



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019**

**PRESENTADO POR
MIGUEL ANGEL SAAVEDRA LÓPEZ**

**ASESOR:
ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA – PERÚ

2019



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Br. MIGUEL ANGEL SAAVEDRA LÓPEZ

ASESOR:

Dr. ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por estar conmigo en todo momento, cuidándome y brindándome fortaleza para cumplir mis metas. A mis padres, mis hermanos, mi hijo Miguel Matthew y mi esposa Xiomara, por ser mi fuente de motivación e inspiración. A mi tía Dora por depositar en mí su entera confianza, motivarme y apoyarme para cumplir mi sueño de ser un buen profesional.

Miguel Angel Saavedra López

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mi familia y amigos, quienes me motivaron y acompañaron de manera incondicional durante el proceso de formación de la maestría y realización del presente estudio.

A los docentes de la Universidad San Martín de Porres, de manera especial a mi asesor el Dr. Armando Figueroa Sánchez, por su apoyo constante en el desarrollo de la tesis.

A la Dirección Regional de Educación de Tumbes, por brindarme las facilidades para la realización de la presente investigación.

Miguel Angel Saavedra López

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 Antecedentes de la investigación.....	8
1.1.1 Antecedentes Internacionales	8
1.1.2 Antecedentes Nacionales	10
1.2 Bases teóricas.....	13
1.2.1 Competencias profesionales	13
1.2.2 Desempeño Laboral	18
1.3 Definición de términos básicos.....	25
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	33
3.1 Diseño metodológico.....	33
3.2 Diseño muestral	33

3.2.1	Población.....	33
3.2.2	Muestra.....	34
3.3	Técnicas de recolección de datos	34
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	36
3.5	Aspectos éticos	36
CAPITULO IV RESULTADOS.....		38
4.1	Competencias profesionales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	38
4.1.1	Competencias técnicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	38
4.1.2	Competencias metodológicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	45
4.1.3	Competencias sociales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	49
4.1.4	Competencias participativas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	50
4.2	Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	55
4.2.1	Eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	55
4.2.2	Eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	61

4.2.3 Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	69
4.3 Competencias Institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	71
4.3.1.- Competencias técnicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	71
4.3.2.- Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	78
4.3.3.- Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	83
4.3.4.- Competencias participativas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	89
4.4 Las competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.....	93
4.4.1.- Las competencias técnicas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. .	95
4.4.2.- Las competencias metodológicas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.....	97
4.4.3.- Las competencias sociales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. .	98
4.4.4.- Las competencias participativas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.	100

CAPITULO V: DISCUSIÓN	102
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES	111
FUENTES DE INFORMACIÓN	113
ANEXO 1: CUESTIONARIOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL TRABAJADOR.....	120
ANEXO 2: PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	122
ANEXO 3 – SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN.....	123
ANEXO 4 – AUTORIZACIÓN.....	124
ANEXO 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	125
ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	126
ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	127
ANEXO 8 – BASE DE DATOS - (jefes de área).....	128
ANEXO 9 – BASE DE DATOS - (jefes de área).....	129
ANEXO 10 – BASE DE DATOS – (Trabajadores).....	130
ANEXO 11 – BASE DE DATOS – (Trabajadores).....	131

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama Dirección Regional de Educación Tumbes.....	28
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Sugerencias del trabajador en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	39
Gráfico 2 Anticipación del trabajador a los problemas que pueden surgir en la Dirección Regional de Educación.....	40
Gráfico 3 Resultados orientados de manera eficiente y eficaz por el trabajador..	41
Gráfico 4 Desarrollo de capacidades éticas, y morales del trabajador para el ejercicio de sus funciones.	42
Gráfico 5 Competencia técnica	43
Gráfico 6 Promedios de la competencia técnica	44
Gráfico 7 Conocimientos del trabajador en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo	46
Gráfico 8 Estrategias de participación individual y colectiva por el trabajador para la toma de decisiones	47
Gráfico 9 Competencia Metodológica	48
Gráfico 10 Promedio de la competencia metodológica	49
Gráfico 11 Motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, para lograr los objetivos propuestos.	50
Gráfico 12 Cumplimiento puntual de las actividades delegadas dentro del equipo	51
Gráfico 13 Responsabilidad en el trabajo en equipo	52
Gráfico 14 Competencia Participativa	53
Gráfico 15 Competencia participativa.....	54
Gráfico 16 Metas diarias cumplidas en el tiempo solicitado	56

Gráfico 17 Cumplimiento de objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido.	57
Gráfico 18 Interés en la reducción de costos, por el uso de materiales en el área laboral	58
Gráfico 19 Realización de actividades, y la representación de riesgos para los compañeros.....	59
Gráfico 20 Eficacia	60
Gráfico 21 Promedio de la Eficacia	61
Gráfico 22 Realización de actividades asignadas directamente.....	62
Gráfico 23 Proactividad en el cumplimiento de metas y tareas	63
Gráfico 24 Requerimiento para el puesto de trabajo según las habilidades sociales	64
Gráfico 25 Comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar el trabajo.....	65
Gráfico 26 Motivación en el desarrollo de las funciones del trabajador.....	66
Gráfico 27 Eficiencia	67
Gráfico 28 Promedio de la Eficiencia	68
Gráfico 29 Desempeño laboral.....	69
Gráfico 30 Promedio del desempeño laboral	70
Gráfico 31 Capacidad de liderazgo evidenciada en la Dirección regional, mediante el uso de inteligencia múltiple.....	72
Gráfico 32 Inteligencia emocional en la Dirección Regional de Educación.	73
Gráfico 33 Participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación.....	74

Gráfico 34 Consideración para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por la capacidad de liderazgo.....	75
Gráfico 35 Competencia Técnica de la Dirección Regional de Educación.....	76
Gráfico 36 Promedio de las competencias Técnicas.....	78
Gráfico 37 Participación individual y colectiva en el espacio de trabajo.....	79
Gráfico 38 Utilización de estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación.....	80
Gráfico 39 Adaptación a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación.....	81
Gráfico 40 Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	82
Gráfico 41 Promedio de las competencias metodológicas.....	83
Gráfico 42 Toma de decisiones con el equipo de trabajo.....	84
Gráfico 43 Sugerencias para la solución de problemas	85
Gráfico 44 Ambiente laboral dentro de la Dirección Regional de Educación	86
Gráfico 45 Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación.....	87
Gráfico 46 Promedio de las competencias Sociales	88
Gráfico 47 Responsabilidades asignadas relacionadas a las funciones del desempeño.....	90
Gráfico 48 Disposición de compañeros para trabajar en equipo.....	91
Gráfico 49 Competencias participativa de la Dirección Regional de Educación ..	92
Gráfico 50 Competencia participativa.....	93
Gráfico 51 Correlación de Pearson de las Competencias profesionales y el desempeño laboral.....	94
Gráfico 52 Competencias técnicas y su relación con el desempeño laboral.....	96

Gráfico 53 Competencias metodológica y su relación con el desempeño laboral	98
Gráfico 54 Competencias sociales y su relación con el desempeño laboral	99
Gráfico 55 Competencias participativa y su relación con el desempeño laboral	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sugerencias del trabajador en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.....	39
Tabla 2 Anticipación del trabajador a los problemas que pueden surgir en la Dirección Regional de Educación.....	40
Tabla 3 Resultados orientados de manera eficiente y eficaz por el trabajador	41
Tabla 4 Desarrollo de capacidades éticas, y morales del trabajador para el ejercicio de sus funciones.	42
Tabla 5 Competencia técnica.....	43
Tabla 6 Promedios de la competencia técnica.....	44
Tabla 7 Conocimientos del trabajador en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.	45
Tabla 8 Estrategias de participación individual y colectiva por el trabajador para la toma de decisiones.....	46
Tabla 9 Competencia Metodológica.....	47
Tabla 10 Promedio de la competencia metodológica.....	48
Tabla 11 Motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, para lograr los objetivos propuestos.....	50
Tabla 12 Cumplimiento puntual de las actividades delegadas dentro del equipo.	51
Tabla 13 Responsabilidad en el trabajo en equipo.....	52
Tabla 14 Competencia participativa.....	53
Tabla 15 Promedio de la competencia participativa.....	54
Tabla 16 Metas diarias cumplidas en el tiempo solicitado.....	55

Tabla 17 Cumplimiento de objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido.	56
Tabla 18 Interés en la reducción de costos, por el uso de materiales en el área laboral.	57
Tabla 19 Realización de actividades, y la representación de riesgos para los compañeros.....	58
Tabla 20 Eficacia.....	59
Tabla 21 Promedio de la Eficacia.....	60
Tabla 22 Realización de actividades asignadas directamente	62
Tabla 23 Proactividad en el cumplimiento de metas y tareas.	63
Tabla 24 Requerimiento para el puesto de trabajo según las habilidades sociales	64
Tabla 25 Comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar el trabajo.....	65
Tabla 26 Motivación en el desarrollo de las funciones del trabajador	66
Tabla 27 Eficiencia	67
Tabla 28 Promedio de la eficiencia	68
Tabla 29 Desempeño laboral	69
Tabla 30 Promedio del desempeño laboral.....	70
Tabla 31 Capacidad de liderazgo evidenciada en la Dirección regional, mediante el uso de inteligencia múltiple.	71
Tabla 32 Inteligencia emocional en la Dirección Regional de Educación.....	72
Tabla 33 Participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación.....	74

Tabla 34 Consideración para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por la capacidad de liderazgo.....	75
Tabla 35 Competencia técnica de la Dirección Regional de Educación.....	76
Tabla 36 Promedio de las competencias técnicas.	77
Tabla 37 Participación individual y colectiva en el espacio de trabajo.	79
Tabla 38 Utilización de estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación.....	80
Tabla 39 Adaptación a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación.....	81
Tabla 40 Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.	82
Tabla 41 Promedio de las competencias metodológicas	83
Tabla 42 Toma de decisiones con el equipo de trabajo.	84
Tabla 43 Sugerencias para la solución de problemas.....	85
Tabla 44 Ambiente laboral dentro de la Dirección Regional de Educación.	86
Tabla 45 Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación	87
Tabla 46 Promedio de las competencias Sociales	88
Tabla 47 Responsabilidades asignadas relacionadas a las funciones del desempeño.....	89
Tabla 48 Disposición de compañeros para trabajar en equipo	90
Tabla 49 Competencias participativa de la Dirección Regional de Educación	91
Tabla 50 Promedio de las competencias participativas.....	92
Tabla 51 Correlación de Pearson de las competencias profesionales y el desempeño laboral.....	94
Tabla 52 Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral ..	94

Tabla 53 Correlación de Pearson de las competencias técnicas y el desempeño laboral.	95
Tabla 54 Competencias técnicas y su relación con el desempeño laboral	96
Tabla 55 Correlación de Pearson de las competencias metodológica y el desempeño laboral.....	97
Tabla 56 Competencias metodológica y su relación con el desempeño laboral ..	97
Tabla 57 Correlación de Pearson de las competencias sociales y el desempeño laboral	98
Tabla 58 Competencias sociales y su relación con el desempeño laboral.....	99
Tabla 59 Correlación de Pearson de las competencias participativas y el desempeño laboral.....	100
Tabla 60 Competencias participativa y su relación con el desempeño laboral ..	100

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, de corte transversal. Entre los resultados se tiene que, para el 62% de los jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, las competencias técnicas de los trabajadores, no es buena. Para el 38% de los jefes de área, los trabajadores tienen poco conocimiento en las competencias metodológicas. El 56% de los entrevistados indicaron también que, los trabajadores no tienen buena motivación entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos. Para el 65% de los jefes de área encuestados, consideraron que los trabajadores no tienen buena eficacia. El 54% de los jefes de área entrevistados, señalaron que los trabajadores no son eficientes. El 37% de los trabajadores indicaron que no son tomados en cuenta, en la Dirección Regional de educación de Tumbes. El 54% de los trabajadores encuestados consideran que son muy pocas las competencias sociales en la Dirección Regional de educación. Existe una relación positiva entre la competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, y el desempeño laboral por haberse encontrado una correlación entre 0,44 y 0,49. Asimismo, se encontró una baja relación entre la competencia participativa, y el desempeño laboral, con una correlación de 0,39 entre ambos.

Palabras clave: Competencias, Desempeño Laboral, Trabajadores.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the objective of determining how professional competences are related to the work performance of workers of the Regional Education Directorate of Tumbes, 2019. The investigation was descriptive-correlational, non-experimental design, the approach was quantitative, of a transverse nature. Among the results, for 62% of the area heads of the Regional Education Directorate of Tumbes, the technical skills of workers is not good. For 38% of the heads of area, the workers have little knowledge in the methodological competences. 56% of the interviewees also indicated that, the workers do not have good motivation among themselves to achieve the work in a competent team, in order to achieve the proposed objectives. For 65% of the heads of area surveyed, they considered that the workers do not have good efficacy. 54% of the area managers interviewed indicated that the workers are not efficient. 37% of the workers indicated that they are not taken into account, in the regional education directorate of Tumbes. 54% of the surveyed workers consider that there are very few social competences in the regional direction of education. There is a positive relationship between technical competence, methodological competence, social competence, and work performance because a correlation between 0.44 and 0.49 was found. Likewise, a low relation was found between participative competence and work performance, with a correlation of 0.39 between both.

Keywords: Competencies, Labor Performance, Workers.

INTRODUCCIÓN

Descripción de la situación problemática

(Oramas, Jordán, & Valcárcel, 2013), en su artículo “Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina”, señalo que:

“En los últimos años las organizaciones han mostrado una creciente preocupación por las competencias del personal, ya sea por el dominio de los mercados laborales o por la búsqueda de la eficiencia de los recursos humanos que beneficien a la institución”

En líneas generales se definió las competencias como un “conjunto de prácticas que buscan poner en relación el funcionamiento del sistema educativo y del sistema productivo” Tangury 1994, citado en (Carrillo & Iranzo, 2000).

Tomando en cuenta ello, se puede decir que, las instituciones buscan que el personal desarrolle ciertas capacidades o competencias, que conlleven a un cambio en los métodos y técnicas a utilizar, para fortalecer el desempeño, la productividad y el desarrollo de las personas. (Púm, 2018)

Por otro lado, (Salas, Díaz, & Pérez, 2012) señaló que:

“Existen dos instituciones que se encuentran enfocadas en el estudio de la competencia y el desempeño laboral a nivel mundial, éstas son: El Centro Interamericano de Investigación, y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR-OIT) ubicado en Uruguay y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) que se encuentra en México, cuya finalidad es el desarrollo de las competencias laborales para aumentar la empleabilidad de los

trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento”.

Por otro lado, se pudo encontrar que según (SINEACE, 2017):

“En el Perú en el 2006 se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Educación, que tiene como finalidad garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, y que los trabajadores peruanos estén altamente calificados para la labor que realizan”.

Pese a la existencia del SINEACE, no existe una institución que se encargue de evaluar las competencias y desempeño laboral del sector educación específicamente del área administrativa, sector donde se toman grandes decisiones en beneficio de la población estudiantil que pretende ser el futuro de la sociedad en la que nos encontramos inmersos.

Es así que, el (Ministerio de Educación, 2017) en su documento “Participación y Clima institucional para una organización escolar efectiva”, sostuvo que:

“En el marco de buen desempeño del directivo, se requiere de liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos y gestión del clima institucional, para ejercer con propiedad las funciones encomendadas”.

Sin embargo, ¿cómo se determina que las instituciones, sobre todo el área administrativa, que son los que toman las decisiones, está cumpliendo con todo lo que profesa? Resulta difícil determinar por tanto ¿cuál es el verdadero rol que desempeñan los colaboradores? y ¿cuál es el aporte real que realizan a las instituciones?

El (Ministerio de Educación, 2015), en su informe, “Tumbes: ¿cómo vamos en educación?”, indico que:

“La organización de la educación en la región Tumbes está dirigida por la Dirección Regional de Educación Tumbes (DRET). La planificación de la educación en la región se rige actualmente por el Proyecto Educativo Regional (PER) de Tumbes 2010-2025, el cual define los objetivos, los resultados, las políticas y las medidas a implementar en el largo plazo”.

Por su parte, el (Gobierno Regional Tumbes, 2017), indicó que, la Dirección Regional de Educación Tumbes (DRET):

“Es el órgano principal de las instancias de gestión educativas, cuyo fin es garantizar el logro de los aprendizajes y una formación integral de calidad de los estudiantes, propiciando una convivencia sana, segura, inclusiva y acogedora.

Para ello, se han planteado desde el sector educación cuatro prioridades que se encuentran en concordancia con los lineamientos del proyecto educativo Nacional (PEN) y el Proyecto Educativo Regional (PER): Mejora la calidad de los aprendizajes, Revalorización de la Carrera Docente, Cierre de la Brecha de Infraestructura Educativa y Modernización y Fortalecimiento de la Gestión Educativa”.

Se debe agregar que, el (Consejo Participativo Regional de Educación - Tumbes, 2009), señaló que:

“La educación, ha de constituirse en una política estratégica para el desarrollo integral de la región Tumbes, porque sólo un capital humano competente y ético será capaz de decidir su futuro, de transformar su realidad y de producir solidariamente bienestar para para la región.

Asimismo, se considera que el desarrollo humano no sólo involucra el progreso material, implica también, que todas las personas tengamos procesos con iguales oportunidades para conseguir nuestros objetivos, y libertad para ejercer nuestros derechos a lo largo de la vida”.

El desempeño laboral es definido como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2000).

Efectivamente, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. No obstante, se observó que la DRET existen tendencias a rotar el personal de sus puestos de nombramiento, colocándolos a desempeñar labores que no están acorde a sus competencias y capacidades y que terminarán afectando el desempeño de dicha institución; asimismo, la institución no se encuentra lejos de la realidad nacional al no contar con investigaciones o áreas que se encarguen de evaluar de forma constante las competencias profesionales y el desempeño laboral de sus colaboradores, que en algunos casos no contaron con los requisitos mínimos para desempeñar las funciones del cargo que han asumido. En la Región Tumbes no se han realizado investigaciones respecto a la relación entre competencias y desempeño laboral, motivo por el cual resultó relevante el desarrollo de la investigación en el personal que labora en la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Es entonces que se planteó el siguiente problema de investigación:

Formulación del problema

Problema general

PG.- ¿Existe relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019?

Problemas específicos

PE1.- ¿De qué manera la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019?

PE2.- ¿De qué forma la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019?

PE3.- ¿De qué modo la competencia social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019?

PE4.- ¿De qué forma la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Objetivos específicos

OE1. Determinar de qué manera la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

OE2. Determinar de qué forma la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

OE3. Determinar de qué modo la competencia social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

OE4. Determinar de qué forma la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Justificación de la investigación

La realización del estudio fue de mucha importancia ya que, contribuyó a la comunidad científica de la región, mediante nuevos conocimientos respecto a la relación de las variables de estudio competencia profesional, y desempeño laboral. Asimismo, se pudo conocer sobre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes. Los resultados del estudio contribuyeron a realizar las recomendaciones para mejorar la gestión de la organización, ya que con los resultados obtenidos, se pudo conocer las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Educación de Tumbes, con la finalidad sugerir capacitaciones o rotación del personal, para que la institución cuente con personal que presente competencias profesionales adecuadas, y así logren un óptimo desempeño laboral en beneficio de la Educación de nuestra región. Asimismo, el estudio servirá como antecedente para que otros investigadores puedan realizar investigaciones relacionados con las variables en la Región de Tumbes.

Para el desarrollo de la investigación se contó con la aceptación del personal que labora en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, y con la autorización por parte del director de la institución. Asimismo, se contó con los materiales requeridos para el trabajo, principalmente los instrumentos de evaluación, entre

otros. Los recursos financieros fueron auto financiados por el autor de la investigación; asimismo se contó con el tiempo necesario para su debido desarrollo, ya que se planificó la realización del estudio y la información fue obtenida de fuentes formales, con el respaldo de los conocimientos adquiridos en la formación profesional a nivel de pregrado y postgrado, los cuales contribuyeron con el desarrollo óptimo de la investigación.

