			Sig. (bilateral)		0.000
			N	156	156
		Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.820	1.000
			Sig. (bilateral)	0.000	
			N	156	156

El producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.820, lo que contempla un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). De ahí que se reconoce que la mejora del desempeño laboral se debe a la mejora en las competencias

social y viceversa, lo que trae consigo descarta la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, que articula: La competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho.

Hipótesis específica d)

La competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Estructuración:

Ho: La competencia participativa no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Ha: La competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.

Tabla 11

La competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral

Correlaciones				
			Competencia participativa	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Competencia participativa	Coefficiente de correlación	1.000	0.824
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	156	156
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.824	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	156	156

El producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.824, lo que muestra un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Es por

ello que se reconoce que la mejora del desempeño laboral se debe a la mejora en la competencia participativa y viceversa, es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se admite la versión alternativa, que articula: La competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho.

Capítulo IV

Discusión

El producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es cercano a 0.840, lo que refiere un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$); la que orienta afirmar que la mejora de las competencias profesionales hace que mejore el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista; mientras que la competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista, dado el el producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.825, lo que indica un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$).

En esa dirección, la competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, como consecuencia del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall muy próximo a 0.827, lo que indica un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$); de forma similar la competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista, como resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall próximo a 0.820; del mismo modo, la competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral, dado el resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.824, lo que indica un nivel de correlación muy alta con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$).

Comportamiento a la que hace referencia Palmar & Valero (2014) en Venezuela, en la que concluye que el salario es un factor determinante para un adecuado desempeño laboral en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara Zulia. En tanto, Chávez et al. (2015), al hacer el estudio respecto a las competencias gerenciales y desempeño laboral de los gerentes de empresas aseguradoras en Maracaibo - Venezuela,

hace conocer que los resultados indicaron una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.87.

Por su parte, Púm (2018) en Guatemala, respecto a las competencias laborales y evaluación del desempeño, al aplicar la boleta de opinión los colaboradores afirman que sus competencias a nivel alto son los procesos administrativos (84%) y relaciones interpersonales (87%), que pertenecen al conjunto de competencias de conocimientos y habilidades respectivamente. Por el lado de la evaluación del desempeño, se tiene que 77% de los empleados consideran tener un nivel alto de desempeño, el resto dice ubicarse a un nivel aceptable. Finalmente, concluye mencionando que, dentro de la organización se tienen colaboradores con competencias específicas altas, lo cual demuestra una incidencia de las competencias profesionales en la evaluación del desempeño individual de los trabajadores.

Mientras que Casa (2015), en la experiencia de investigación para la municipalidad distrital de Andahuaylas, respecto a la gestión por competencias y desempeño laboral, logra como resultado, un coeficiente de correlación de Pearson próximo a 0.555, la que se traduce en una relación positiva significativa moderada entre las variables.

En esa línea de idea, Rojas (2017) al tratar respecto a competencias profesionales y desempeño laboral, logra un Rho de Spearman de 0.712, la que revela una relación positiva entre las referidas variables. Además, se identifica correlaciones positivas específicas entre competencias técnicas, metodológicas, trabajo en equipo y participativas, con valores de 0.76, 0.62, 0.60 y 0.64 respectivamente. En base a estos hallazgos, recomienda una capacitación constante para el personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario de acuerdo con sus funciones, con el fin de mejorar sus competencias y, por ende, su desempeño laboral.

Por su lado, Huayamares (2018) identifica una relación significativa y positiva según el coeficiente de correlación de Spearman de 0.763 para la gestión por competencias y desempeño laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay.

En tanto, Saavedra (2019), para la dirección regional de educación de Tumbes, con respecto a las competencias profesionales y desempeño laboral, refiere que los resultados indicaron que el 62% de los líderes de diversas áreas carecen de competencias técnicas sólidas, y el 38% tiene conocimientos limitados en competencias metodológicas. Además, se observó que el 65% de los trabajadores no presentan un desempeño laboral óptimo según la percepción de sus superiores. Se identificó una correlación positiva significativa de 0.65 entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, y correlaciones específicas de 0.44, 0.49, 0.49 y 0.39 con las competencias técnica, metodológica, social y participativa respectivamente.

Estudio similar se ubicó con Zagaceta (2021), para servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, donde las competencia profesional y desempeño laboral tuvo un Rho de Spearman de 0.78, esto es una correlación positiva y significativa entre las variables; por lo que recomendó, implementar estrategias para mejorar las competencias de los colaboradores y mejorar su desempeño laboral.

Es así que, las variables competencias profesionales y desempeño laboral guardan una relación directa y significativa a través de las experiencias, utilizando tanto el Tau b de Kendall como Rho de Spearman.

Conclusiones

Las competencias profesionales se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, de acuerdo con el producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.840, lo que denota un grado de asociación muy alta con un p valor sig. de 0.000 ($p < 0.05$). Entonces, se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación significativa entre la variable competencias profesionales con la variable desempeño laboral, que quiere decir que a una mejora de las competencias profesionales hace que se mejore el desempeño laboral en la sede del gobierno regional de Ayacucho.

Conclusiones específicas:

- a) La competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, dado el producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall próximo a 0.825, lo que denota un nivel de asociación muy alta con un p valor sig. de 0.000 ($p < 0.05$). Entonces, se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión competencias técnica.
- b) La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, dado el producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.827, lo que revela un nivel de correlación muy alta con un p valor sig. de 0.000 ($p < 0.05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95%

que si existe una relación significativa entre la variable desempeño laboral con la dimensión competencia metodológica.

- c) La competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, en concordancia al producto del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall próximo a 0.820, lo que denota un nivel de correlación muy alta con un p valor sig. de 0.000 ($p < 0.05$); entonces, se reconoce con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión competencia social.
- d) La competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, debido al coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall cercano a 0.824, lo que revela un nivel de correlación muy alta con un p valor sig. de 0.000 ($p < 0.05$). Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación significativa entre la variable competencia participativa y la dimensión desempeño laboral.