Es así que, para el desarrollo de la investigación se siguió la siguiente estructura: En el capítulo I, se presentó los fundamentos teóricos de la investigación como lo son los antecedentes, relacionados con la investigación y las variables de estudios, así mismo se expone las bases teóricas referidas a al tema.

En el capítulo II, se expuso las preguntas y operacionalización de la presente investigación, con la descripción de las variables de operacionalización, sus dimensiones, e indicadores. En el capítulo III, se presentó la metodología de la investigación, así mismo se presenta el diseño metodológico, diseño muestral calculando el estudio de la población y muestra, así mismo se muestran las técnicas de recolección de datos, las técnicas de gestión y las estadísticas para el procesamiento de la información, los aspectos éticos. En el capítulo IV se desarrollaron los resultados. Para finalizar el capítulo V, se desplegó la discusión de los resultados en comparación con otras investigaciones, así como también, se mostraron las conclusiones, y recomendaciones, a las que se arribó.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Los investigadores (Palmar & Valero, 2014), realizaron un estudio titulado “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia”, en Zulia – Venezuela, del cual manifiesto que:

“Teniendo como objetivo analizar las competencias y el desempeño laboral. La metodología que se utilizó fue de tipo descriptiva, transaccional y diseño no experimental; como instrumento para recopilar la información se utilizó el cuestionario; la muestra estuvo conformada por 31 personas que trabajan en la institución en mención. Entre los resultados se encontró que, para las competencias básicas siendo estas, las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, solución de problemas, interacción con otros, se encontró que, el 73% estuvo totalmente de acuerdo, 26% de acuerdo, pero 1% estuvo en desacuerdo. Así, para las Competencias conductuales, como es el caso de la orientación al logro, la rigurosidad, la responsabilidad y honestidad, el 56% manifestaron estar absolutamente de acuerdo, y 41% de acuerdo, sin embargo, 3% manifestó estar en desacuerdo. Del mismo modo, para el indicador Competencias laborales, siendo las capacidades que

poseen las personas para desempeñar una función productiva en el escenario laboral asegurando el logro de los resultados, se obtuvo que 55% están absolutamente de acuerdo, 44% de acuerdo, contrario a esto, 1% estuvo en desacuerdo.”

Asimismo (Púm, 2018), realizó una investigación denominada “Competencias laborales y evaluación del desempeño con el personal de Autocentro Gutiérrez, S.A., ubicado en la ciudad de Quetzaltenango”, en Quetzaltenango-Guatemala del cual:

“Presentó como objetivo, identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutiérrez. Respecto a la metodología utilizada fue un estudio descriptivo, la muestra estuvo comprendida con un total de 22 personas que laboran en Autocentro Gutiérrez S.A. Los resultados obtenidos en el trabajo de campo, mediante la fórmula de media aritmética son fiables y estadísticamente significativos. El grupo de 22 colaboradores refleja las siguientes medias de acuerdo a las competencias que complementan los conocimientos: procesos administrativos la media es alta; características técnicas de vehículos la media es aceptable; procesos de negociación la media es alta; uso de la tecnología la media es alta; planificación de actividades la media es aceptable. De esta forma se determina que en su mayoría las competencias se encuentran desarrolladas. El 77% presenta un nivel alto y 23% presenta un nivel aceptable de las competencias específicas de conocimientos. Como conclusión se encontró que el personal presenta niveles altos de competencias específicas establecidas para la institución. Asimismo, la

investigadora recomendó implementar un programa de capacitación respecto a las competencias específicas que presenta la institución, con la finalidad de fortalecer en los trabajadores sus competencias y desarrollo laboral.”

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Por su parte (Casma, 2015), en su trabajo de investigación titulado “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015”, sostuvo que:

“Tuvo como objetivo establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima en el año 2015. La muestra estuvo conformada por 84 personas. La metodología plantea que es una investigación básica, de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 69% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la eficiencia, seguido por un 25% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel bajo, observándose un 6% que se ubica en el nivel alto. Por otro lado, se pudo evidenciar que el 71,4% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la eficacia, seguido por 14,3% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel alto y bajo, respectivamente. Concluyéndose que, la gestión del talento humano por competencias incidió positivamente en aumentar el desempeño en todo proceso productivo haciendo frente a factores de cambios que se han producido y se siguen

produciendo en las economías, globalización de mercado, desarrollo tecnológico y volúmenes de información disponible.”

En la investigación de (Rojas, 2017), en su tesis denominada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016” realizado en Lima postuló que:

“Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Refiere que las expectativas que se pretenden con la aplicación de un modelo de gestión por competencias dentro de las empresas son: facilitar la movilidad funcional, una mayor motivación al logro, mayores expectativas de mejora continua, en los resultados del trabajo y, en el desarrollo profesional y personal. La muestra estuvo conformada por 115 trabajadores del área administrativa de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario; en cuanto a la metodología, el método es hipotético deductivo, diseño no experimental, según alcance temporal tipo transversal y según su carácter correlacional. Entre los resultados se encontró que, el 65,2% perciben como regular, mientras que el 25,2% como óptimo y el 9,6% como no óptimo las competencias profesionales del personal administrativo. El 60,9% perciben como regular, mientras que el 29,6% como óptimo y el 9,6% como no óptimo la dimensión técnica del personal administrativo. Respecto al desempeño laboral, de la muestra estudiada, el 38,3% señalan que se debe mejorar, mientras que el 32,2%% indican que es bueno, por otro lado, el 27,8% mencionan que es excelente y el 1,7% manifiestan que es malo el desempeño

laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016. Se llegó a la conclusión que existe relación positiva y significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo.”

Asimismo (Solsol, 2017), en su investigación, “Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto – 2016”. en Tarapoto, donde sostuvo que:

“Teniendo como objetivo principal establecer la relación entre las competencias laborales y la gestión de buenas prácticas. En cuanto a la metodología, fue un estudio descriptivo, aplicado y correlacional, con diseño no experimental y transversal, la muestra estuvo constituida por 30 persona; como instrumentos de evaluación se utilizaron encuestas para cada variable. Entre los resultados se encontró que, las competencias laborales en su concepción general, analizada de manera independiente, es apreciada como adecuada y muy adecuadas en un 53.3% y 16.7%, respectivamente, en la percepción de los trabajadores del centro de salud, sin embargo, un 30%, aproximadamente considera que estas competencias son inadecuadas o muy inadecuadas. La dimensión competencias metodológicas, son consideradas que existen o son reconocidas por los trabajadores de manera adecuada en un 40% y como muy adecuadas en otro 30% valor bastante significativo y que implicaría que reconocen conocer los procedimientos que se llevan a cabo en el centro de salud, sin embargo, para el 30% es de manera inadecuada, y muy inadecuada. Por otro lado, las competencias participativas apreciadas como adecuadas en 40.0% que sumado al

30.0% de muy adecuadas mostraría una tendencia positiva de la apreciación que tienen los trabajadores del Centro de salud, sin embargo, para el 26.7% es de manera inadecuada. Llegándose a la conclusión que existe relación extremadamente débil entre las competencias laborales con la gestión de buenas prácticas en el Centro de Salud “Punta del Este”, de la ciudad de Tarapoto, en el año 2016, resultado corroborado por el índice de correlación de Spearman de 0.138 para una significancia bilateral de 0.468 que permite afirmar la hipótesis general de la investigación”

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Competencias profesionales

1.2.1.1 Competencias

Según (Pereda, Berrocal, & Sanz, 2003), en su investigación “Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos”, señalaron que:

“Se puede definir a la competencia como un conjunto de comportamientos que presenta una persona, que está casualmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en una actividad, situación o trabajo concreto”.

Según (Benavides, 2002), en su libro “Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas” señaló que:

“Las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria”

Otra definición de competencia es planteada por (Perrenoud, 2004), quien consideró que:

“La competencia es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”

1.2.1.2 Elementos de las competencias

Las competencias presentan tres elementos importantes, las cuales se mencionan a continuación (Del Pozo, 2013):

- “Capacidad: es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que presenta una persona para obtener un resultado óptimo en el desarrollo de una actividad laboral.
- Acción: se pone en práctica las capacidades o conocimientos en situaciones reales, con el objetivo de cumplir con el desempeño profesional esperado.
- Contexto: las capacidades tienen que desarrollarse de acuerdo a las circunstancias del trabajo a realizar.”

1.2.1.3 Competencias profesionales

(Del Pozo, 2013), señala que la definición de competencia profesional, la utilizó por primera vez por Mc Cleland en el año 1973, quien busca encontrar las variables que se encontraban relacionadas a la excelencia en el ejercicio profesional.

Una de las definiciones más aceptada en la literatura especializada sobre competencias profesionales, es la que planteó (Bunk, 1994):

“Posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo”

Asimismo (Maza, y otros, 2007) refieren que, la competencia profesional no solo tiene que ver con las actividades que realice una persona en su trabajo, ni los conocimientos específicos que posee para realizarlos, sino que la definición es más global. Consideran a las competencias profesionales como:

“Conjunto de conocimientos, aptitudes y capacidades, que son necesarios para realizar las actividades de trabajo requeridas por los objetivos de producción de una institución. Es decir, lo que se debe de esperar de las personas en un determinado campo laboral, sometido a permanentes cambios e innovaciones”

1.2.1.4 Teoría de Bunk

Respecto a las teorías de las competencias profesionales en la presente investigación nos basaremos en la teoría planteada por (Bunk, 1994), el autor refiere que las competencias profesionales, se clasifican en las siguientes dimensiones:

- “Competencia técnica: las personas presentan dominio como experto para realizar las actividades y contenidos que desempeña en su ámbito laboral, asimismo presenta los conocimientos y destrezas idóneas para realizarlas.
- Competencia metodológica: la persona presenta el conocimiento adecuado para realizar las actividades encomendadas y a las irregularidades que se presenten, logrando de forma independiente alternativas de solución y transfiere de manera adecuada las experiencias adquiridas a otras dificultades que se presenten en el trabajo.

- Competencia social: el individuo sabe colaborar con sus compañeros de forma comunicativa y constructiva, presentando un comportamiento enfocado en el equipo.
- Competencia participativa: la persona que presenta esta competencia, tiene la capacidad de organizar y decidir, asimismo presenta la disposición a aceptar responsabilidades que se le asignen”.

1.2.1.5 El modelo profesionalizante de Cheetman y Chivers

(Olaz, 2018), en su “Guía práctica para el diseño para el diseño y medición de competencias profesionales”, señalo que:

“Cheetman y Chivers 1998, plantean un modelo que busca explicar cómo los profesionales adquieren y mantienen competencias profesionales.

Los autores consideran que uno de los rasgos más importantes del modelo se fundamenta en la reflexión para configurar la base de la competencia profesional. Asimismo, se presentan otros aspectos como las competencias cognitivas, persona, funcional y ética, que condicionan los resultados propios de la competencia profesional”.

1.2.1.6 El modelo explicativo de Navío

(Navío, 2005), en su investigación, “Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional”, estableció que:

“La competencia o competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y

que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo.

La explicación de los elementos considerados permitió completar la definición apuntada anteriormente. En el núcleo del modelo encontramos las capacidades. Como referente inicial, podemos considerar tres tipos de capacidades: cognitivas, conativas y afectivas. Por ello, es preciso considerarlas cuando nuestra pretensión es la evaluación de la competencia profesional.

Las capacidades apuntadas permiten al sujeto la adquisición de conocimientos, procedimientos y actitudes y valores. Estos tres elementos forman el elenco cultural propio del contexto general, laboral, profesional y de la organización del trabajo. Dicho elenco cultural se adquiere, transforma y evoluciona mediante procesos educativos formales, no formales e informales. Por otra parte, disponer de un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, aún combinados e integrados, no supone ser competente. La competencia requiere de la movilización de recursos para poder manifestarse. Por tanto, la utilización de las mismas mediante la acción supera la aplicación de los conocimientos, procedimientos y actitudes a situaciones concretas. En relación con la acción, debemos hacer referencia a la consideración de los aprendizajes informales vinculados a dicha acción. Efectivamente, la experiencia es ineludible. En cierto sentido, es lo que inevitablemente se vincula a la acción. Si la competencia es dinámica porque puede adquirirse a lo largo de toda la vida, el acopio de experiencias (personales, sociales, culturales y profesionales) es fundamental para

que tenga sentido. Además, una concepción de la competencia como la asumida requiere de la consideración de los intereses y necesidades de las personas que serán competentes. Estos tres elementos son, a la vez, tres componentes fundamentales del aprendizaje adulto y, por tanto, nos permiten la consideración de las competencias en los procesos de formación. Por último, la competencia no puede entenderse al margen del contexto por varias razones: a) porque el contexto cambiante (especialmente el profesional) demanda constantemente nuevas competencias o la redefinición de las mismas; b) porque es preciso reparar en competencias transferibles (a otros contextos) y en competencias específicas (de cada contexto). Es preciso apuntar, además, que todas las acciones de desarrollo de la competencia deben tomar como referente las condiciones del contexto tanto general como particular”.

Según el autor las capacidades que presenta la persona, son un primer elemento fundamental que influye en el grado de competencia que presente, las capacidades conllevan que la persona pueda adquirir conocimientos, valores, actitudes y procedimientos. Los elementos en mención forman parte del marco cultural del contexto profesional, laboral y de la organización del trabajo.

Asimismo, la teoría plantea que el contexto al ser cambiante, la persona tiene que adaptar competencias específicas para cada contexto o redefinir las que posee, para cumplir con lo que se propone.

1.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es considerado como las acciones o comportamiento que presenta el personal y que son importantes para lograr cumplir los objetivos de la

organización; es decir, un adecuado desempeño laboral es lo más importante que tiene una organización. (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2002)

Asimismo, el desempeño laboral es considerado como un proceso para determinar el nivel de éxito de una institución, respecto a sus actividades y metas laborales. Al medir el desempeño laboral, conocemos sobre el cumplimiento de las metas planteadas a nivel individual del personal que labora en una institución. (Robbins & Judge, 2009)

Asimismo, (Bonney & Armijo, 2005) señaló que, el desempeño:

“Comprende tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter recurrente o de un proyecto específico. En este contexto la eficiencia se refiere a la habilidad para desarrollar una actividad al mínimo costo posible, en tanto que la eficacia mide si los objetivos predefinidos para la actividad se están cumpliendo”.

1.2.2.1 Elementos del desempeño laboral

Según (Alvarado, 2017), indico que:

“En el área organizacional dentro de una empresa, se han hecho estudios relacionados al desempeño laboral, infiriendo que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos con los que cuenta cada trabajador y pueda aplicar y demostrar en el desarrollo de su trabajo”.

Según, (Chiavenato, 2000), citado por (Castro, 2017) consideró que el desempeño laboral está determinado por:

- Factores actitudinales de la persona, tales como: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad.

-Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Sin embargo, para (Davis & Newstrom, 2000), el desempeño laboral debe considerar los siguientes elementos:

“Comunicación, trabajo en equipo, capacidades, iniciativa, conocimientos, estándares de trabajo, adaptabilidad, desarrollo de talento, potencia al diseño de trabajo y maximizar el desempeño.

Es importante que el personal de una organización presente un óptimo desempeño laboral, para lo cual tiene que presentar ciertas características o elementos como lo han mencionado los autores; en el caso no los presenten es importante que las instituciones busquen alternativas para fortalecer sus habilidades y así cumplan con sus objetivos planteados”.

1.2.2.2 Importancia del desempeño laboral

Es importante para una institución evaluar el desempeño del personal, ya que podemos conocer la eficacia y eficiencia del trabajador, con la finalidad de que pueda cumplir con las metas trazadas por la organización y en caso se presenten dificultades, será necesario realizar actividades para mejorar (García, 2001).

“Para la evaluación de desempeño, es importante, tener los criterios o factores a ser evaluados claramente definidos. Con respecto a lo dicho, Louffat (2012) sostiene que: La evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de

medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales. Los criterios, factores o variables a evaluar estarán constituidos por las competencias previamente definidas para la institución”.

También (Robbins & Judge, 2009), consideró que es importante evaluar el desempeño laboral, ya que nos brinda información relevante para poder tomar decisiones en una organización, como ascensos, despidos y transferencias; asimismo se puede conocer las necesidades a fortalecer mediante capacitaciones y actividades de desarrollo del personal.

Por otro lado, según (Vilas, 2017):

“La evaluación del desempeño es un proceso para calificar y generar información acerca de la eficacia y eficiencia de los empleados en el trabajo”.

1.2.2.3 Dimensiones de desempeño

El (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), en su “Instructivo para la Formulación de Indicadores de Desempeño”, estableció que, entre las dimensiones del desempeño se tiene:

“Eficiencia: Describe la relación entre dos magnitudes, la producción de un bien o servicio y los insumos (financieros, humanos o bienes) utilizados para su generación. Este tipo de indicador está referido a la producción de bienes o servicios, utilizando el mínimo de recursos disponibles.

Eficacia: Cuantifican el grado de cumplimiento de los objetivos o resultados de la institución, programa o proyecto sin considerar los recursos utilizados. Las medidas de eficacia serán útiles en la medida

que los objetivos y/o resultados de la institución o programa se encuentren claramente determinados.

Calidad: Este indicador se encuentra orientado exclusivamente a medir la capacidad de la institución o programa, para responder ante las necesidades de sus clientes, usuarios o población objetivo. Está referido a las características y/o atributos de los bienes y servicios entregados, como la oportunidad, la accesibilidad, la continuidad, la cortesía en la atención, entre otros”.

1.2.2.4 Teorías del desempeño laboral

Teoría de Chiavenato

Chiavenato, es uno de los investigadores que le ha dedicado mayor énfasis a la variable desempeño laboral, por lo que el presente estudio se fundamentó en la presente teoría. (Castro, 2017) refiere que, según (Chiavenato 2002) el desempeño laboral es:

“La eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Por lo mencionado por el autor, se puede considerar que el desempeño laboral se encuentra vinculado a las capacidades personales, y a la interacción que tenga un colaborador en su institución.

Teoría de la Equidad

El autor (García, 2012), refiere que:

“La teoría de la equidad fue planteada por Adams en el año 1963, el personal va a comparar la recompensa que recibe de manera individual por organización donde labora, con las recompensas que reciban sus

compañeros o también las recompensas que reciban trabajadores de organizaciones similares o de la competencia”.

La teoría se fundamenta en la percepción que tiene el trabajador de una institución, respecto al trato que le brindan si es justo o injusto; si el personal percibe imparcialidad, buen trato, adecuada comunicación entre el directivo y el subordinado, la persona se sentirá satisfecha en la institución. (Klingner & Nalbandian, 2002)

Asimismo, la teoría de la equidad se encuentra conformada por dos aspectos: el rendimiento y la equiparación que tenga el personal con los demás.

Teoría de las expectativas

La teoría de la expectativa fue planteada por Vroom 1964, citado por (García, 2012), planteó que:

“La motivación del personal de una institución en su entorno laboral depende de los objetivos y logros que la persona se propone.

El esfuerzo que desarrolla un trabajador en la realización de su tarea se enfocará en tres relaciones:

- **Relación esfuerzo-desempeño:** se considera a la probabilidad que percibe un trabajador de realizar una cantidad determinada de esfuerzo para lograr cumplir con la meta o desempeño.
- **Relación desempeño-recompensa:** se refiere a la percepción que tiene la persona sobre el nivel que presente en su desempeño lo llevará a conseguir el logro de las metas deseadas.
- **Relación recompensas-metas personales:** tiene que ver con la percepción que tiene la persona respecto al grado hasta el cual las

recompensas organizacionales pueden motivar y satisfacen las metas o necesidades personales”.

Según los investigadores (Klingner & Nalbandian, 2002), la teoría de las expectativas se fundamenta en los sentimientos de satisfacción que experimenta el trabajador de una organización, si se siente parte de la organización conllevará a un mejor desempeño laboral en relación a otros.