Recomendaciones

- e) El Gobierno Regional de Ayacucho, debe incentivar a los servidores públicos ejecutivos y especialistas a mejorar su desempeño laboral a través de acciones motivacionales; asimismo, debe efectuar el seguimiento que, las habilidades y conocimientos de cada servidor de acuerdo a su competencia profesional sean requeridas en el área donde mejor se desempeñe, así como sean capacitado en las funciones que realiza para mejorar sus competencias profesionales y ser eficientes en el desempeño laboral.
- f) El Gobierno Regional de Ayacucho, debe llevar a cabo acciones referidas a la competencia técnica, orientadas hacia el logro de resultados de manera eficiente y eficaz, anticipándose a los problemas que puedan surgir; asimismo contar con especializaciones de acuerdo al área donde trabaja.
- g) El Gobierno Regional de Ayacucho, debe incrementar las capacitaciones, con la finalidad de que el servidor público adquiera conocimiento de los distintos procedimientos utilizados en su área de trabajo, a la vez saber aplicar los conocimientos ante situaciones laborales concretas y proponer estrategias de participación individual y colectivo para la toma de decisiones.
- h) El Gobierno Regional de Ayacucho, debe llevar a cabo programas de capacitación permanente para los ejecutivos y especialistas de acuerdo con sus funciones, con el fin de que se motiven entre si para lograr el trabajo en equipo y alcanzar los objetivos propuestos, así como llevar a cabo sus labores de manera comunicativa y colaborativa.
- i) El Gobierno Regional de Ayacucho, debe mejorar la competencia participativa, incentivando a que el servidor público cumpla oportunamente las actividades delegadas al interior de la institución, involucrándose

activamente en la organización de su trabajo; asimismo deben contar con la capacidad de tomar decisiones.

Referencias bibliográficas

- Alatrística Oblitas, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19157/16073>
- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *Trabajo en equipo*. Progreso, S.A. de C.V. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=trabajo+en+equipo&ots=dNAGhLaAgB&sig=uNnDj3Hac7zTyP0n6G9FS15b_A0#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Bernal González, I., Ruíz Mezquiti, L., & Pastrana Zuñiga, J. (2021). Compromiso Organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Berrocal Berrocal, F., Alonso García, M. A., & Ramírez Vielma, R. (Julio de 2021). La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*(26), 111-129. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964008/281567964008.pdf>
- Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 61-82. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2007numero10-823/Documento.pdf>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional de la REA. *Revistas Europeas*(1), 8-14. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>

- Calle Torres, D. E., & Ramos Molero, F. J. (2021). *Las relaciones interpersonales y las competencias laborales de los trabajadores administrativos en el sector público de ESSALUD Piura año 2020*. Tesis de Titulación, Universidad Privada Antenor Orrego, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8153>
- Camacho, B. (s.f.). *El diseño*. Obtenido de <https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/download/124/154/3265?inline=1>
- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). Trabajo en equipo. *Bussines School - Occasional Paper*. Obtenido de <https://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>
- Casa Carrasco, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo - 2015*. Tesis de Titulación, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14168/242>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Castro, J. J., Gómez, L. K., & Camargo, E. (2022). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad en el siglo XXI*, Tecnura. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vásquez, Y. N. (16 de diciembre de 2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de*

- Administración*, 11(2), 21-29. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo Acosta, R. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *CICAG: Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178-196. Obtenido de <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1780/4119>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edición ed.). McGraw Hill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Claure Rocha, M., & Böhrt Pelaez, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2(1). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Clerc, J., Saldivia, Á., & Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Osorno, Chile.
- Cubillos Rodríguez, M. C., & Roza Rodríguez, D. (Enero de 2009). El concepto de calidad: Historia, evolución e importancia para la competitividad. *Revista de la Universidad La Salle*(48), 80-99. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1170&context=ruls>
- De Febres, R. (2007). Para crecer en valor. *Revista de educación en valores*, 1(7), 119-121. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3090190>
- Echeverría Samanes, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 20(1), 7-43. Obtenido de

https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/45478/4/01_RIE_V20_N1_2002_GESTI%C3%93N%20DE%20LA.pdf

Francia, G. (11 de enero de 2022). *Características de una persona responsable*. Obtenido de Psicología-online: https://www.psicologia-online.com/caracteristicas-de-una-persona-responsable-6156.html#anchor_0

Gobierno Regional de Ayacucho. (2007). *Ordenanza Regional N°022-2007-GRA/CR. Aprueba el Cuadro para Asignación de Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho*. Ayacucho: Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

Gómez Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Anestesiología*, 38(1), 49-55. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=55675>

Huayamares Carbajal, K. C. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2133>

Ley N°27783. (2002). *Ley de Bases de la Descentralización*. Lima. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B24C5FDB311A9EAF05257B8300648EAF/\\$FILE/27783.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B24C5FDB311A9EAF05257B8300648EAF/$FILE/27783.pdf)

Ley N°28175. (28 de Enero de 2004). *Ley Marco del Empleo Público*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño labora, una revisión teórica*. Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez, P., & Echevarría, B. (2009). *Formación basada en competencias*, Revista de investigación educativa. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación*, INUDI - PERÚ. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: OIT. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Programa Nacional para la empleabilidad*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3261408/ANEXO.pdf>
- Narváez, O. (2007). *La encuesta y el cuestionario*. Obtenido de <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/encuesta.html>
- Neyra, R. A. (2021). *Competencias profesionales y relaciones interpersonales desde la perspectiva del personal administrativo de la municipalidad distrital de Echarati de la provincia de la Convención - Cusco, 2018*. (Tesis para optar el grado de maestro en Administración mención gestión pública y desarrollo empresarial, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco) Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6204/253T20211092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oramas, R., Jordán, T., & Valcárcel, N. (2013). *Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo profesor de la carrera de medicina*, Educación médica superior. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems15113.pdf>

- Padilla Ruiz, P. (2021). *Historia de la evaluación del desempeño*. Obtenido de Gestión de Personas y Administración Pública: <https://pedropadillaruiz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del Estado de Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F., & Alonso García, M. (2021). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias* (Tercera ed.). Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Fv02EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=competencias+tecnicas&ots=seQkBKjNE1&sig=R8TZWEjKc66Wy5Aymtm-YohYO34#v=onepage&q&f=false>
- Pérez Montejó, A. (2001). Evaluación del Desempeño Laboral. *Gestión*, 2(9). Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Púm, K. M. (2018). *Competencias Laborales y evaluación del desempeño*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Ramírez Ángeles, C. (2018). *Compromiso institucional y transparencia según los trabajadores administrativos del hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14860/Ram%C3%A9rez_ACM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyitosa Castillo, C. (2020). La responsabilidad laboral de los servidores públicos.