El punto de vista teórico que asume el investigador se basa en la teoría planteada por (Bunk, 1994), donde dice que, las competencias profesionales, se clasifican en las siguientes dimensiones:

- “Competencia técnica: las personas presentan dominio como experto para realizar las actividades y contenidos que desempeña en su ámbito laboral,
- Competencia metodológica: la persona presenta el conocimiento adecuado para realizar las actividades encomendadas y a las irregularidades que se presenten
- Competencia social: el individuo sabe colaborar con sus compañeros de forma comunicativa y constructiva
- Competencia participativa: tiene la capacidad de organizar y decidir, asimismo presenta la disposición a aceptar responsabilidades que se le asignen”

Asimismo, se toma como fundamento teórico en la presente investigación lo establecido por El (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010), quienes establecieron que, entre las dimensiones del desempeño se tiene:

“Eficiencia: Describe la relación entre dos magnitudes, la producción de un bien o servicio y los insumos (financieros, humanos o bienes) utilizados para su generación.

Eficacia: Cuantifican el grado de cumplimiento de los objetivos o resultados de la institución, programa o proyecto sin considerar los recursos utilizados”.

1.3 Definición de términos básicos

Competencias

Conjunto de comportamientos que presenta una persona, que está casualmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en una actividad, situación o trabajo concreto (Pereda, Berrocal, & Sanz, 2003)

Competencias profesionales

Conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y se encuentra capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (Bunk, 1994),

Desempeño

Es el rendimiento, utilidad o productividad que una persona puede aportar, con tareas o actividades que tiene programado a realizar. (Altuve & Serrano, 1999)

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es considerado como las acciones o comportamiento que presenta el personal y que son importantes para lograr cumplir los objetivos de la organización; es decir un adecuado desempeño laboral es lo más importante que tiene una organización. (Chiavenato, 2002).

Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores. (Raffino, 2019)

Responsabilidad

La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder, que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones, recaen sobre uno mismo. La responsabilidad es considerada un valor y una cualidad del ser humano. Se refiere a una característica positiva de las personas, a través de la cual son capaces de comprometerse y actuar de una manera correcta. (Adrian, 2019)

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes. (Raffino M. , 2019)

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN

La Organización (Iperu.org, 2019) menciona que:

“La Dirección Regional de Educación Tumbes (DRE Tumbes) es una entidad administrativa del sector educativo del Perú este se encarga de garantizar derechos, asegurar servicios educativos de calidad, para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados desde enfoques de equidad e interculturalidad. Su principal función es promover los temas educativos en el departamento de Tumbes. Estas instituciones (DRE) se encargan de trabajar por el desarrollo de la educación. Queriendo formar integralmente ciudadanos competentes, solidarios y éticos que asuman el liderazgo regional y nacional para potenciar el desarrollo humano de nuestro país.”

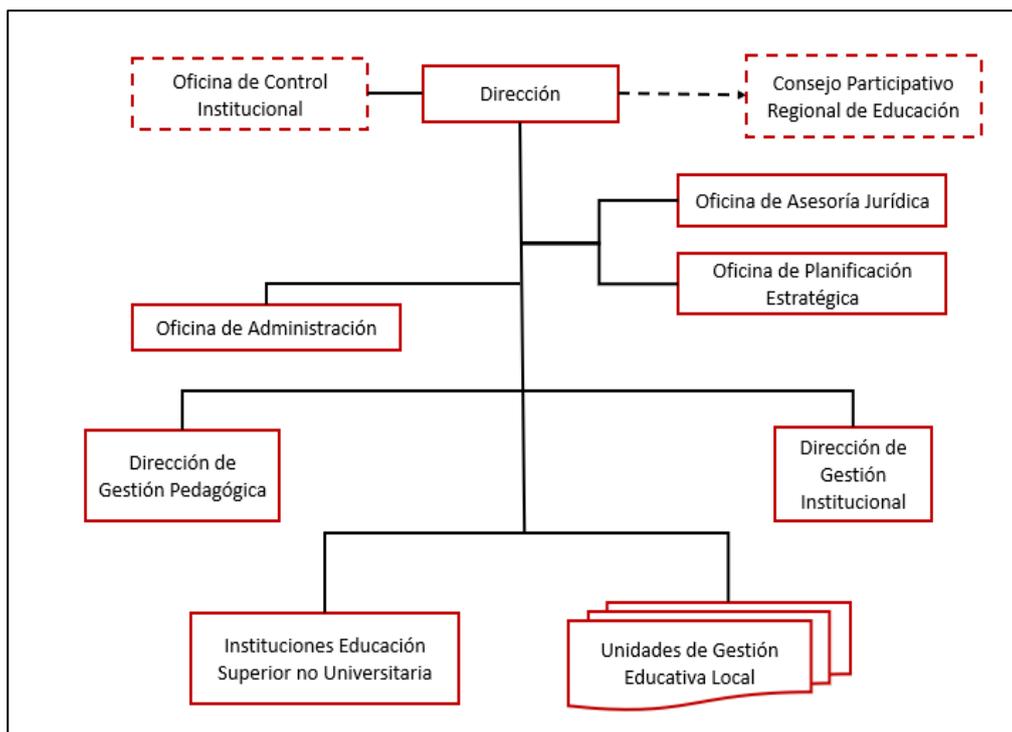


Figura 1 Organigrama Dirección Regional de Educación Tumbes

Fuente: (Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2018)

Por lo señalado por la organización, acerca de la Dirección Regional de Educación Tumbes (DRE Tumbes) de promover los temas educativos en el departamento de Tumbes, se planteó determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Bajo esta concepción se realizó el presente trabajo de investigación, cuya viabilidad, está asegurada por el hecho que el investigador conto con los recursos necesarios para su financiamiento y por la posibilidad de recoger información en la unidad de investigación, la evaluación de los resultados obtenidos, permitieron hacer las respectivas recomendaciones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

La técnica utilizada para la obtención de datos fue, la encuesta y recopilación de datos mediante dos cuestionarios que se aplicaron a los trabajadores, y jefes de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Los principales actores involucrados fueron los trabajadores, y jefes de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, a quienes se les aplicó la encuesta.

Para el procesamiento de información y análisis se utilizó Excel 2010, Word 2010 y el software estadístico SPSS versión 25 en español, utilizando las técnicas estadísticas descriptivas comparativas y técnicas de inferencia estadística para alcanzar los resultados, en cumplimiento de los objetivos del trabajo de investigación.

Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable Independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medida
Competencias Profesionales	Posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo	Competencia técnica	Innovación y Liderazgo	Escala
		Competencia metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	
		Competencia social	Soluciones Concertadas	
		Competencia participativa	Responsabilidad	
Variable Dependiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medida
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es considerado como las acciones o comportamiento que presenta el personal y que son importantes para lograr cumplir los objetivos de la organización; es decir un adecuado desempeño laboral es lo más importante que tiene una organización	Eficacia	Metas diarias Objetivos del cargo Utiliza materiales Realiza actividades	Escala
		Eficiencia	Cumple con actividades asignadas Es proactivo Habilidades intelectuales requeridas para el puesto Comprende tareas Se siente desarrollado	

Elaboración: Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	CUESTIONARIOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES
Competencias Profesionales	Competencia técnica	Innovación y Liderazgo	1. ¿El trabajador de su área sugiere cambios en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes?
			2. ¿El trabajador de su área se anticipa a los problemas que puedan surgir en la Dirección Regional de Educación?
			3. ¿El trabajador de su área orienta los resultados de manera eficiente y eficaz?
			4.- ¿El trabajador desarrolla sus capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?
	Competencia metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	5. ¿El trabajador tiene conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?
			6. ¿El trabajador propone estrategias de participación individual y colectiva para la toma de decisiones?
	Competencia social	Soluciones Concertadas	7. ¿Los trabajadores se motivan entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos?
	Competencia participativa	Responsabilidad	8. ¿Cumple puntualmente con las actividades delegadas dentro del equipo?
9. ¿Asume con responsabilidad el trabajo en equipo?			
Variable	Dimensiones	Indicadores	CUESTIONARIOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES
Desempeño Laboral	Eficacia	Metas diarias	10.- ¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?
		Objetivos del cargo	11.- ¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido?
		Utiliza materiales	12.- ¿Se interesa en la reducción de costos, por el uso de materiales en su área laboral?
		Realiza actividades	13.- ¿Cuándo realiza sus actividades, estas representan un riesgo para sus compañeros?
	Eficiencia	Cumple con actividades asignadas	14.- ¿Realiza las actividades que usted le asigna directamente?
		Es proactivo	15.- ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?
		Habilidades intelectuales requeridas para el puesto	16.- ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?
		Comprende tareas	17.- ¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?
		Se siente desarrollado	18.- ¿Ud., considera que el trabajador se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?

Elaboración: Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES - APLICADO A LOS TRABAJADORES
Competencias Profesionales	Competencia técnica	Innovación y Liderazgo	1.- ¿Se evidencia la capacidad de liderazgo de la Dirección regional, ante cualquier situación, mediante el uso de alguna inteligencia múltiple?
			2.- ¿Se pone en práctica la inteligencia emocional dentro de la Dirección Regional de Educación?
			3.- ¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Dirección Regional de Educación?
			4.- ¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por su capacidad de liderazgo?
			5.- ¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?
	Competencia metodológica	Utilización de Estrategias y Procedimientos	6.- ¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación?
			7.- ¿Sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación?
			8.- ¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?
	Competencia social	Soluciones Concertadas	9.- ¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?
			10.- ¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Dirección Regional de Educación?
			11.- ¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?
	Competencia participativa	Responsabilidad	12.- ¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, ya que no existe manipulación de variables.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de corte transversal, porque se recolectarán datos en un solo momento.

Los estudios correlacionales, según (Hernandez, Fernandez, Batista, & P, 2014):

“Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

Se entiende por población de estudio como “un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio” (Arias, Villasís, & Miranda, 2016)

En tal sentido se estableció que la población para evaluar las competencias profesionales, y el desempeño laboral, estuvo compuesta por 48 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, quienes fueron evaluados por 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

La segunda población estuvo constituida por 48 trabajadores de ambos sexos, de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, quienes evaluaron las competencias institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

3.2.2 Muestra

Se entiende por muestra estadística “la porción o parte de una población estadística que se extrae para determinado estudio. La muestra estadística suele ser una representación de toda la población con el fin de conocer y determinar los aspectos de esta”. (Enciclopedia Económica, 2019)

En este sentido, por ser una población pequeña se estableció que la muestra para evaluar el desempeño laboral y las competencias profesionales, se conformaría por el total de la población, es decir, se utilizó el total de 48 trabajadores, quienes fueron evaluados por 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

La segunda muestra fue de 48 trabajadores, quienes respondieron el cuestionario de competencias institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para (Casas, Repullo, & Donado, 2003), La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que, permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

En la presente investigación, la técnica y procedimiento para recopilar la información es la encuesta, a través de dos cuestionarios, que fueron aplicados de la siguiente manera:

- Cuestionario 1, aplicado a 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes de acuerdo a la muestra establecida, este cuestionario estuvo compuesto por 18 preguntas, relacionadas con las competencias profesionales, y el desempeño laboral de los 48 trabajadores.
- Cuestionario 2, aplicado a 48 trabajadores, el cual consto de 12 preguntas relacionadas con las competencias institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Para determinar la validez de los cuestionarios se utilizó el juicio de expertos, mediante 3 validaciones de instrumentos que se encuentran en los anexos.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, para (Oviedo & Campo, 2005), el alfa de Cronbach:

“Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. El alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja”

En la presente investigación se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de ambos resultados como se aprecia a continuación:

- El Alfa de Cronbach para el cuestionario 1, utilizado para evaluar las competencias profesionales, y el desempeño laboral, arrojó un valor de 0,883

(cuadro 1) indicando que, el instrumento es confiable, y puede ser utilizado en otra investigación.

Cuadro 1 - Estadísticas de fiabilidad, cuestionario 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	18

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

- El Alfa de Cronbach para el cuestionario 2, utilizado para evaluar las competencias institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, arrojó un valor de 0,882 (cuadro 2), lo que indica que, el instrumento es confiable, por lo tanto, puede ser aplicado en otra investigación.

Cuadro 2 - Estadísticas de fiabilidad, cuestionario 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- Procesamiento de información: Se utilizó las técnicas informáticas sistemáticas en el procesamiento de información como Excel 2010, Word 2010 y el software estadístico SPSS versión 25 en español.
- Análisis de datos: mediante el uso de estadística descriptiva y estadística inferencial, tales como las técnicas de correlación, para la determinación de la relación que pudo existir entre las variables e indicadores

3.5 Aspectos éticos

Para la realización del estudio, se le solicitó autorización al director de la institución, también se le explicó los fines correspondientes de la investigación, asimismo todos los participantes autorizaron de manera verbal su participación. Por otro lado, en la

información que se recopiló al aplicar los instrumentos se respetó la reserva de las identidades del personal.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 Competencias profesionales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

A continuación, se presentan los resultados concernientes a las competencias profesionales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Las competencias estudiadas fueron:

- **Competencias Técnicas**
- **Competencias Metodológica**
- **Competencias Sociales**
- **Competencias Participativa**

4.1.1 Competencias técnicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Seguidamente se observa los resultados pertenecientes a las competencias técnicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

4.1.1.1 Sugerencias del trabajador en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

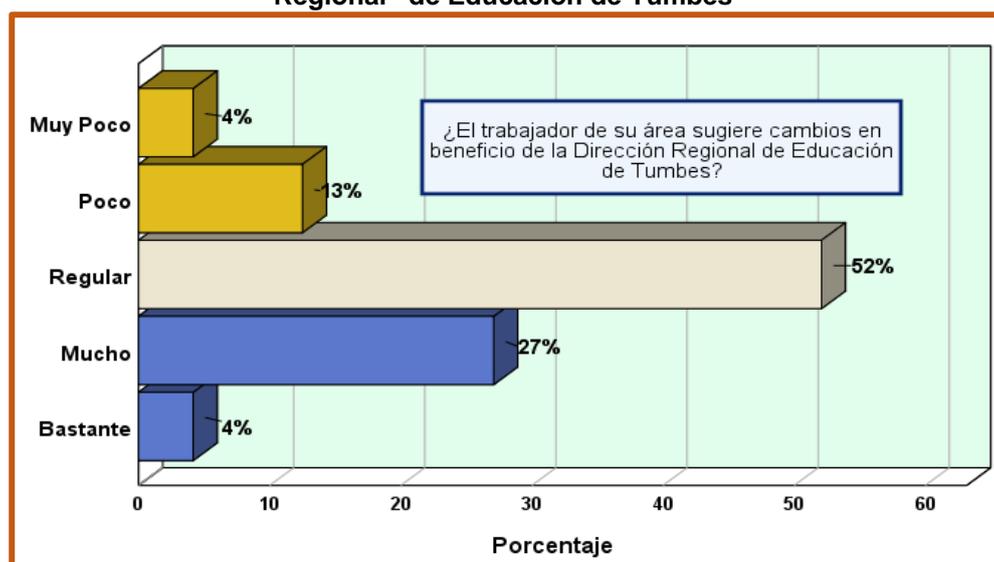
En la tabla 1 y gráfico 1 se observa que según los jefes de área el **17%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, **Muy poco** sugieren cambios en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. El **52%** es **regular**, mientras que el **31%** de los trabajadores sugieren **Muchos** cambios, en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Tabla 1 Sugerencias del trabajador en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	2	4	4
Poco	6	13	17
Regular	25	52	69
Mucho	13	27	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 1 Sugerencias del trabajador en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.1.2 Anticipación del trabajador a los problemas que pueden surgir en la Dirección Regional de Educación.

Se presenta en la tabla 2 y gráfico 2 que, según los jefes de área, el **13%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se anticipan **poco** a los problemas que puedan surgir en la Dirección Regional de Educación, mientras que el **54%** se anticipa **regularmente**, y solo el **33%** de los trabajadores se

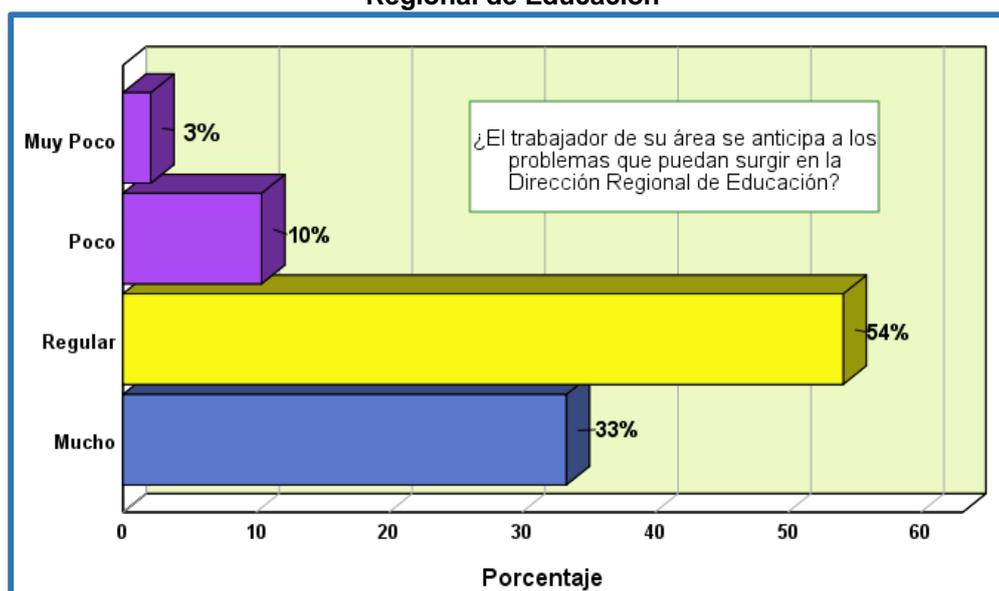
anticipan **mucho** a los problemas que pueden surgir en la Dirección Regional de Educación.

Tabla 2 Anticipación del trabajador a los problemas que pueden surgir en la Dirección Regional de Educación

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	3	3
Poco	5	10	13
Regular	26	54	67
Mucho	16	33	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 2 Anticipación del trabajador a los problemas que pueden surgir en la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.1.3 Resultados orientados de manera eficiente y eficaz por el trabajador.

Según los jefes de área entrevistados, el **6%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, orientan **poco** los resultados de manera

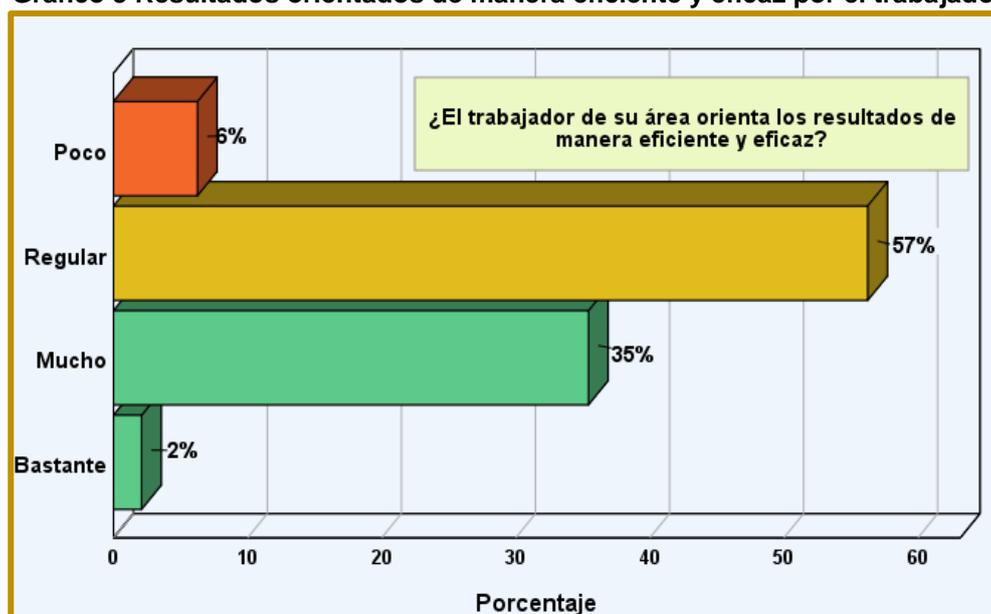
eficiente y eficaz, mientras que el **57%** orienta **regularmente**, y solo el **37%** de los trabajadores de su área orienta **mucho** los resultados de manera eficiente y eficaz.

Tabla 3 Resultados orientados de manera eficiente y eficaz por el trabajador

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	3	6	6
Regular	27	57	63
Mucho	17	35	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 3 Resultados orientados de manera eficiente y eficaz por el trabajador



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.1.4 Desarrollo de capacidades éticas, y morales del trabajador para el ejercicio de sus funciones.

Según los jefes de área en la tabla 4 y gráfico 4 se evidenció que el **2%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, desarrollan **poco** sus capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones. Mientras que

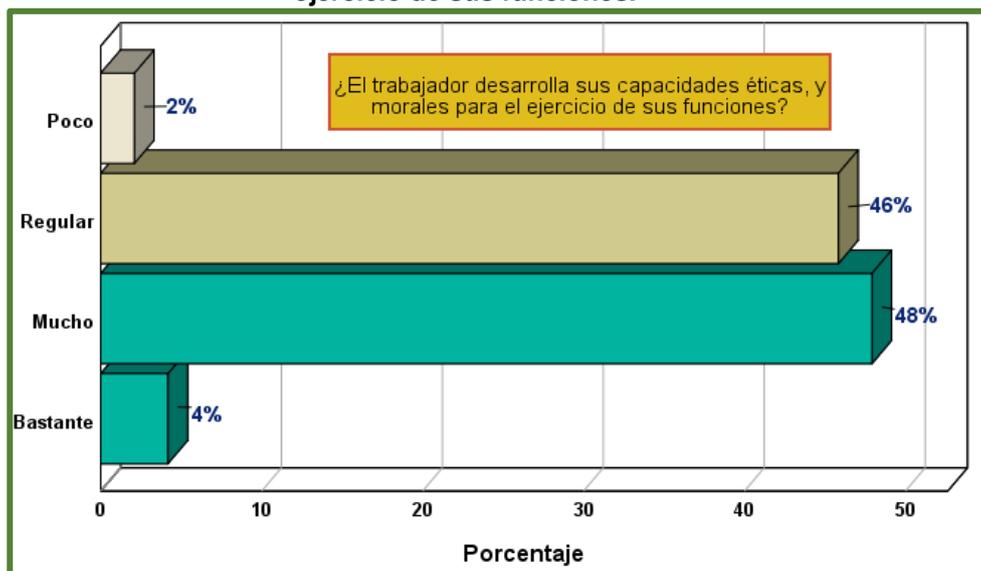
el **46%** lo desarrollan **regularmente**, y el **52%** de los trabajadores desarrollan **mucho** sus capacidades.

Tabla 4 Desarrollo de capacidades éticas, y morales del trabajador para el ejercicio de sus funciones.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	1	2	2
Regular	22	46	48
Mucho	23	48	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 4 Desarrollo de capacidades éticas, y morales del trabajador para el ejercicio de sus funciones.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.1.5 Competencias técnicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Se observa en la tabla 5 y gráfico 5 que, según los jefes de área entrevistados, el **2%** de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, tiene **poca** competencia técnica. El **60%** es **regular**, y solo el **38%** de los trabajadores

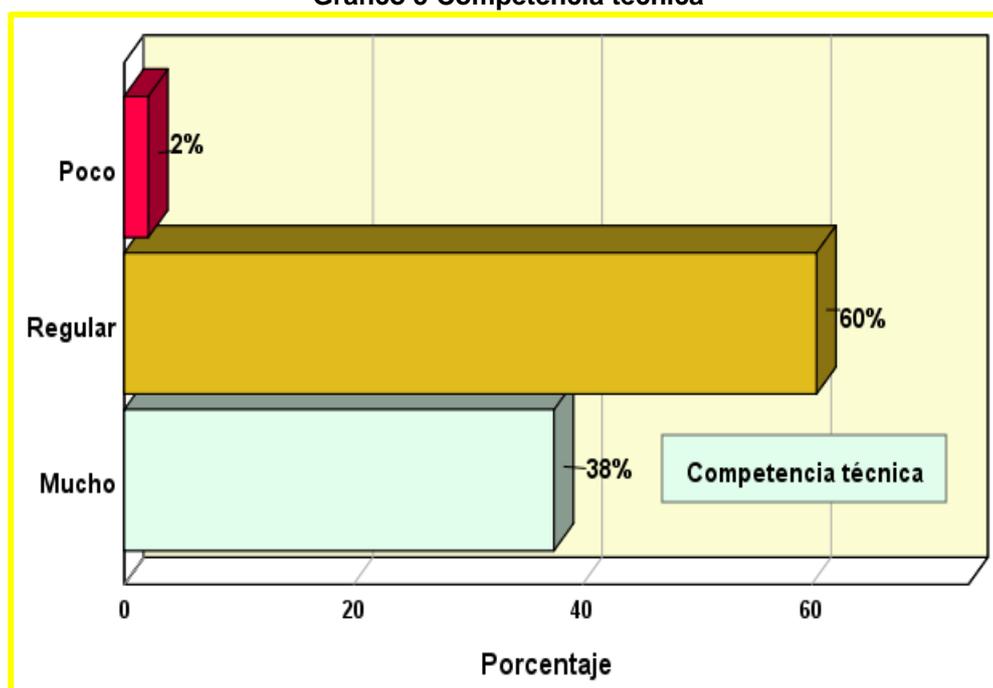
tiene **mucho** competencia técnica en la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Tabla 5 Competencia técnica

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	1	2	2
Regular	29	60	62
Mucho	18	38	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 5 Competencia técnica



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

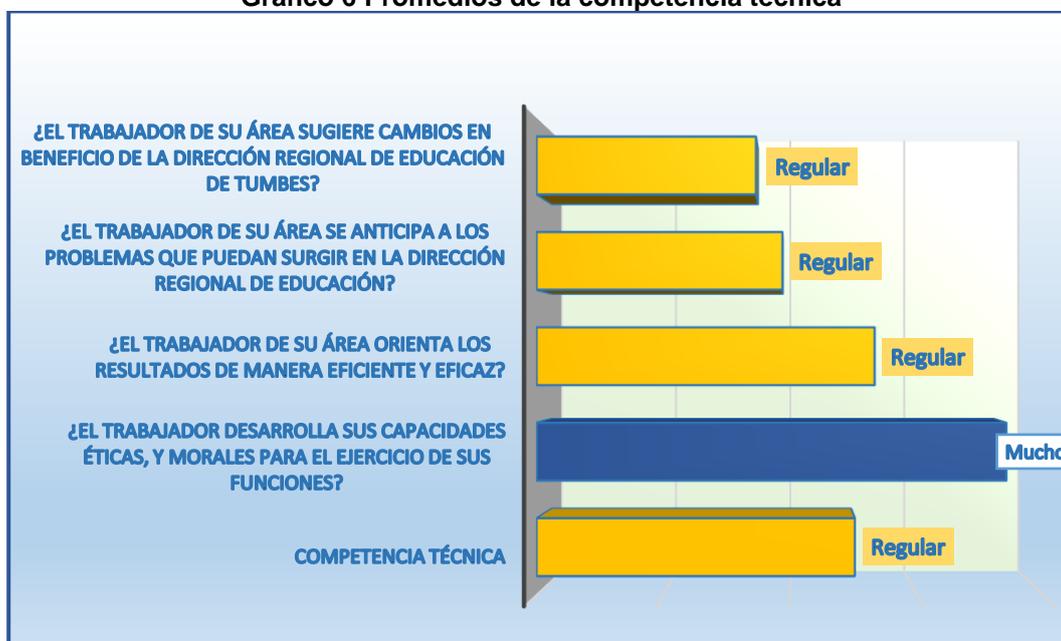
En tabla 6 y gráfico 6 se presenta los últimos resultados correspondientes al promedio de las competencias técnicas y sus indicadores, donde se observa un valor cualitativo “**Regular**” en casi todos los indicadores estudiados.

Tabla 6 Promedios de la competencia técnica

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿El trabajador de su área sugiere cambios en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes?	3	Regular
¿El trabajador de su área se anticipa a los problemas que puedan surgir en la Dirección Regional de Educación?	3	Regular
¿El trabajador de su área orienta los resultados de manera eficiente y eficaz?	3	Regular
¿El trabajador desarrolla sus capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?	4	Mucho
Competencia técnica	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración: Propia

Gráfico 6 Promedios de la competencia técnica



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración: Propia

4.1.2 Competencias metodológicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Seguidamente se evidencia a continuación, los resultados referentes a las Competencias metodológicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes del cuestionario aplicado a los jefes de área.

4.1.2.1 Conocimientos del trabajador en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.

En la siguiente tabla 7 se visualiza que, los jefes de área encuestados consideran que el **4%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes posee **poco** conocimiento en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo. El **44%** posee conocimiento **regularmente**, mientras que el **52%** de los trabajadores tiene **mucho** conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.

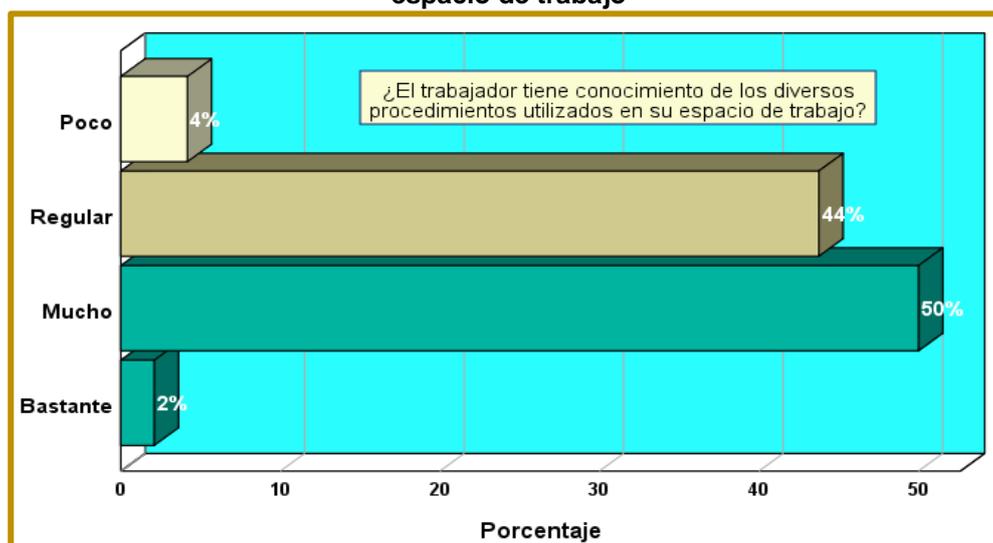
Tabla 7 Conocimientos del trabajador en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	21	44	48
Mucho	24	50	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados se pueden observar a continuación el siguiente gráfico 7.

Gráfico 7 Conocimientos del trabajador en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.2.2 Estrategias de participación individual y colectiva por el trabajador para la toma de decisiones.

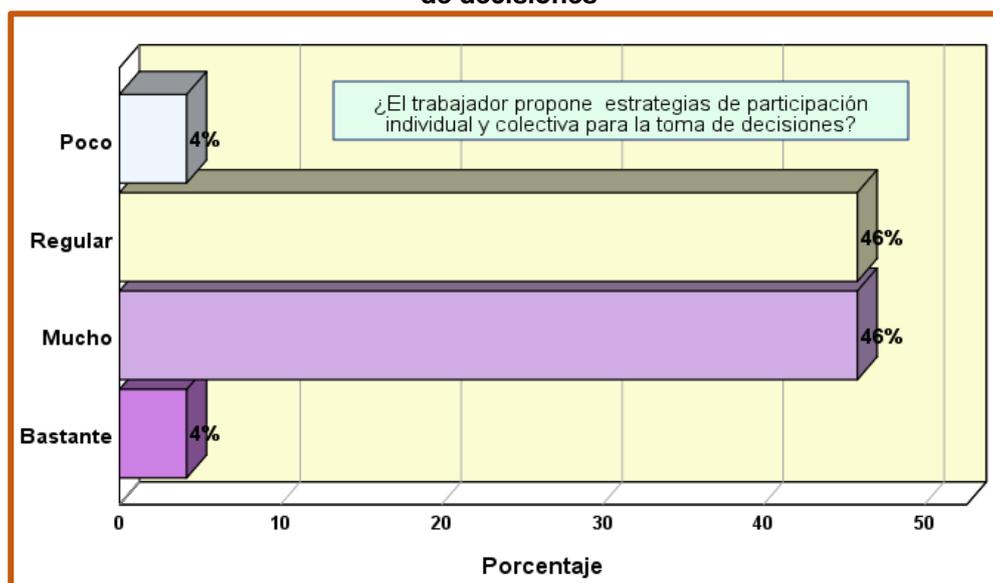
Se puede apreciar en la tabla 8 que, el **4%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, propone **pocas** estrategias de participación individual y colectiva para la toma de decisiones. El **46%** de los trabajadores las propone **regularmente**, mientras que el **50%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, propone **muchas** estrategias de participación individual y colectiva para la toma de decisiones.

Tabla 8 Estrategias de participación individual y colectiva por el trabajador para la toma de decisiones

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	22	46	50
Mucho	22	46	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 8 Estrategias de participación individual y colectiva por el trabajador para la toma de decisiones



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.2.3 Competencias metodológicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Según los jefes de área, se puede observar en la tabla 9 se observa que, el **2%** de los trabajadores proponen y tienen **poco** conocimiento en las competencias metodológicas, mientras que el **36%** **regularmente** tiene conocimiento en las competencias metodológicas, y solo el **62%** de los trabajadores tiene **bastante** conocimiento.

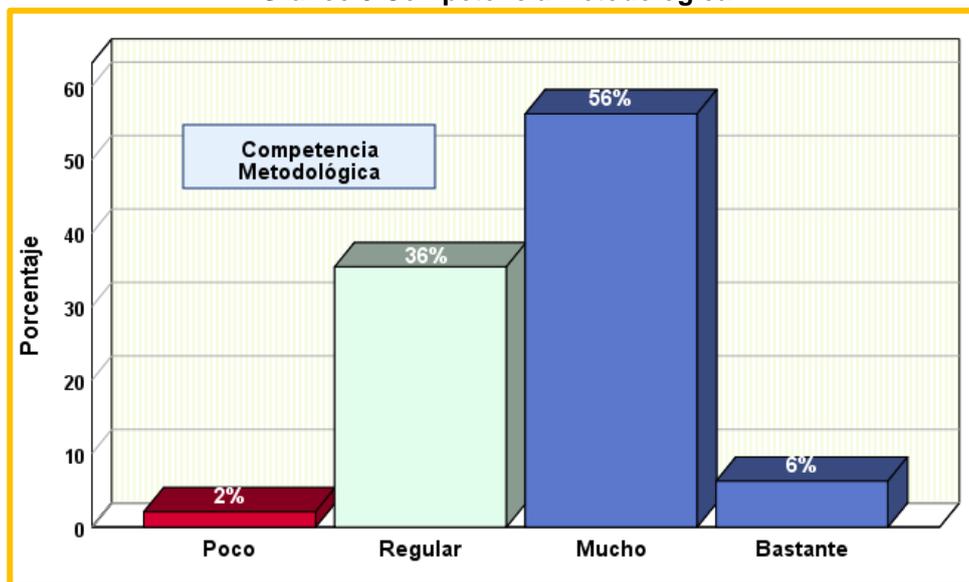
Tabla 9 Competencia Metodológica

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	1	2	2
Regular	17	36	38
Mucho	27	56	94
Bastante	3	6	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Los resultados que se mencionaron de la tabla 9, se observan a continuación en el siguiente gráfico 9.

Gráfico 9 Competencia Metodológica



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

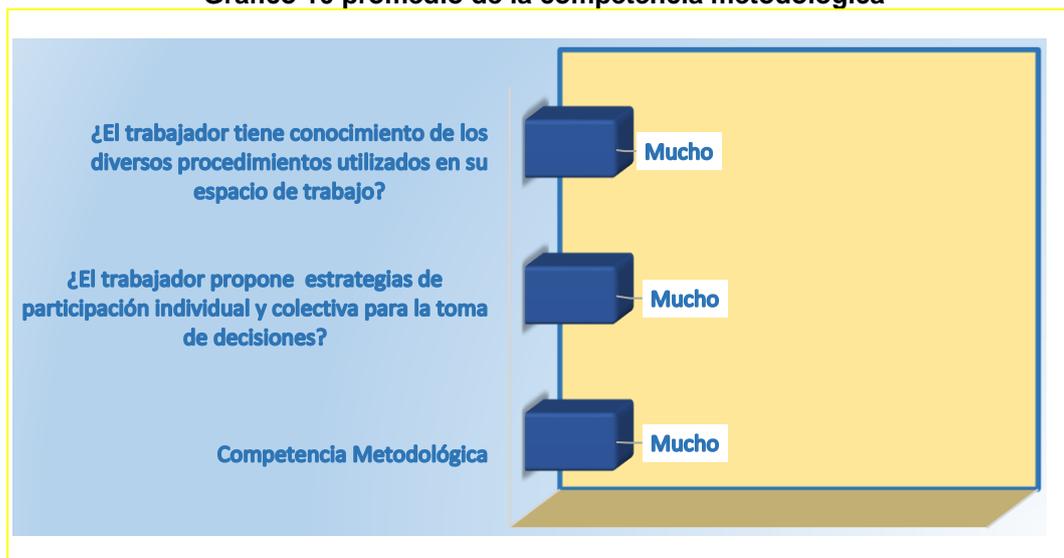
También se presenta en la tabla 10 las competencias metodológicas y sus indicadores, observándose un promedio de “4” indicando un valor cualitativo de “**Mucho**”. Estos resultados mencionados se observan en el gráfico 9.

Tabla 10 Promedio de la competencia metodológica

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿El trabajador tiene conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?	4	Mucho
¿El trabajador propone estrategias de participación individual y colectiva para la toma de decisiones?	4	Mucho
Competencia Metodológica	4	Mucho

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 10 promedio de la competencia metodológica



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.3 Competencias sociales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Inmediatamente se aprecian a continuación los resultados referentes a las competencias sociales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes.

4.1.3.1 Motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, para lograr los objetivos propuestos.

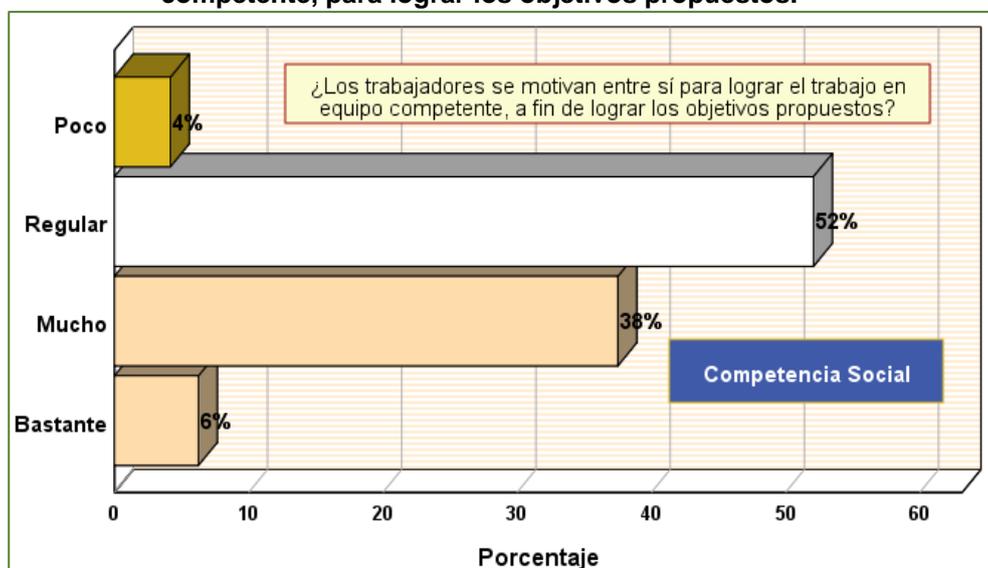
Se aprecia en la siguiente tabla 11 según los jefes de área que, el **4%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes se motivan **poco** entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos. El **52%** de los trabajadores se motivan **regularmente**, mientras que el **44%** se motivan **bastante**, lo que quiere decir que las competencias sociales de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación se desarrollan de manera regular. Los resultados mencionados se pueden observar en el gráfico 11 a continuación.