- Rojas Vega, E. J. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9082>
- Saavedra, M. Á. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima. Obtenido de <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2385>
- Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (2010). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Obtenido de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- Soberanes Rivas, L. T., & De la Fuente Islas, A. H. (2009). El clima y compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional de Nueva Gestión Organizacional*(9), 120-127. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Sobrado Fernández, L. (1997). Evaluación de las competencias profesionales de los orientadores escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 15(1), 83-102. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/141202/127052>
- Suárez, L. M. (2021). *Historia de la división del trabajo*. Obtenido de MuchaHistoria: <https://muchahistoria.com/historia-de-la-division-del-trabajo/>
- Tejada Fernández, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales I - II. *Revista Herramientas*, 20-30, 8-14. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/271758>

- Tejada Fernández, J., & Navío Gómez, A. (diciembre de 2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2). doi:<https://doi.org/10.35362/rie3722719>
- Terra, T. (22 de enero de 2020). *La calidad en el trabajo: ¿Cómo garantizarla en nuestros candidatos/as?* Obtenido de Quality Group Montaner: <https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/>
- Torres Saumeth, K. M., Ruiz Afanador, T. S., Solis Ospino, L., & Martínez Barraza, F. (Julio de 2012). Calidad y su evolución: una revisión. *Dimensión Empresarial*, 10(2), 100-107. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/3460>
- Universidad de Guanajuato. (13 de Diciembre de 2021). *Definición de alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo*, Recursos Educativos Abiertos. Obtenido de <https://blogs.ugto.mx/rea/clase-digital-4-definicion-del-alcance-de-la-investigacion-que-se-realizara-exploratorio-descriptivo-correlacional-o-explicativo/>
- Villavicencio Caparó, E., & Arteaga Bustamante, M. J. (2020). *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA CARRERA DE ODONTOLOGÍA CUENCA- ECUADOR CORRELACIÓN DE VARIABLES CUALITATIVAS ORDINALES*:. Obtenido de ¿Cómo interpretar el Tau-b de Kendall? : https://www.researchgate.net/publication/342901805_CORRELACION_DE_VARIABLES_CUALITATIVAS_ORDINALES_Como_interpretar_el_indice_de_Kenda
- Zagaceta, D. (2021). *Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

TITULO: Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de

Ayacucho, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿En qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024? Problemas específicos a) ¿En qué medida la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024? b) ¿En qué medida la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024? c) ¿En qué medida la competencia social se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024? d) ¿En qué medida la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral del servidor público	Objetivo general Determinar en qué medida las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. Objetivos específicos a) Determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. b) Determinar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. c) Determinar en qué medida la competencia social se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.	Hipótesis general Las competencias profesionales se relacionan positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. Hipótesis específicas a) La competencia técnica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. b) La competencia metodológica se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. c) La competencia social se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024. d) La competencia participativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del servidor público	Variable uno X. Competencias profesionales Dimensiones: x1. Competencia técnica x2. Competencia metodológica x3. Competencia social x4. Competencia participativa Variable dos Y. Desempeño laboral Dimensiones: y1. Calidad de trabajo y2. Responsabilidad y3. Compromiso institucional	Tipo de investigación. Aplicada Nivel de investigación Descriptivo y correlacional. Población y muestra Población = 262 Muestra = 156 colaboradores. Técnica e instrumento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024?	d) Determinar en qué medida la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.	ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024.	y4. Liderazgo y trabajo en equipo	

Anexo 2

Cuestionario sobre competencias profesionales (X)

Servidor público ejecutivo y especialista = Profesionales, técnicos y auxiliares

Introducción:

Muy De acuerdo al presente instrumento referido a la tesis: “Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024”. Se le suplica marcar con una equis (X) sola una opción en cada una de las dimensiones que se presenta a continuación, de acuerdo a la siguiente escala.

Muy poco	Poco	Regular	Buena	Muy buena
1	2	3	4	5

Indicación. Se entiende por trabajador, al servidor público ejecutivo y especialista

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Competencia técnica					
El trabajador sugiere cambios en beneficio de la sede del gobierno regional					
El trabajador se anticipa a los problemas que pueden surgir en la sede del gobierno regional					
El trabajador orienta hacia el logro de resultados de manera eficiente y eficaz					
El trabajador domina sobre el que hacer en su ámbito de trabajo					
El trabajador conoce los instrumentos de gestión (CAP, PAP y otros)					
El trabajador cuenta con especializaciones de acuerdo al área donde trabaja					
Dimensión: Competencia metodológica					
El trabajador tiene conocimiento de los distintos procedimientos utilizados en su área de trabajo					
El trabajador sabe aplicar los conocimientos ante situaciones laborales concretas					
El trabajador propone estrategias de participación individual y colectivo para la toma de decisiones					
El trabajador asume la manera de solucionar problemas					
El trabajador tiene la capacidad de responder ante las labores asignadas utilizando método apropiados					
Dimensión: Competencia social					
Los trabajadores se motivan entre sí para lograr el trabajo en equipo y alcanzar los objetivos propuestos					
El trabajador lleva a cabo sus labores de manera comunicativa y colaborativa					
El trabajador conduce situaciones emocionales de manera adecuada					
El trabajador posee relaciones positivas con los demás					
El trabajador lleva a cabo su trabajo de manera constructiva					
Dimensión: Competencia participativa					
El trabajador cumple oportunamente las actividades delegas al interior de la institución					
El trabajador se involucra activamente en la organización de su trabajo					