Tabla 11 Motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, para lograr los objetivos propuestos.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	25	52	56
Mucho	18	38	94
Bastante	3	6	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 11 Motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, para lograr los objetivos propuestos.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.4 Competencias participativas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

A continuación, se evidencian los resultados concernientes a las Competencias participativas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes:

4.1.4.1 Cumplimiento puntual de las actividades delegadas dentro del equipo.

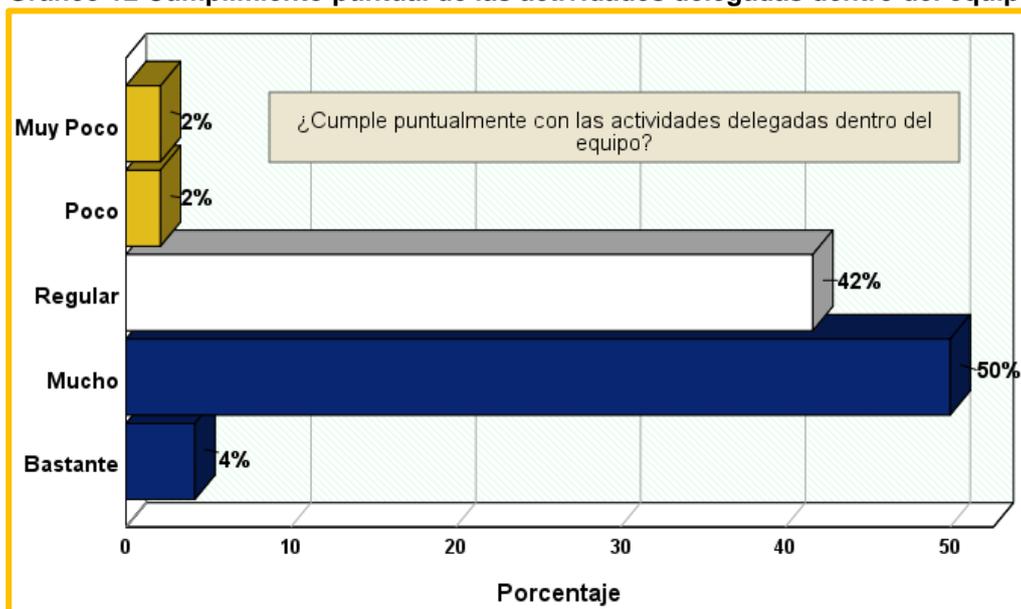
Según los jefes de área, el **4%** de trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, cumplen **poco** puntual con las actividades delegadas dentro del equipo. El **42%** los trabajadores cumplen **regularmente** con las actividades delegadas, mientras que el **54%** de los trabajadores cumplen **mucho** las actividades delegadas. Los resultados se visualizan en la siguiente tabla y gráfico 12.

Tabla 12 Cumplimiento puntual de las actividades delegadas dentro del equipo.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	1	2	4
Regular	20	42	46
Mucho	24	50	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 12 Cumplimiento puntual de las actividades delegadas dentro del equipo



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.4.2 Responsabilidad en el trabajo en equipo.

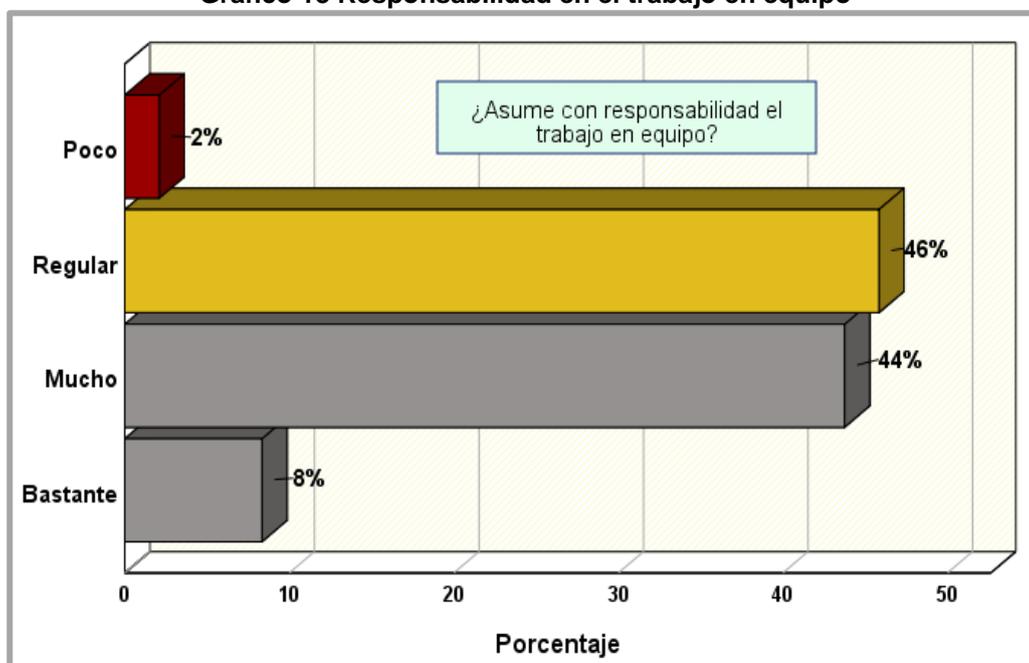
El **46%** de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación Tumbes, asumen **regularmente** con sus responsabilidades el trabajo en equipo. El **2%** de los trabajadores asumen **poca** responsabilidad, y el **52%** de los trabajadores lo asumen **mucho**. Los resultados mencionados se visualizan a continuación en la siguiente tabla 13 y gráfico 13.

Tabla 13 Responsabilidad en el trabajo en equipo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	1	2	2
Regular	22	46	48
Mucho	21	44	92
Bastante	4	8	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 13 Responsabilidad en el trabajo en equipo



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área en la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.1.4.3 Competencia participativa de los trabajadores de la Dirección regional de educación Tumbes.

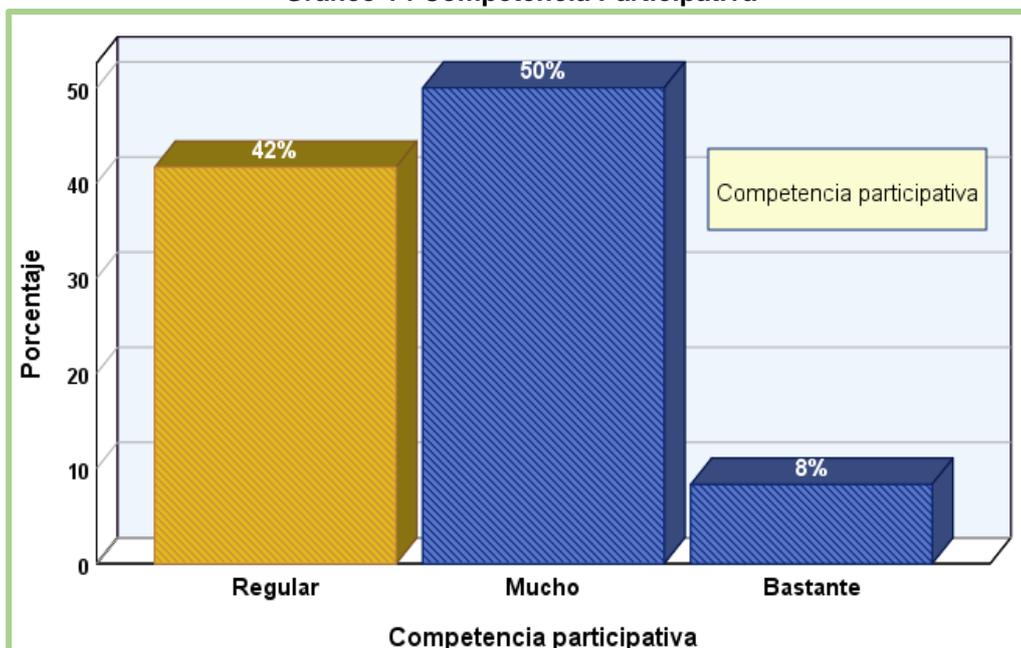
Según los jefes de área se puede observar en la siguiente tabla 14 que, el **42%** de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación Tumbes, tienen una competencia participativa **regular** en términos generales. Mientras que el **58%** de los trabajadores tiene **mucho** competencia participativa. Los resultados se aprecian igualmente en el gráfico 14.

Tabla 14 Competencia participativa

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	20	42	42
Mucho	24	50	92
Bastante	4	8	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 14 Competencia Participativa



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Se aprecia en la tabla 15 el promedio de las competencias participativas y sus indicadores, observándose un promedio de “4” indicando un valor cualitativo de “**Mucho**”. Estos resultados mencionados se observan en el gráfico 15.

Tabla 15 Promedio de la competencia participativa.

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿Cumple puntualmente con las actividades delegadas dentro del equipo	4	Mucho
¿Asume con responsabilidad el trabajo en equipo?	4	Mucho
Competencia participativa	4	Mucho

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 15 Competencia participativa



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2 Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Se muestra a continuación los resultados pertenecientes a la eficacia y eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, evaluados por sus jefes de área.

4.2.1 Eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Inmediatamente se evidencian los resultados correspondientes a los indicadores que transigen la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes:

4.2.1.1 Metas diarias cumplidas en el tiempo solicitado.

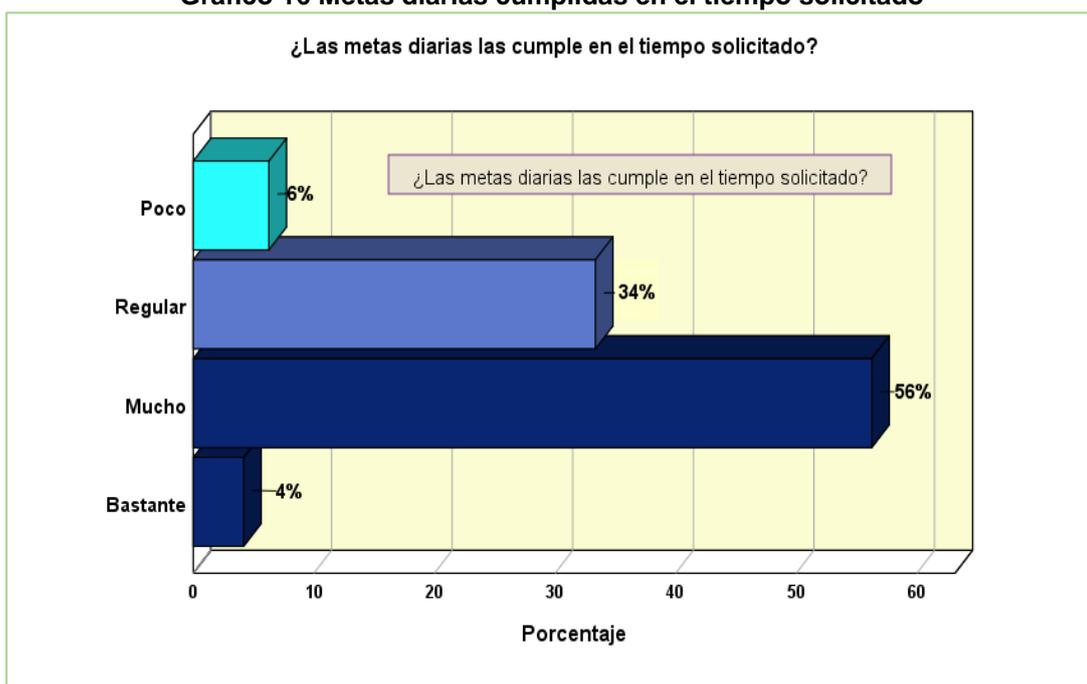
Según los jefes de área, el 6% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, cumplen **poco** las metas diarias en el tiempo solicitado. El **34%** cumple de manera **regular**, mientras que el **60%** de los trabajadores cumple **bastante** con sus metas diarias. Los resultados se aprecian en el gráfico 16 a continuación.

Tabla 16 Metas diarias cumplidas en el tiempo solicitado

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	3	6	6
Regular	16	34	40
Mucho	27	56	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 16 Metas diarias cumplidas en el tiempo solicitado



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.1.2 Cumplimiento de objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido.

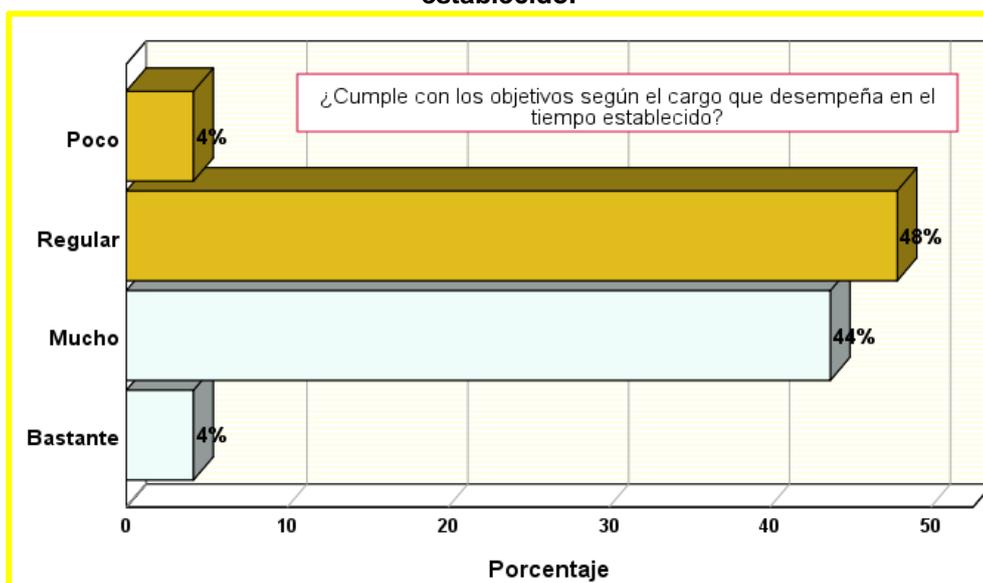
Se observa en la tabla 17 y gráfico 17 según los jefes encuestados que, el **4%** de los trabajadores cumplen **poco** con los objetivos según el cargo que desempeñan en el tiempo establecido. El **48%** cumplen de manera **regular**, mientras que el otro **48%** de los trabajadores cumple **mucho** con los objetivos.

Tabla 17 Cumplimiento de objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	23	48	52
Mucho	21	44	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 17 Cumplimiento de objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido.



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.1.3 Interés en la reducción de costos, por el uso de materiales en el área laboral.

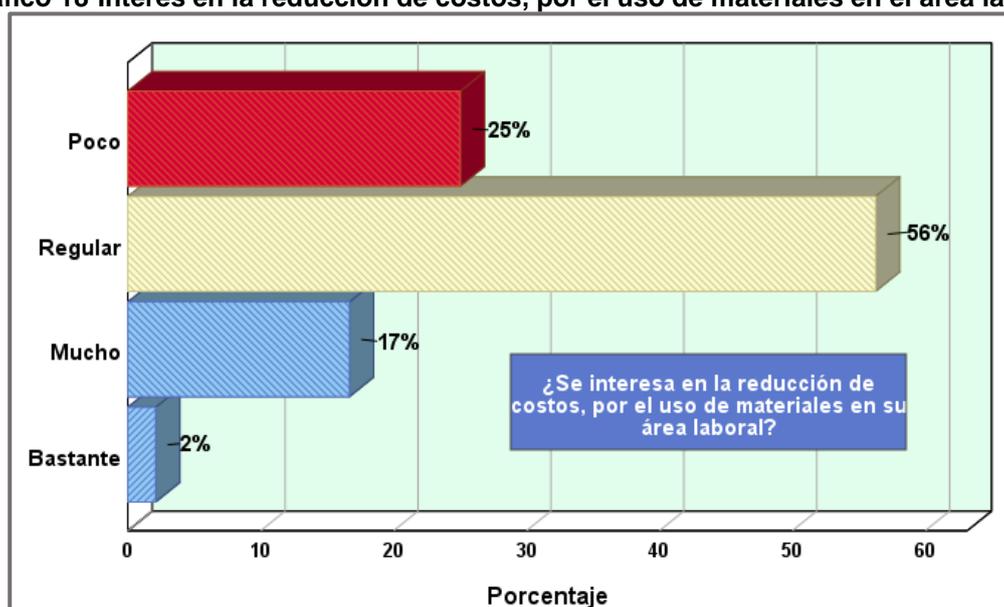
Se aprecia en la tabla 18 que, según lo manifestado por los jefes de área, el **25%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes se interesan **poco** en la reducción de costos, por el uso de materiales en su área laboral. El **56%** **regularmente** se interesan, y solo el **19%** de los trabajadores se interesan **mucho** por la reducción de costos de materiales en su área laboral. Los resultados mencionados se presentan en el gráfico 18.

Tabla 18 Interés en la reducción de costos, por el uso de materiales en el área laboral.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	12	25	25
Regular	27	56	81
Mucho	8	17	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 18 Interés en la reducción de costos, por el uso de materiales en el área laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.1.4 Realización de actividades, y la representación de riesgos para los compañeros.

Se observa en la tabla 19 que, los jefes de áreas indicaron que el **13%** de los trabajadores cuando realizan sus actividades, estas representan **mucho** riesgo para sus compañeros. Mientras que el **50%** de los trabajadores representa un riesgo **regular** y solo el **37%** de los trabajadores cuando realizan sus actividades estas representan **muy poco** riesgo para sus compañeros.

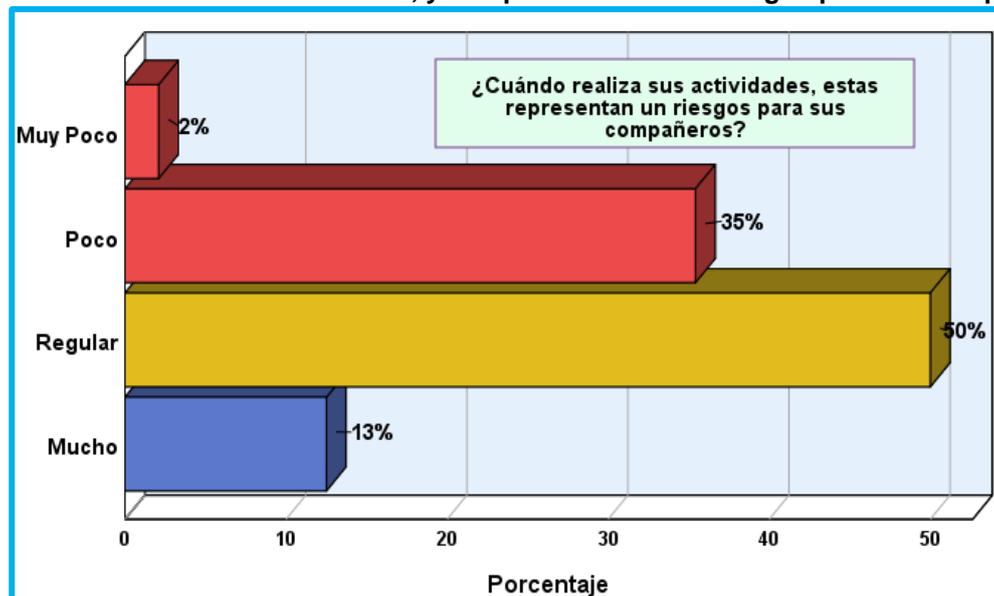
Tabla 19 Realización de actividades, y la representación de riesgos para los compañeros

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	17	35	38
Regular	24	50	88
Mucho	6	13	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Los resultados mencionados se observan a continuación en el siguiente gráfico 19.