El trabajador asume con responsabilidad el trabajo en equipo					
El trabajador tiene capacidad de organización					
El trabajador tiene la capacidad para la toma de decisiones					

Variable e indicador		Mala	Regular	Buena
x	Competencias profesionales	(21-48)	(49-77)	(78-105)
x1	Competencia técnica	(6-14)	(15-23)	(24-30)
x2	Competencia metodológica	(5-12)	(13-20)	(21-25)
x3	Competencia social	(5-12)	(13-20)	(21-25)
x4	Competencia participativa	(5-12)	(13-20)	(21-25)

Anexo 3

Cuestionario sobre desempeño laboral (Y)

Servidor público ejecutivo y especialista = Profesionales, técnicos y auxiliares

Introducción:

Muy De acuerdo al presente instrumento referido a la tesis: “Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2024”. Se le suplica marcar con una equis (X) sola una opción en cada una de las dimensiones que se presenta a continuación, de acuerdo a la siguiente escala.

Muy poco	Poco	Regular	Buena	Muy buena
1	2	3	4	5

Indicación. Se entiende por trabajador, al servidor público ejecutivo y especialista

Dimensiones / Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad de trabajo					
El trabajador evalúa continuamente la condición de mejora de sus tareas					
El trabajador establece prioridades en las diferentes actividades de trabajo orientado al logro de objetivos institucionales					
El trabajo ordenado, la entrega a tiempo y con un mínimo de errores es lo que le caracteriza al trabajador					
El trabajador se adecua rápidamente a los cambios, llevando a cabo nuevas estrategias al momento de trabajar					
El trabajador continuamente muestra interés por capacitarse					
Dimensión: Responsabilidad					
El trabajador reacciona de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo					
El trabajador al interior del centro de trabajo resuelve oportunamente imprevistos					
El trabajador asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
El trabajador tiene la capacidad de anticiparse a las consecuencias de sus acciones y ajustar su comportamiento en función de esta anticipación					
Dimensión: Compromiso institucional					
El trabajador conoce la misión y visión de la institución					
El trabajador lleva a cabo actividades al margen de su función en bien de la institución					
El trabajador colabora con la implementación de tecnologías orientado a optimizar los procesos de trabajo					
El trabajador utiliza tecnología de información para optimizar los procesos de trabajo					
El trabajador promueve el sentido de pertenencia hacia la institución					
Dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo					
El trabajador promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					

El trabajador resuelve dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
El trabajador consulta oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que le afectan					
El trabajador informa oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que afectan a la institución					
El trabajador demuestra respeto a su jefe inmediato y colegas de trabajo					
El trabajador considera que su jefe inmediato es un líder					
El trabajador considera que su jefe inmediato está preparado para dirigir un equipo de trabajo					

Variable e indicadores		Mala	Regular	Buena
y	Desempeño laboral	(21-48)	(49-77)	(78-105)
y1	Calidad de trabajo	(5-12)	(13-20)	(21-25)
y2	Responsabilidad	(4-9)	(10-12)	(13-20)
y3	Compromiso institucional	(5-12)	(13-20)	(21-25)
y4	Liderazgo y trabajo en equipo	(7-16)	(17-26)	(27-35)

BAREMACIÓN

La baremación, también es conocida como escalamiento de una medida, es un elemento de gran relevancia en el proceso de elaboración y uso de un instrumento de medida. La transformación de una puntuación ayuda al usuario a inyectar significado a un determinado valor de acuerdo con el comportamiento de un conjunto de observaciones.

A partir de la base de datos, se tiene que elaborar el baremo del instrumento con el fin de medir los niveles de la variable, se sabe también que el instrumento es politómica, quiere decir que cuenta con más de dos alternativas u opciones de respuesta; asimismo, se conoce también que el instrumento sigue una escala tipo Likert y cuenta con 21 ítems o afirmaciones por cada variable, que es para la presente investigación, donde su escala valorativa u opciones de respuesta son como se muestra en la siguiente tabla:

Escala valorativa del instrumento

Escala valorativa	Codificación
Muy Poco	1
Poco	2
Regular	3
Buena	4
Muy buena	5

Así mismo, la variable pretende ser medido en 3 niveles: Mala, Regular y Buena, de igual forma se sabe que la variable sigue una escala de medición ordinal.

Este método de calcular los baremos puede ser adaptado de acuerdo al contexto y a la realidad del estudio que realiza el investigador, pudiendo variar el número de ítems,

afirmaciones o preguntas, la escala valorativa y el número de niveles, para lo cual se debe seguir el mismo criterio; asimismo, si la variable tuviera dimensiones se sigue el mismo procedimiento para calcular el baremo de su instrumento. Por otro lado, es importante resaltar que los valores de los baremos no pueden ser inferior al valor mínimo, tampoco mayor al valor máximo que podría tomar la variable X (Competencia Profesional) y Y (Desempeño laboral) que es para el presente trabajo de investigación; en este caso, no pueden estar por debajo de 21 ni por encima de 105.

Un muestreo probabilístico es la mejor estrategia metodológica disponible para asegurar la obtención de una muestra representativa, dado que solo es en este contexto aleatorio donde cualquier individuo de la población dispone de idéntica probabilidad de formar parte de la muestra.

No existe una única forma de calcular los baremos de un instrumento, es el investigador quien decide la forma de elaborarlos de acuerdo a su necesidad y la realidad del estudio o trabajo de investigación que viene realizando, pudiendo ser adaptable en todos los casos. Asimismo, es fundamental mencionar que existen variables donde sus instrumentos ya fueron validados y cuentan con sus propios baremos y niveles de medición, los cuales son de uso nacional o internacional, en ese caso se consideran los baremos y niveles ya establecidos en el propio instrumento. Por otro lado, con respecto a los instrumentos de investigación es preciso señalar que es necesario realizar la validez y confiabilidad del instrumento según sea el caso o requerimiento del investigador.

Anexo 4

Operacionalización de variables y dimensiones

Operacionalización de la variable uno (X): Competencias profesionales

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
X: Competencias profesionales	Las competencias profesionales hacen referencia a las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades asociadas con una profesión, adquiridas y desarrolladas mediante la formación académica, que capacitan a un individuo para realizar ciertas actividades o tareas de manera efectiva de acuerdo a su formación (Bunk, 1994; Gómez, 2015).	Competencia Técnica	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala tipo Likert 1) Muy poco 2) Poco 3) Regular 4) Bueno 5) Muy bueno
		Competencia Metodológica	7, 8, 9, 10, 11	
		Competencia Social	12, 13, 14, 15, 16	
		Competencia Participativa	17, 18, 19, 20, 21	

Operacionalización de la variable dos (Y): Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Desempeño laboral	El desempeño laboral hace referencia al comportamiento específico de un individuo en su puesto de trabajo, y varía de persona a persona, influido por diversos factores como las habilidades y capacidades personales, como una relación costo-beneficio. Este desempeño va juntamente de la evaluación, para determinar cómo se desenvuelve una persona en su función y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2011).	Calidad de Trabajo	1, 2, 3, 4, 5	Escala tipo Likert 1) Muy poco 2) Poco 3) Regular 4) Bueno 5) Muy bueno
		Responsabilidad	6, 7, 8, 9	
		Compromiso Institucional	10, 11, 12, 13, 14	
		Liderazgo y Trabajo en equipo	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	

Anexo 5

Análisis de fiabilidad

“Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida”

La consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George & Mallery, 2003 (citado en Hernández & Pascal, 2017) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- “Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	2

Se aprecia, que el coeficiente de Cronbach es igual a 0.829, entonces, es bueno.

Anexo 6

Prueba de normalidad

Hipótesis.

“Ho: La variable aleatoria tiene una distribución normal

H1: La variable aleatoria no tiene una distribución normal”

Estadístico de prueba

$$W_c = \frac{b^2}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

Zona de aceptación para H0:

La zona de aceptación para Ho está formada por todos los valores del estadístico de prueba

Wc menores al valor esperado o tabulado $W_{(1-\alpha;n)}$

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Competencias profesionales	Desempeño laboral
N		156	156
Parámetros normales	Media	67.3333	83.9615
	Desv. Desviación	22.44170	14.52779
	Absoluta	0.077	0.116
Máximas diferencias extremas	Positivo	0.057	0.084
	Negativo	-0.077	-0.116
Estadístico de prueba		0.077	0.116
Sig. asin. (bilateral)		0.026	0.000
	Sig.	0.025	0.000

Anexo 7

Validez del instrumento

EXPERTO 1. INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE: COMPETENCIA PROFESIONAL	Pertene- cia		Relevanci a		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Competencia técnica							
1. El trabajador sugiere cambios en beneficio de la sede del gobierno regional	Si		Si		Si		
2. El trabajador se anticipa a los problemas que pueden surgir en la sede del gobierno regional	Si		Si		Si		
3. El trabajador orienta hacia el logro de resultados de manera eficiente y eficaz	Si		Si		Si		
4. El trabajador domina sobre el que hacer en su ámbito de trabajo	Si		Si		Si		
5. El trabajador conoce los instrumentos de gestión (CAP, PAP y otros)	Si		Si		Si		
6. El trabajador cuenta con especializaciones de acuerdo al área donde trabaja	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia metodológica							
7. El trabajador tiene conocimiento de los distintos procedimientos utilizados en su área de trabajo	Si		Si		Si		
8. El trabajador sabe aplicar los conocimientos ante situaciones laborales concretas	Si		Si		Si		
9. El trabajador propone estrategias de participación individual y colectivo para la toma de decisiones	Si		Si		Si		
10.El trabajador asume la manera de solucionar problemas	Si		Si		Si		
11.El trabajador tiene la capacidad de responder ante las labores asignadas utilizando método apropiados	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia social							
12.Los trabajadores se motivan entre sí para lograr el trabajo en equipo y alcanzar los objetivos propuestos	Si		Si		Si		
13.El trabajador lleva a cabo sus labores de manera comunicativa y colaborativa	Si		Si		Si		


 Emilio Luis Bernios Peña
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 CLAP - 02234

14.El trabajador conduce situaciones emocionales de manera adecuada	Si		Si		Si		
15.El trabajador posee relaciones positivas con los demás	Si		Si		Si		
16.El trabajador lleva a cabo su trabajo de manera constructiva	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia participativa							
17.El trabajador cumple oportunamente las actividades delegadas al interior de la institución	Si		Si		Si		
18.El trabajador se involucra activamente en la organización de su trabajo	Si		Si		Si		
19.El trabajador asume con responsabilidad el trabajo en equipo	Si		Si		Si		
20.El trabajador tiene capacidad de organización	Si		Si		Si		
21.El trabajador tiene la capacidad para la toma de decisiones	Si		Si		Si		
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Pertenenencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Calidad de trabajo							
1. El trabajador evalúa continuamente la condición de mejora de sus tareas	Si		Si		Si		
2. El trabajador establece prioridades en las diferentes actividades de trabajo orientado al logro de objetivos institucionales	Si		Si		Si		
3. El trabajo ordenado, la entrega a tiempo y con un mínimo de errores es lo que le caracteriza al trabajador	Si		Si		Si		
4. El trabajador se adecua rápidamente a los cambios, llevando a cabo nuevas estrategias al momento de trabajar	Si		Si		Si		
5. El trabajador continuamente muestra interés por capacitarse	Si		Si		Si		
Dimensión: Responsabilidad							
6. El trabajador reacciona de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	Si		Si		Si		