Gráfico 19 Realización de actividades, y la representación de riesgos para los compañeros



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.1.5 Eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

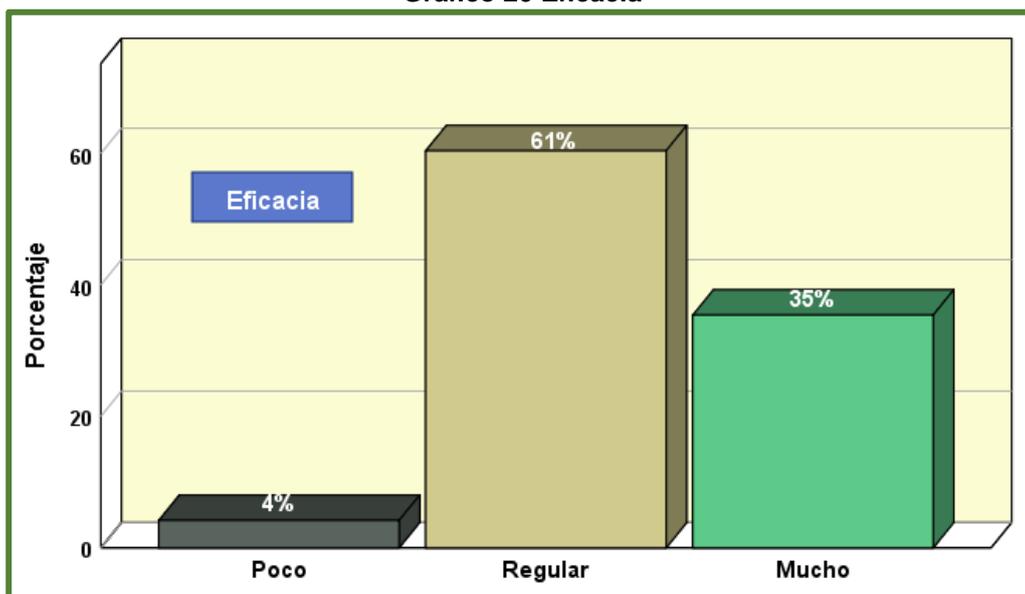
Según los jefes de área, el **4%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen **poca** eficacia. El **61%** de los trabajadores son **regulares**, sin embargo, solo el **35%** de los trabajadores tiene **mucho** nivel de eficacia. Estos resultados mencionados se aprecian en la tabla 20, y gráfico 20 a continuación.

Tabla 20 Eficacia

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	29	61	65
Mucho	17	35	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 20 Eficacia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

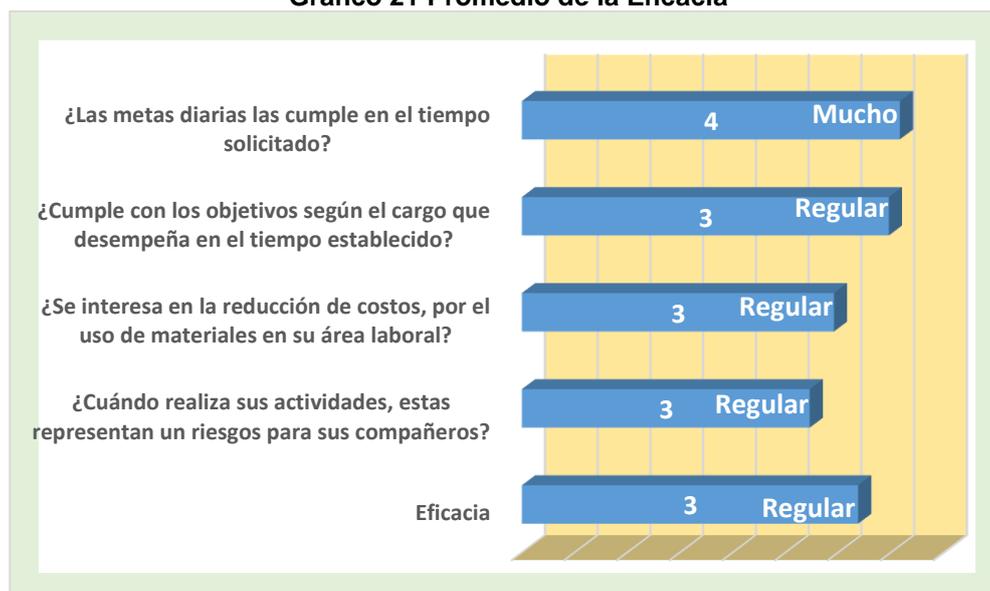
Se visualiza en la tabla 21 el promedio de la eficacia y sus indicadores, apreciándose un promedio general de “3” indicando un valor cualitativo de **“Regular”**. Estos resultados mencionados se observan en el gráfico 21.

Tabla 21 Promedio de la Eficacia

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?	4	Mucho
¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido?	3	Regular
¿Se interesa en la reducción de costos, por el uso de materiales en su área laboral?	3	Regular
¿Cuándo realiza sus actividades, estas representan un riesgo para sus compañeros?	3	Regular
Eficacia	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 21 Promedio de la Eficacia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.2 Eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Seguidamente se presentan los resultados correspondientes a los indicadores que conforman la eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes:

4.2.2.1 Realización de actividades asignadas directamente.

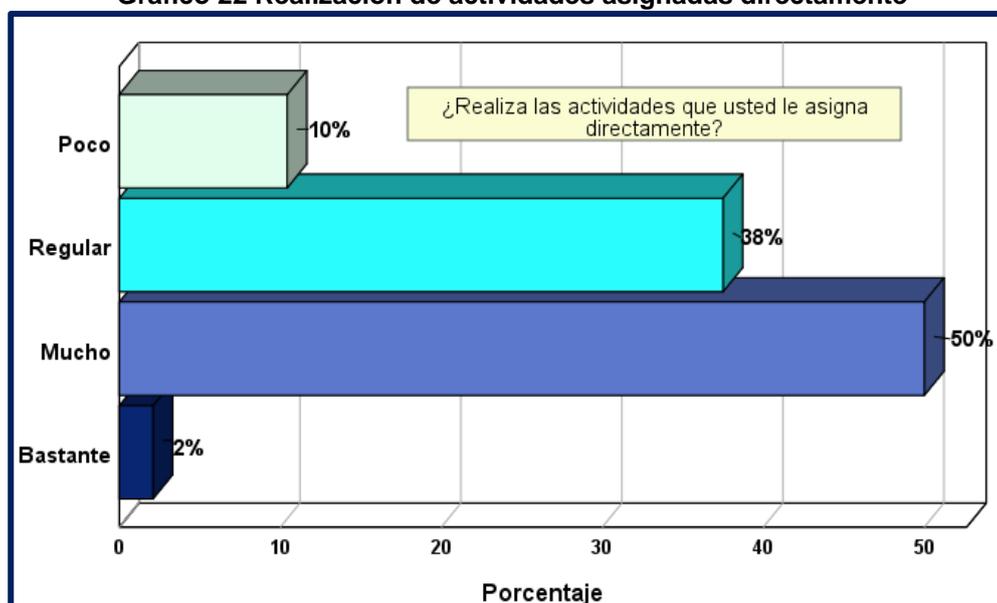
En la tabla 22 se tiene que los jefes de área manifestaron que, el **10%** de los trabajadores realizan **poco** las actividades que son asignadas por los jefes de área. El **38%** de los trabajadores realizan las actividades que se le asigna de manera **regular**, mientras que el **52%** de los trabajadores realizan de manera **mucho** más efectiva las actividades que les asignan. En el gráfico 22 se observa de manera porcentual los resultados antes mencionados de la tabla 22.

Tabla 22 Realización de actividades asignadas directamente

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	5	10	10
Regular	18	38	48
Mucho	24	50	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 22 Realización de actividades asignadas directamente



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.2.2 Proactividad en el cumplimiento de metas y tareas.

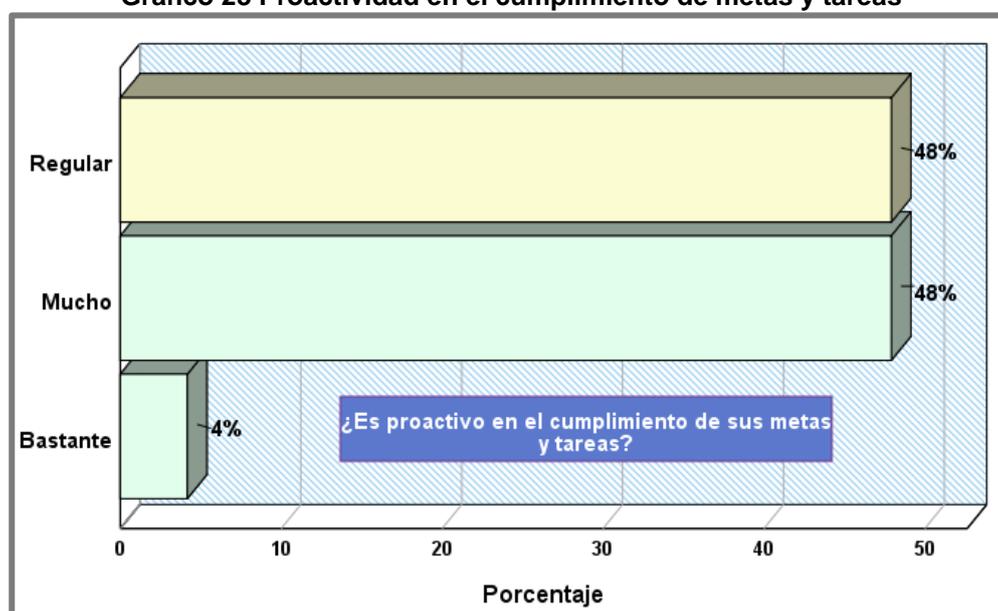
Según los jefes de área, el **48%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes son **regularmente** proactivos en el cumplimiento de metas y tareas, mientras que el **52%** son **bastante** proactivos para cumplir sus metas y tareas.

Tabla 23 Proactividad en el cumplimiento de metas y tareas.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	23	48	48
Mucho	23	48	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 23 Proactividad en el cumplimiento de metas y tareas



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.2.3 Requerimiento para el puesto de trabajo según las habilidades sociales.

Se visualiza en la tabla 24 y gráfico 24 que los jefes de área manifestaron que, **4%** de trabajadores tienen **pocas** habilidades intelectuales, requeridas para su puesto de trabajo. El **36%** son **regulares**, mientras que el **60%** tiene **muchas** habilidades intelectuales, requeridas para su puesto de trabajo.

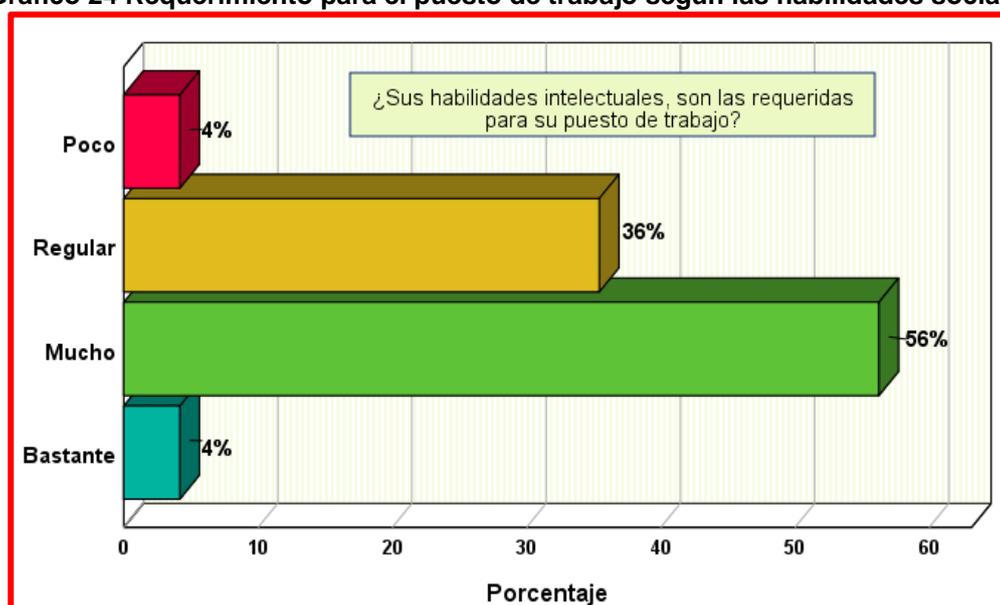
Tabla 24 Requerimiento para el puesto de trabajo según las habilidades sociales

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	17	36	40
Mucho	27	56	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

En el siguiente gráfico 24 se aprecia los resultados antes mencionados.

Gráfico 24 Requerimiento para el puesto de trabajo según las habilidades sociales



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.2.4 Comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar el trabajo.

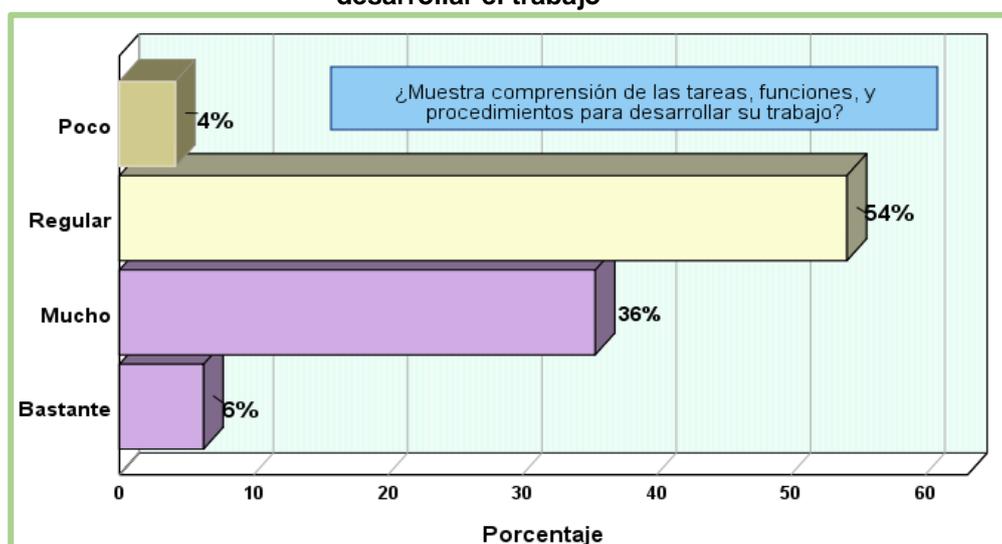
En la siguiente tabla 25, se observa que los jefes entrevistados manifestaron que el **4%** los trabajadores muestran **poca** comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar el trabajo, mientras que el **54%** lo muestra **regular**, y solo el **42%** de los trabajadores tienen **mucho** comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo. En el gráfico 25 se presentan los resultados mencionados de manera porcentual.

Tabla 25 Comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar el trabajo.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	26	54	58
Mucho	17	36	94
Bastante	3	6	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 25 Comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar el trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia.

4.2.2.5 Motivación en el desarrollo de las funciones del trabajador.

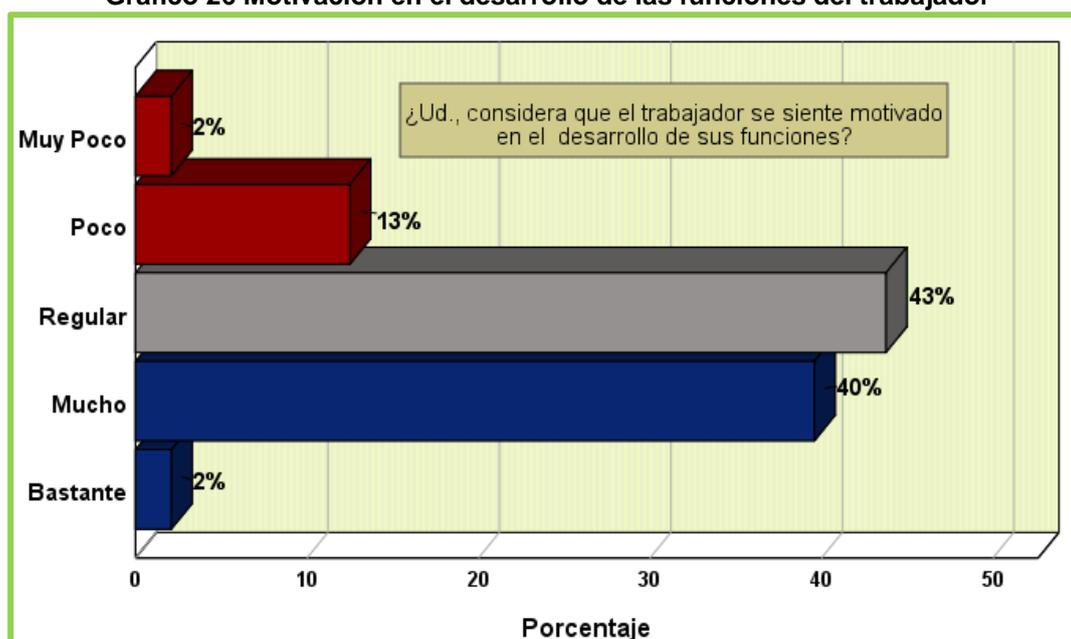
Los jefes de área indicaron con el **15%** de los trabajadores se sienten **poco** motivados en el desarrollo de sus funciones, mientras que el **43%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se siente motivado **regularmente** y solo el **42%** de los trabajadores tienen **mucho** motivación en el desarrollo de las funciones. Los resultados mencionados se presentan a continuación en la siguiente tabla 26 y gráfico 26.

Tabla 26 Motivación en el desarrollo de las funciones del trabajador

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	6	13	15
Regular	21	43	58
Mucho	19	40	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 26 Motivación en el desarrollo de las funciones del trabajador



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

4.2.2.6 Eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes.

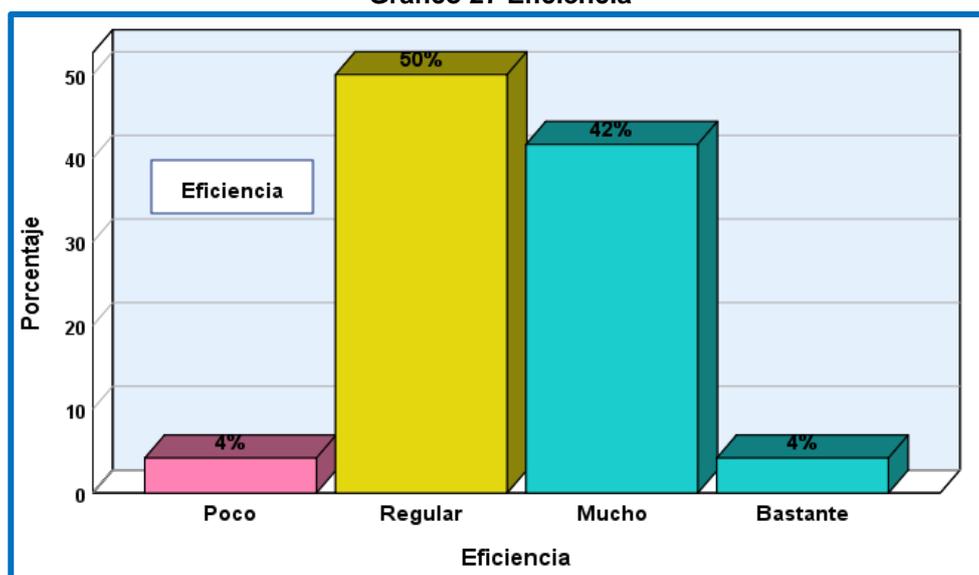
Los jefes de área entrevistados, expresaron que el **4%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen **poca** eficiencia mientras que, el **50%** tienen una eficiencia **regular**, y que solo el **44%** de los trabajadores son **muy eficientes**. Los resultados indicados se observan en la tabla 27, y gráfico 27 a continuación.