 Julio Luis Ferreros Foria
 Gerente Político y Gobernabilidad
 CLAD - 0324

7. El trabajador al interior del centro de trabajo resuelve oportunamente imprevistos	Si		Si		Si		
8. El trabajador asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	Si		Si		Si		
9. El trabajador tiene la capacidad de anticiparse a las consecuencias de sus acciones y ajustar su comportamiento en función de esta anticipación	Si		Si		Si		
Dimensión: Compromiso institucional							
10. El trabajador conoce la misión y visión de la institución	Si		Si		Si		
11. El trabajador lleva a cabo actividades al margen de su función en bien de la institución	Si		Si		Si		
12. El trabajador colabora con la implementación de tecnologías orientado a optimizar los procesos de trabajo	Si		Si		Si		
13. El trabajador utiliza tecnología de información para optimizar los procesos de trabajo	Si		Si		Si		
14. El trabajador promueve el sentido de pertenencia hacia la institución	Si		Si		Si		
Dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo							
15. El trabajador promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Si		Si		Si		
16. El trabajador resuelve dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	Si		Si		Si		
17. El trabajador consulta oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que le afectan	Si		Si		Si		
18. El trabajador informa oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que afectan a la institución	Si		Si		Si		
19. El trabajador demuestra respeto a su jefe inmediato y colegas de trabajo	Si		Si		Si		
20. El trabajador considera que su jefe inmediato es un líder	Si		Si		Si		
21. El trabajador considera que su jefe inmediato está preparado para dirigir un equipo de trabajo	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hubiera):

.....


 Jylio Luis Bernios Feria
 Doctor en Gestión Pública y Gobernanza
 CIAD - 02534

Opinión de aplicabilidad: a) Aplicable (X)
 b) Aplicable después de corregir ()
 c) No aplicable ()

Nombres y Apellidos del : Julio Luis Berrios Fera

Experto

Centro Laboral : Gobierno Regional de Ayacucho

Cargo o Función : Director de Defensa Civil

Maestría / Doctorado : Magister en Gestión Pública y Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Nombre del Instrumento : Cuestionario

Título de la Tesis : Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

Autor : Bach. Yván Rubén Pariona Barrientos

Pertenencia. El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia. El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad. Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Ayacucho, agosto de 2024


 Julio Luis Berrios Fera
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 CIAD - 02534

Mag. Julio Luis Berrios Fera
 DNI. N° 28290471

EXPERTO 2. INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y
EL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE: COMPETENCIA PROFESIONAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Competencia técnica							
1. El trabajador sugiere cambios en beneficio de la sede del gobierno regional	Si		Si		Si		
2. El trabajador se anticipa a los problemas que pueden surgir en la sede del gobierno regional	Si		Si		Si		
3. El trabajador orienta hacia el logro de resultados de manera eficiente y eficaz	Si		Si		Si		
4. El trabajador domina sobre el que hacer en su ámbito de trabajo	Si		Si		Si		
5. El trabajador conoce los instrumentos de gestión (CAP, PAP y otros)	Si		Si		Si		
6. El trabajador cuenta con especializaciones de acuerdo al área donde trabaja	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia metodológica							
7. El trabajador tiene conocimiento de los distintos procedimientos utilizados en su área de trabajo	Si		Si		Si		
8. El trabajador sabe aplicar los conocimientos ante situaciones laborales concretas	Si		Si		Si		
9. El trabajador propone estrategias de participación individual y colectivo para la toma de decisiones	Si		Si		Si		
10.El trabajador asume la manera de solucionar problemas	Si		Si		Si		
11.El trabajador tiene la capacidad de responder ante las labores asignadas utilizando método apropiados	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia social							
12.Los trabajadores se motivan entre sí para lograr el trabajo en equipo y alcanzar los objetivos propuestos	Si		Si		Si		
13.El trabajador lleva a cabo sus labores de manera comunicativa y colaborativa	Si		Si		Si		


 Econ. Jénia Bonifacio Peralta
 Reg. C.E.A. N° 227

14.El trabajador conduce situaciones emocionales de manera adecuada	Si		Si		Si		
15.El trabajador posee relaciones positivas con los demás	Si		Si		Si		
16.El trabajador lleva a cabo su trabajo de manera constructiva	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia participativa							
17.El trabajador cumple oportunamente las actividades delegadas al interior de la institución	Si		Si		Si		
18.El trabajador se involucra activamente en la organización de su trabajo	Si		Si		Si		
19.El trabajador asume con responsabilidad el trabajo en equipo	Si		Si		Si		
20.El trabajador tiene capacidad de organización	Si		Si		Si		
21.El trabajador tiene la capacidad para la toma de decisiones	Si		Si		Si		
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Pertenenencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Calidad de trabajo							
1. El trabajador evalúa continuamente la condición de mejora de sus tareas	Si		Si		Si		
2. El trabajador establece prioridades en las diferentes actividades de trabajo orientado al logro de objetivos institucionales	Si		Si		Si		
3. El trabajo ordenado, la entrega a tiempo y con un mínimo de errores es lo que le caracteriza al trabajador	Si		Si		Si		
4. El trabajador se adecua rápidamente a los cambios, llevando a cabo nuevas estrategias al momento de trabajar	Si		Si		Si		
5. El trabajador continuamente muestra interés por capacitarse	Si		Si		Si		
Dimensión: Responsabilidad							
6. El trabajador reacciona de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	Si		Si		Si		

Econ. Tatyá Bonifacio Peralta
 Reg. C.E.A. N° 227

7. El trabajador al interior del centro de trabajo resuelve oportunamente imprevistos	Si		Si		Si		
8. El trabajador asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	Si		Si		Si		
9. El trabajador tiene la capacidad de anticiparse a las consecuencias de sus acciones y ajustar su comportamiento en función de esta anticipación	Si		Si		Si		
Dimensión: Compromiso institucional							
10. El trabajador conoce la misión y visión de la institución	Si		Si		Si		
11. El trabajador lleva a cabo actividades al margen de su función en bien de la institución	Si		Si		Si		
12. El trabajador colabora con la implementación de tecnologías orientado a optimizar los procesos de trabajo	Si		Si		Si		
13. El trabajador utiliza tecnología de información para optimizar los procesos de trabajo	Si		Si		Si		
14. El trabajador promueve el sentido de pertenencia hacia la institución	Si		Si		Si		
Dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo							
15. El trabajador promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Si		Si		Si		
16. El trabajador resuelve dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	Si		Si		Si		
17. El trabajador consulta oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que le afectan	Si		Si		Si		
18. El trabajador informa oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que afectan a la institución	Si		Si		Si		
19. El trabajador demuestra respeto a su jefe inmediato y colegas de trabajo	Si		Si		Si		
20. El trabajador considera que su jefe inmediato es un líder	Si		Si		Si		
21. El trabajador considera que su jefe inmediato está preparado para dirigir un equipo de trabajo	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hubiera):

.....

Opinión de aplicabilidad: a) Aplicable (X)
 b) Aplicable después de corregir ()
 c) No aplicable ()

Nombres y Apellidos del : Tania Bonifacio Peralta

Experto

Centro Laboral : Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte
 Nacional –PROVÍAS NACIONAL

Cargo o Función : Técnico Administrativo

Maestría / Doctorado : Maestro en Ciencias Económicas – Mención Gerencia
 Social.

Nombre del Instrumento : Cuestionario

Título de la Tesis : Competencias profesionales y desempeño laboral del
 servidor público ejecutivo y especialista de la Sede del
 Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

Autor : Bach. Yván Rubén Pariona Barrientos

Pertenencia. El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia. El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica
 del constructo.

Claridad. Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y
 directo.

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

Ayacucho, agosto de 2024



 Econ. Tania Bonifacio Peralta
 Reg. C.E.A. N° 227

Mtro. Tania Peralta Bonifacio
 DNI. N° 28291024

EXPERTO 3. INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE: COMPETENCIA PROFESIONAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Competencia técnica							
1. El trabajador sugiere cambios en beneficio de la sede del gobierno regional	Si		Si		Si		
2. El trabajador se anticipa a los problemas que pueden surgir en la sede del gobierno regional	Si		Si		Si		
3. El trabajador orienta hacia el logro de resultados de manera eficiente y eficaz	Si		Si		Si		
4. El trabajador domina sobre el que hacer en su ámbito de trabajo	Si		Si		Si		
5. El trabajador conoce los instrumentos de gestión (CAP, PAP y otros)	Si		Si		Si		
6. El trabajador cuenta con especializaciones de acuerdo al área donde trabaja	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia metodológica							
7. El trabajador tiene conocimiento de los distintos procedimientos utilizados en su área de trabajo	Si		Si		Si		
8. El trabajador sabe aplicar los conocimientos ante situaciones laborales concretas	Si		Si		Si		
9. El trabajador propone estrategias de participación individual y colectivo para la toma de decisiones	Si		Si		Si		
10. El trabajador asume la manera de solucionar problemas	Si		Si		Si		
11. El trabajador tiene la capacidad de responder ante las labores asignadas utilizando método apropiados	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia social							
12. Los trabajadores se motivan entre sí para lograr el trabajo en equipo y alcanzar los objetivos propuestos	Si		Si		Si		
13. El trabajador lleva a cabo sus labores de manera comunicativa y colaborativa	Si		Si		Si		



 REG. OF. 16785

14. El trabajador conduce situaciones emocionales de manera adecuada	Si		Si		Si		
15. El trabajador posee relaciones positivas con los demás	Si		Si		Si		
16. El trabajador lleva a cabo su trabajo de manera constructiva	Si		Si		Si		
Dimensión: Competencia participativa							
17. El trabajador cumple oportunamente las actividades delegadas al interior de la institución	Si		Si		Si		
18. El trabajador se involucra activamente en la organización de su trabajo	Si		Si		Si		
19. El trabajador asume con responsabilidad el trabajo en equipo	Si		Si		Si		
20. El trabajador tiene capacidad de organización	Si		Si		Si		
21. El trabajador tiene la capacidad para la toma de decisiones	Si		Si		Si		
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Pertenen-		Relevanc-		Claridad		Sugerencia
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Calidad de trabajo							
1. El trabajador evalúa continuamente la condición de mejora de sus tareas	Si		Si		Si		
2. El trabajador establece prioridades en las diferentes actividades de trabajo orientado al logro de objetivos institucionales	Si		Si		Si		
3. El trabajo ordenado, la entrega a tiempo y con un mínimo de errores es lo que le caracteriza al trabajador	Si		Si		Si		
4. El trabajador se adecua rápidamente a los cambios, llevando a cabo nuevas estrategias al momento de trabajar	Si		Si		Si		
5. El trabajador continuamente muestra interés por capacitarse	Si		Si		Si		
Dimensión: Responsabilidad							
6. El trabajador reacciona de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	Si		Si		Si		


 N.º 0040 P. A. MENDOZA
 INCONTINUA AGROPECUARIO
 C. U. P. N. 10793

7. El trabajador al interior del centro de trabajo resuelve oportunamente imprevistos	Si		Si		Si		
8. El trabajador asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	Si		Si		Si		
9. El trabajador tiene la capacidad de anticiparse a las consecuencias de sus acciones y ajustar su comportamiento en función de esta anticipación	Si		Si		Si		
Dimensión: Compromiso institucional							
10. El trabajador conoce la misión y visión de la institución	Si		Si		Si		
11. El trabajador lleva a cabo actividades al margen de su función en bien de la institución	Si		Si		Si		
12. El trabajador colabora con la implementación de tecnologías orientado a optimizar los procesos de trabajo	Si		Si		Si		
13. El trabajador utiliza tecnología de información para optimizar los procesos de trabajo	Si		Si		Si		
14. El trabajador promueve el sentido de pertenencia hacia la institución	Si		Si		Si		
Dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo							
15. El trabajador promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Si		Si		Si		
16. El trabajador resuelve dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	Si		Si		Si		
17. El trabajador consulta oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que le afectan	Si		Si		Si		
18. El trabajador informa oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que afectan a la institución	Si		Si		Si		
19. El trabajador demuestra respeto a su jefe inmediato y colegas de trabajo	Si		Si		Si		
20. El trabajador considera que su jefe inmediato es un líder	Si		Si		Si		
21. El trabajador considera que su jefe inmediato está preparado para dirigir un equipo de trabajo	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hubiera):

.....