Tabla 27 Eficiencia

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	24	50	54
Mucho	20	42	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 27 Eficiencia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

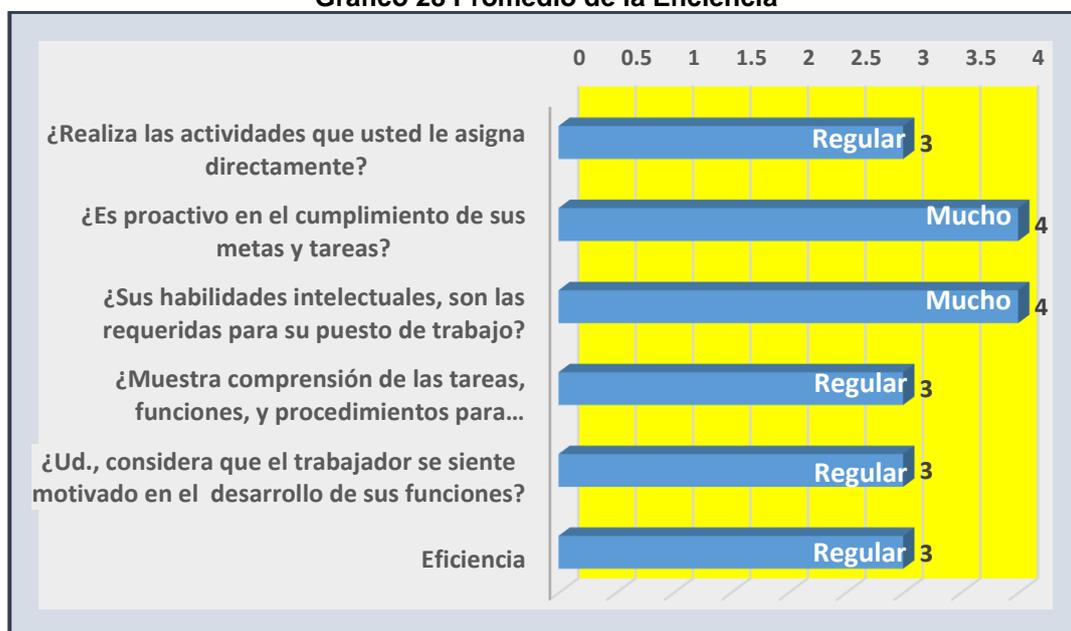
En la tabla 28 se aprecia el promedio de la eficiencia y sus indicadores estudiados, observándose un promedio general de “3” indicando un valor cualitativo de “Regular”. Estos resultados citados se observan en el gráfico 28.

Tabla 28 Promedio de la eficiencia

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿Realiza las actividades que usted le asigna directamente?	3	Regular
¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?	4	Mucho
¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?	4	Mucho
¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?	3	Regular
¿Ud., considera que el trabajador se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?	3	Regular
Eficiencia	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración: Propia

Gráfico 28 Promedio de la Eficiencia



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración: Propia

4.2.3 Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

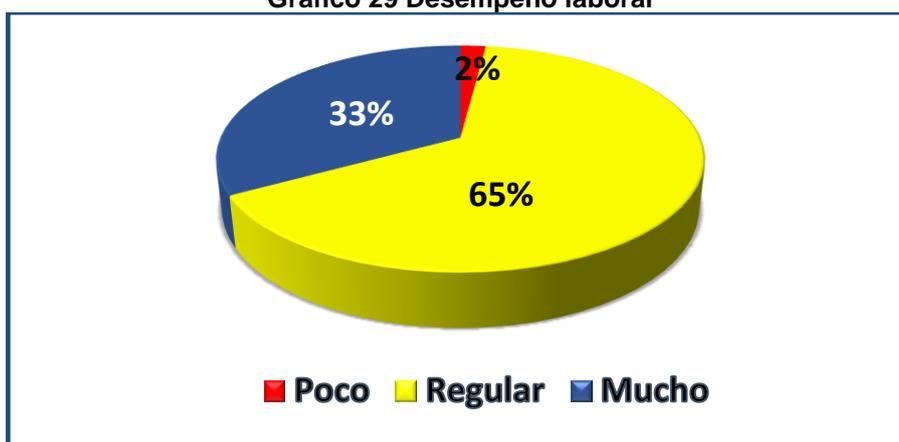
Para finalizar, se elaboró el estudio del desempeño laboral establecido por las dimensiones de la eficiencia y la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes apreciándose en la tabla 29 y el gráfico 29 que los jefes de área entrevistados manifestaron que el **2%** de los trabajadores, tienen **poco** desempeño laboral. El **65%** de los trabajadores tiene un desempeño laboral **regular**, mientras que solo el **33%** de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes tienen buen desempeño laboral.

Tabla 29 Desempeño laboral

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	1	2	2
Regular	31	65	67
Mucho	16	33	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

Gráfico 29 Desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración: Propia

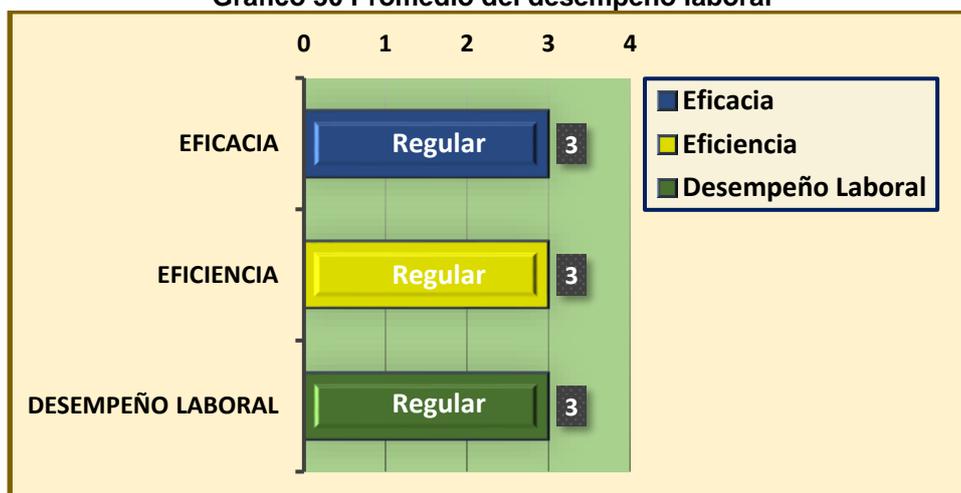
El promedio del desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes y sus dimensiones estudiadas fue de “3” con un valor cualitativo Regular como se observa en la tabla 30.

Tabla 30 Promedio del Desempeño laboral

Indicadores	Media	Valor cualitativo
Eficacia	3	Regular
Eficiencia	3	Regular
Desempeño Laboral	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración: Propia

Gráfico 30 Promedio del desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración: Propia

4.3 Competencias Institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Para finalizar se presentan los resultados concernientes a las competencias institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

4.3.1.- Competencias técnicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Se observan a continuación los resultados correspondientes a las competencias técnicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

4.3.1.1 Capacidad de liderazgo evidenciada en la Dirección regional, mediante el uso de inteligencia múltiple.

Se aprecia en la tabla 31 que, el 33% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes manifestaron que se evidencia **poca** capacidad de liderazgo de la dirección, ante cualquier situación, mediante el uso de alguna inteligencia múltiple. Sin embargo, el **50%** lo señaló **regular**, y solo el **17%** indicó que se evidencia **bastante** la capacidad de liderazgo de la dirección, ante cualquier situación.

Tabla 31 Capacidad de liderazgo evidenciada en la Dirección regional, mediante el uso de inteligencia múltiple.

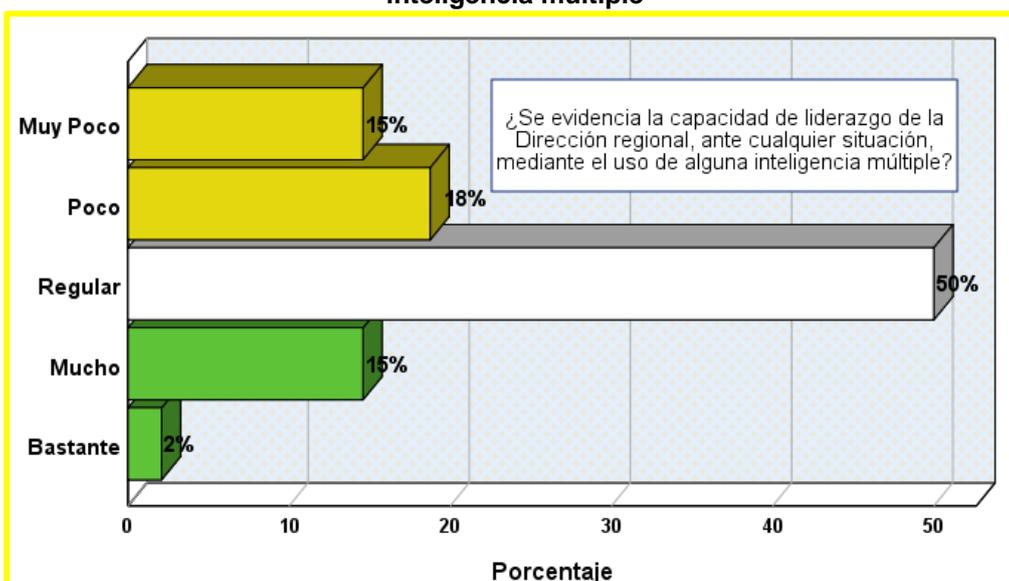
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	7	15	15
Poco	9	18	33
Regular	24	50	83
Mucho	7	15	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Los resultados visualizados en la tabla 31 se aprecian a continuación en el siguiente gráfico 31.

Gráfico 31 Capacidad de liderazgo evidenciada en la Dirección regional, mediante el uso de inteligencia múltiple



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.1.2 Inteligencia emocional en la Dirección Regional de Educación.

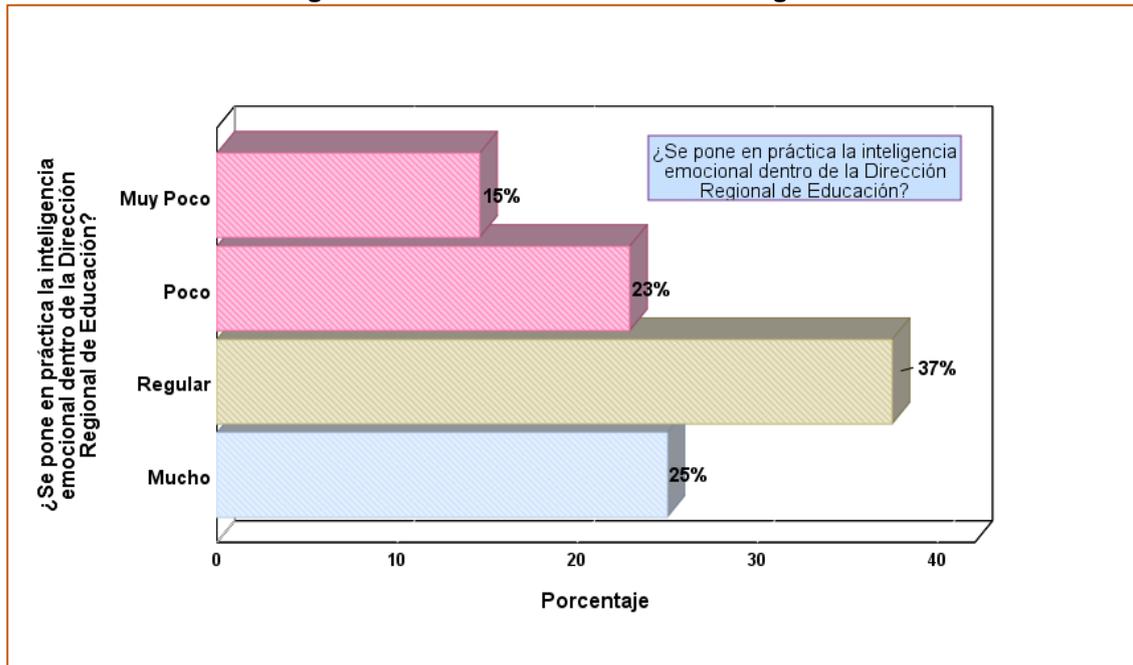
El 38% de los trabajadores entrevistados señalaron que, **muy poco** se pone en práctica la inteligencia emocional dentro de la Dirección Regional de Educación. Otro **38%** lo manifestó regular, mientras que solo el **25%** considero que se practica **bastante** la inteligencia emocional dentro de la Dirección Regional de Educación. Estos resultados señalados se observan a continuación en la tabla 32 y gráfico 32.

Tabla 32 Inteligencia emocional en la Dirección Regional de Educación.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	7	15	15
Poco	11	23	38
Regular	18	37	75
Mucho	12	25	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 32 Inteligencia emocional en la Dirección Regional de Educación.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.1.3 Participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación.

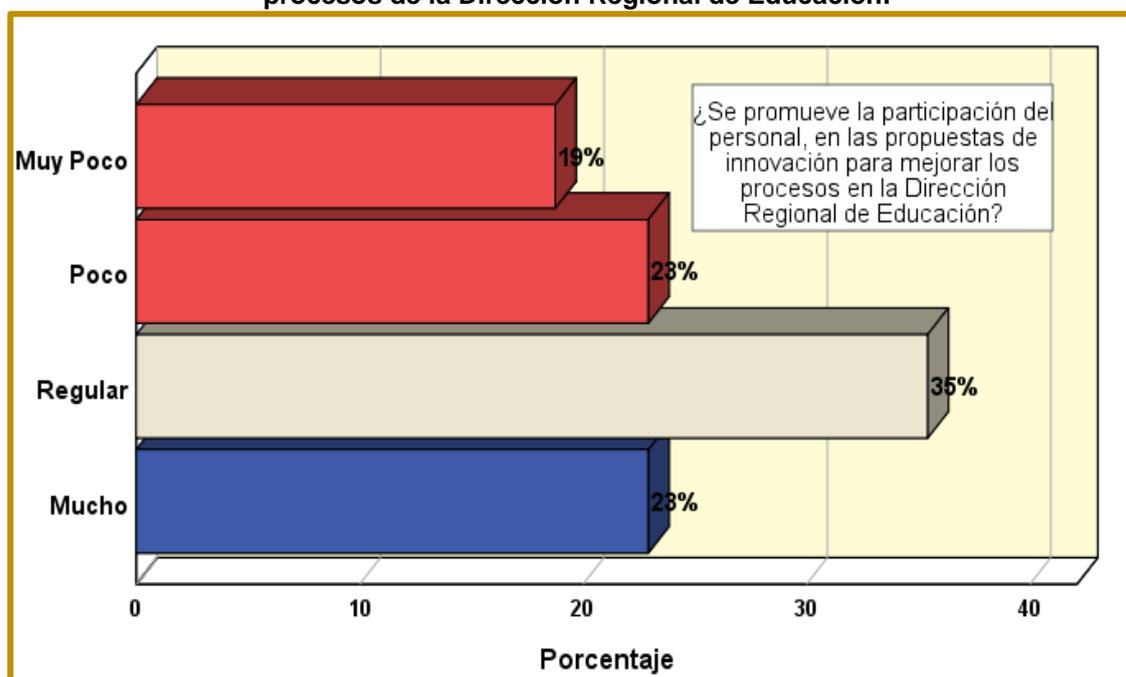
Se evidencia en la tabla 33 y gráfico 33 que, el **42%** de los trabajadores entrevistados, indicaron que se promueve **muy poco**, la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la dirección regional, mientras que el **35%** expreso que es **regular**, y solo el **23%** consideró que es **mucha** la participación del personal en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación.

Tabla 33 Participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	9	19	19
Poco	11	23	42
Regular	17	35	77
Mucho	11	23	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 33 Participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.1.4 Consideración para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por la capacidad de liderazgo.

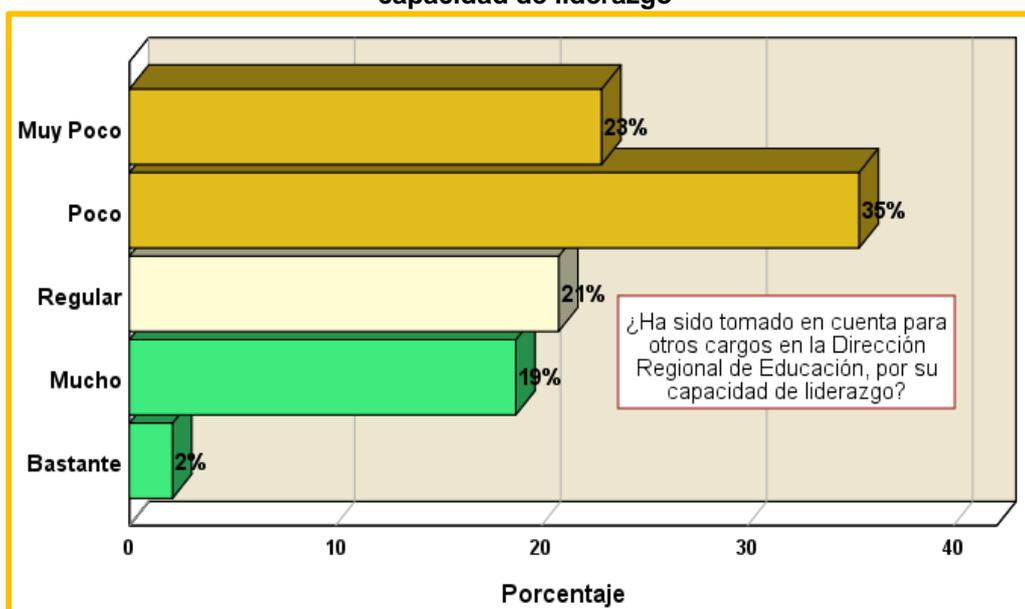
Los trabajadores expresaron con el **58%** que, han sido tomados en cuenta **muy poco**, para otros cargos en la Dirección Regional de Educación por su capacidad de liderazgo. El **21%** señaló que **regularmente** los toman en cuenta, y solo el **21%** manifestó que en muchas ocasiones los toman en cuenta para otros cargos.

Tabla 34 Consideración para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por la capacidad de liderazgo.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	11	23	23
Poco	17	35	58
Regular	10	21	79
Mucho	9	19	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 34 Consideración para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por la capacidad de liderazgo



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.1.5 Competencia Técnica de la Dirección Regional de Educación.

Se observa en la siguiente tabla 35 que el **37%** de los trabajadores encuestados indicaron que **muy poco** se desarrollan las competencias técnicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. El **44%** manifestó que es **regular**, y solo el **19%** expresaron que se desarrollan **mucho** las competencias técnicas.

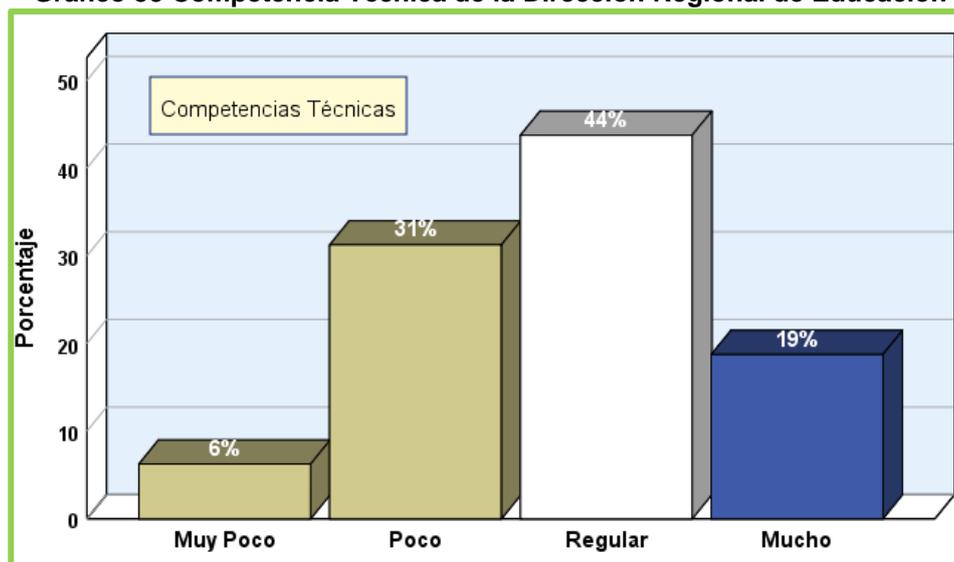
Tabla 35 Competencia Técnica de la Dirección Regional de Educación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	3	6	6
Poco	15	31	37
Regular	21	44	81
Mucho	9	19	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 35 Competencia Técnica de la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

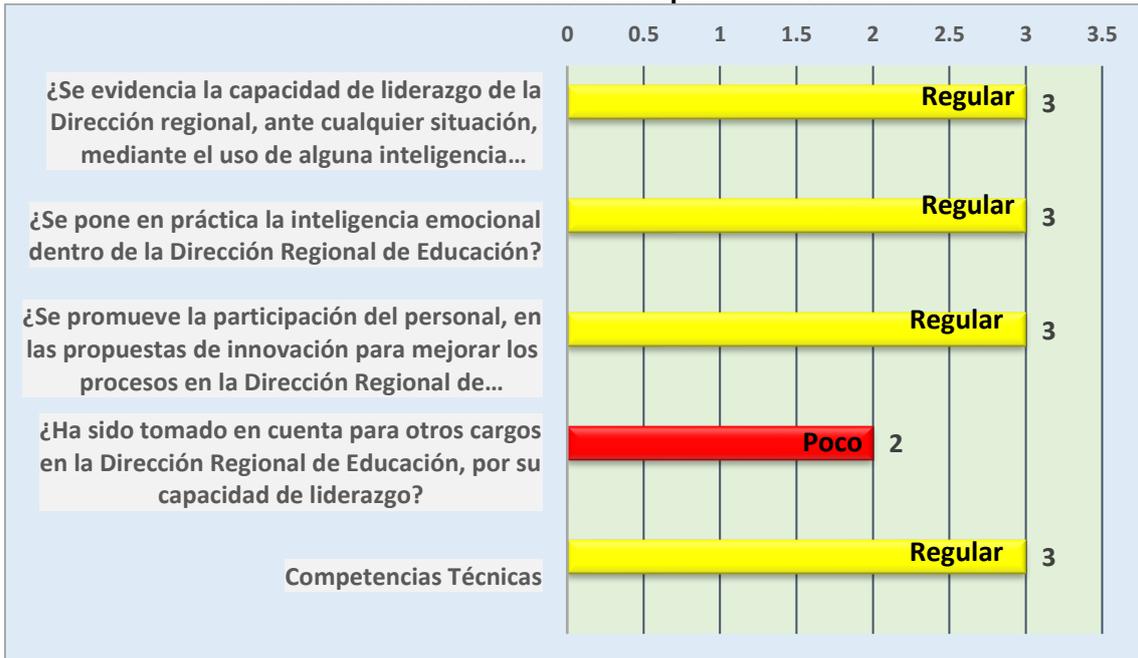
Se aprecia en la tabla 36 el promedio de las competencias técnicas y sus indicadores estudiados, observándose un promedio de “3” en casi todos sus indicadores, evidenciando un valor cualitativo “regular”. Estos resultados mencionados se observan en el gráfico 36.

Tabla 36 Promedio de las competencias Técnicas.

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿Se evidencia la capacidad de liderazgo de la Dirección regional, ante cualquier situación, mediante el uso de alguna inteligencia múltiple?	3	Regular
¿Se pone en práctica la inteligencia emocional dentro de la Dirección Regional de Educación?	3	Regular
¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Dirección Regional de Educación?	3	Regular
¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por su capacidad de liderazgo?	2	Poco
Competencias Técnicas	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 36 Promedio de las competencias Técnicas



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
 Elaboración. Propia

4.3.2.- Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Seguidamente se observan los resultados referentes a las competencias metodológicas.

4.3.2.1 Participación individual y colectiva en el espacio de trabajo.

Se presenta en la tabla 37 que el **34%** de los entrevistados expresaron que, se promueve **poco** la participación individual y colectiva en sus espacios de trabajo. El **33%** indicó que es **regular**, mientras que el **33%** indicó que se promueve **mucho** la participación individual y colectiva.

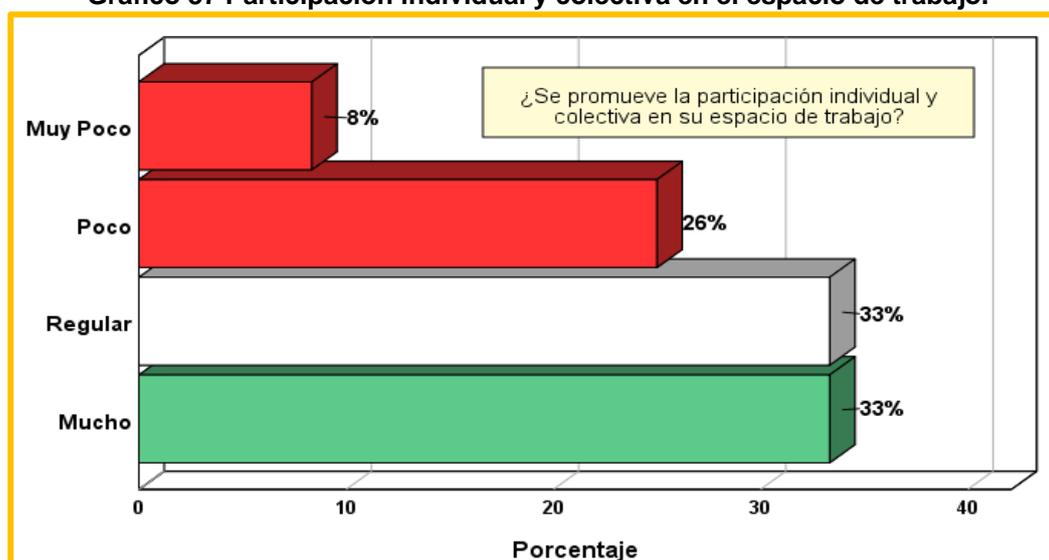
Tabla 37 Participación individual y colectiva en el espacio de trabajo.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	4	8	8
Poco	12	26	34
Regular	16	33	67
Mucho	16	33	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 37 Participación individual y colectiva en el espacio de trabajo.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

4.3.2.2 Utilización de estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación.

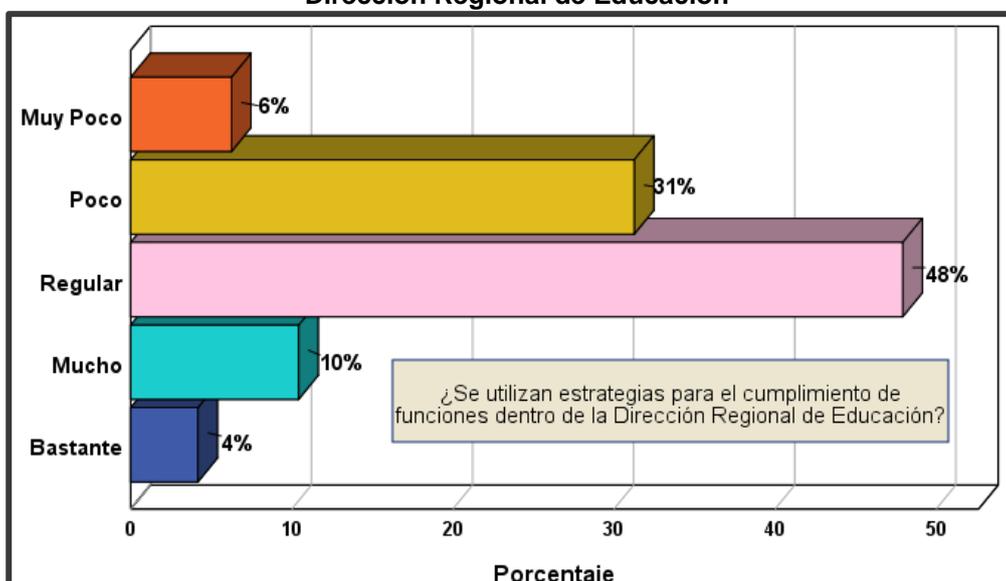
Se visualiza a continuación en la tabla 38 y gráfico 38 que, el **38%** de los trabajadores consideran que se utilizan **muy pocas** estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación. El **48%** indicó que el uso de estrategias para el cumplimiento de funciones es **regular** mientras que solo el **14%** indicó que se utilizan **mucho** las estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación.

Tabla 38 Utilización de estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	3	6	6
Poco	15	32	38
Regular	23	48	85
Mucho	5	10	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 38 Utilización de estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.2.3 Adaptación a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación.

En la tabla 39 se observa que, el **35%** de los trabajadores entrevistados manifestaron que, sus compañeros de trabajo se adaptan **poco** a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación. El **33%** lo consideró **regular**, y solo el **32%** de los trabajadores indicaron **mucha** adaptación a las estrategias.

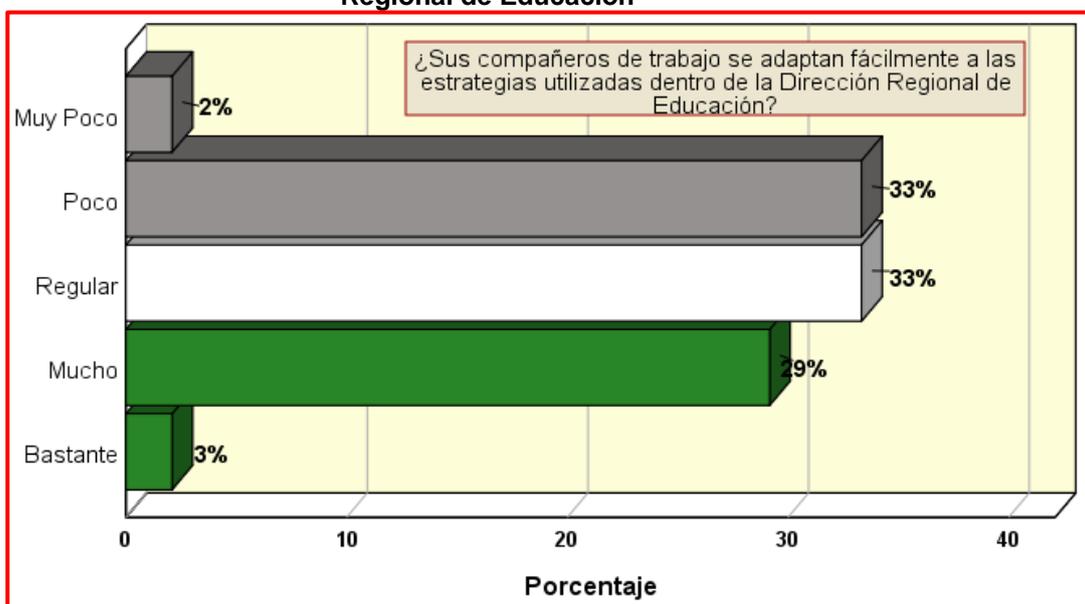
Tabla 39 Adaptación a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	16	33	35
Regular	16	33	68
Mucho	14	29	97
Bastante	1	3	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 39 Adaptación a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

4.3.2.4 Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Se presenta en la siguiente tabla 40 que el **29%** de los trabajadores entrevistados señalaron **pocas** las competencias metodológicas en la Dirección Regional de Educación de Tumbes. El **50%** manifestó que es **regular**, y solo el **21%** expresó que se desarrollan **mucho** las competencias técnicas.

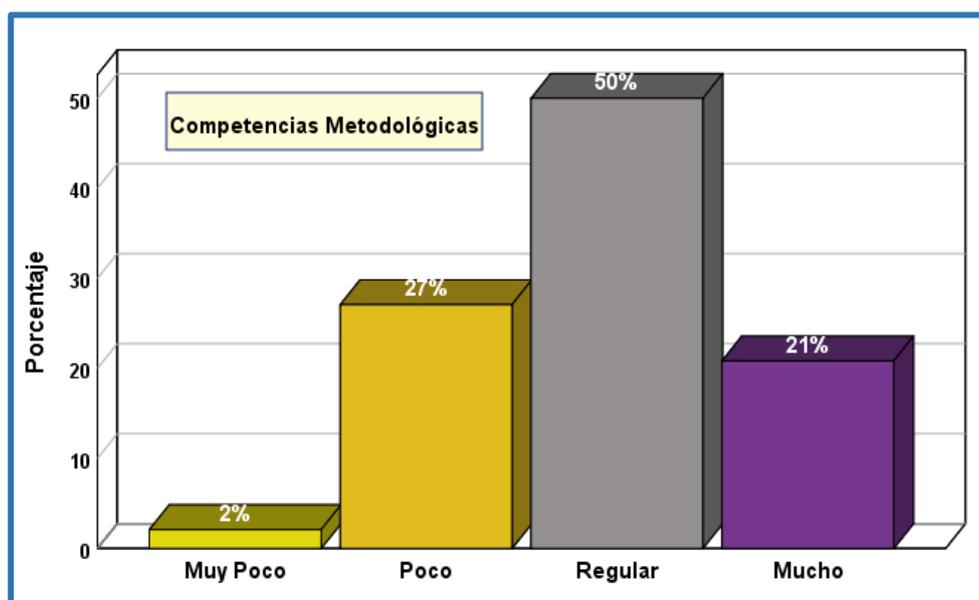
Tabla 40 Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	13	27	29
Regular	24	50	79
Mucho	10	21	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 40 Competencias metodológicas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Se observa en la tabla 41 el promedio de las competencias metodológicas y sus indicadores estudiados, observándose un promedio de “3” en todos sus indicadores, observándose un valor cualitativo “regular”. Estos resultados indicados se observan en el gráfico 41 a continuación.

Tabla 41 Promedio de las competencias metodológicas

Indicadores	Media	Valor cualitativo
¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	3	Regular
¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación?	3	Regular
¿Sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación?	3	Regular
Competencias Metodológicas	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 41 Promedio de las competencias metodológicas



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.3.- Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

A continuación, se presentan los resultados pertenecientes a las competencias sociales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

4.3.3.1 Toma de decisiones con el equipo de trabajo.

El **62%** de los trabajadores entrevistados en la Dirección Regional de Educación Tumbes, indicaron **muy poco**, la participación en la toma de decisiones junto a su equipo de trabajo. El **17%** manifestó que es regular la participación, mientras que **21%** expresaron **mucho** participación en la toma de decisiones junto a su equipo de trabajo.

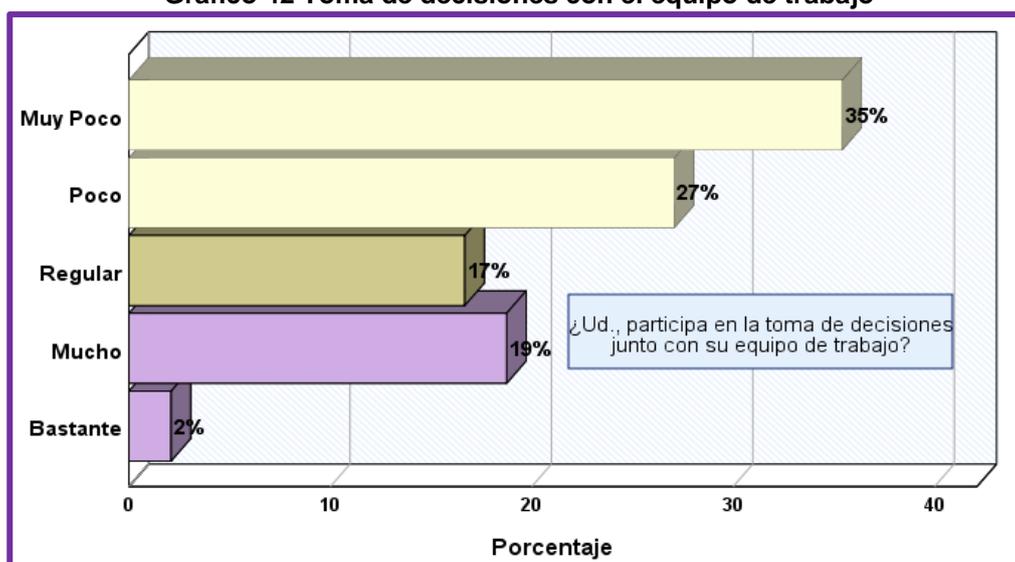
Tabla 42 Toma de decisiones con el equipo de trabajo.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	17	35	35
Poco	13	27	63
Regular	8	17	79
Mucho	9	19	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

En el siguiente gráfico 42, se observa, los resultados mencionados en la tabla 42.

Gráfico 42 Toma de decisiones con el equipo de trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.3.2 Sugerencias para la solución de problemas.

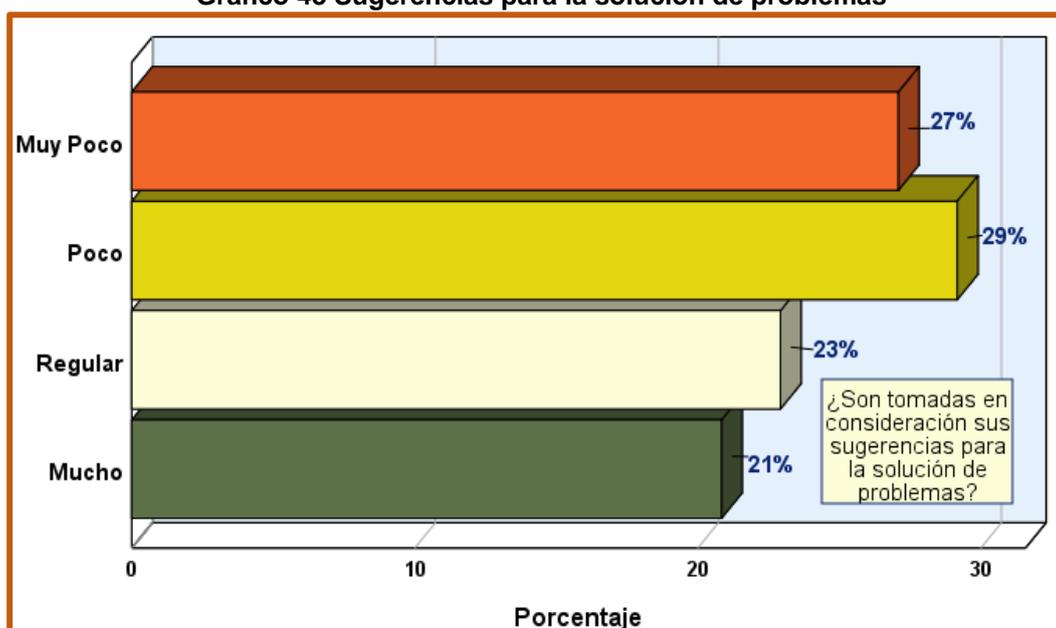
Se observa en la siguiente tabla 43 y gráfico 43 que, el **56%** de los trabajadores entrevistados expresaron que **muy poco** son tomadas en consideración sus sugerencias, para la solución de problemas. El **23%** indico que **regularmente** se toman en consideración sus sugerencias, mientras que solo el **21%** indicó que sus sugerencias son tomadas en consideración muchas veces.

Tabla 43 Sugerencias para la solución de problemas.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	13	27	27
Poco	14	29	56
Regular	11	23	79
Mucho	10	21	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 43 Sugerencias para la solución de problemas



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.3.3 Ambiente laboral dentro de la Dirección Regional de Educación.

El **44%** de los trabajadores considera que es **poco** agradable el ambiente laboral dentro de la Dirección Regional de Educación. El **41%** manifestó que es **regular**, mientras que, solo el **15%** señaló que el ambiente laboral es **bastante** agradable en la Dirección Regional de Educación.

Tabla 44 Ambiente laboral dentro de la Dirección Regional de Educación.