Opinión de aplicabilidad: a) Aplicable (X)
 b) Aplicable después de corregir ()
 c) No aplicable ()

Nombres y Apellidos del : Rodolfo Alca Mendoza

Experto

Centro Laboral : Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga

Cargo o Función : Docente Auxiliar

Maestría / Doctorado : Maestro en Ciencias Económicas – Mención Gerencia Social.

Nombre del Instrumento : Cuestionario

Título de la Tesis : Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2024.

Autor : Bach. Yván Rubén Pariona Barrientos

Pertenencia. El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia. El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad. Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Ayacucho, agosto de 2024


 Mtro. Rodolfo Alca Mendoza
 IN. 107935

Anexo 8

Base de datos

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	22	14	14	5	15	29	12	8	15	22	9	5	7	35	14	4	10	2	0	22	10
2	35	47	27	29	39	40	35	19	23	35	10	12	35	22	25	11	15	15	28	35	29
3	37	33	55	65	45	45	67	68	58	47	52	70	47	37	47	59	47	60	71	47	64
4	47	42	45	37	35	25	27	37	45	37	58	42	39	41	37	42	55	45	38	37	37
5	15	20	15	20	22	17	15	24	15	15	27	27	28	21	33	40	29	34	19	15	16
156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
7	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1
9	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1
10	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1
11	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
12	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
13	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
14	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
15	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
16	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2
17	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
18	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2
19	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2
20	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2
21	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2
22	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2
23	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2
24	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2
25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2
26	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2
27	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2
28	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2
29	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
35	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
36	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
37	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
38	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
39	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
40	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
41	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
42	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
43	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
44	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
45	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
46	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
47	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
48	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
49	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
50	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
51	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
52	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
53	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
54	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
55	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
56	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
57	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
58	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3
59	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
93	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
94	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
95	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
96	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
97	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
98	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
99	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
100	4	4	4	4		3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
101	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
102	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
103	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
104	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
105	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
135	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
136	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
137	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
138	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
139	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
140	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
141	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
142	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	Competencia técnica						Competencia metodológica					Competencia social					Competencia participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	0	1	0	0	4	0	5	0	7	5	4	5	4	4	6	4	7	4	19	22
3	47	10	35	25	10	46	10	20	78	45	10	29	43	39	38	38	39	35	32	49	41
4	94	114	43	77	85	52	82	81	51	94	87	70	65	78	53	59	70	49	64	46	47
5	11	32	77	54	61	54	64	50	27	10	54	53	43	35	61	53	43	65	56	42	46
156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
11	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
12	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
13	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
14	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
15	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
16	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
17	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
18	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
20	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
21	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
22	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
38	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
40	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
41	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
42	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
43	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
44	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
45	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
46	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
47	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
48	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
49	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
51	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
93	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
94	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
95	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
96	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
97	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
98	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
99	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
100	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
101	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
102	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
103	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
104	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
105	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
106	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
107	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
108	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
109	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
110	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
111	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
112	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
113	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
114	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
115	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
116	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
117	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
118	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
119	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
120	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
121	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
122	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
123	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
124	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
125	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
126	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
127	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
128	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
129	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
130	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
131	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
132	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
133	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
134	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
135	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
136	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
137	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
138	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
139	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
140	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
141	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
142	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
143	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
144	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
145	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

	Calidad de trabajo					Responsabilidad				Compromiso institucional					Liderazgo y trabajo en equipo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 40-2024-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Yvan Ruben Pariona Barrientos
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GERENCIA SOCIAL
TÍTULO DE TESIS	Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	23% de similitud
N° DE TRABAJO	2513686905
FECHA	09 de noviembre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

09 de noviembre de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado
Dr. Oscar Gutiérrez HuamaniCC.
Archivo
OGH

Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2024

por Yvan Ruben PARIONA BARRIENTOS

Fecha de entrega: 09-nov-2024 07:21a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2513686905

Nombre del archivo: Tesis_YVAN_RUBEN_PARIONA_BARRIENTOS_-_CORREGIDO.docx (3.66M)

Total de palabras: 24393

Total de caracteres: 108760

Competencias profesionales y desempeño laboral del servidor público ejecutivo y especialista de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	7%
Trabajo del estudiante		
2	hdl.handle.net	5%
Fuente de Internet		
3	repositorio.unsch.edu.pe	3%
Fuente de Internet		
4	repositorio.ucv.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
5	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
6	redi.unjbg.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
7	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
Trabajo del estudiante		

9	repositorio.unjfsc.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
10	idoc.pub	Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.untrm.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to uncedu	Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.urp.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
15	virtual.urbe.edu	Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental	Trabajo del estudiante	<1 %
17	www.coursehero.com	Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GERENCIA SOCIAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000729-2024-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 05:00 p.m. del 11 de octubre de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** y el **Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulada: **COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EJECUTIVO Y ESPECIALISTA DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO, 2024**. En la ciudad de Ayacucho del 2024 presentado por el **Bach. Yvan Ruben PARIONA BARRIENTOS**. Teniendo como asesor al **Dr. Eddy Martin GONZALES GUERRA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GERENCIA SOCIAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISIETE (17).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	X
Aprobado(a) por Mayoría.	—
Desaprobado(a) por Unanimidad.	—
Desaprobado(a) por Mayoría.	—

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. Yvan Ruben PARIONA BARRIENTOS**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GERENCIA SOCIAL**. Siendo las 18:45 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 18:45 hrs. del 11 de octubre de 2024.

.....
Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI
Director de la UPG – FCEAC.

.....
Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Miembro.

.....
Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO
Miembro.

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente.

Observaciones: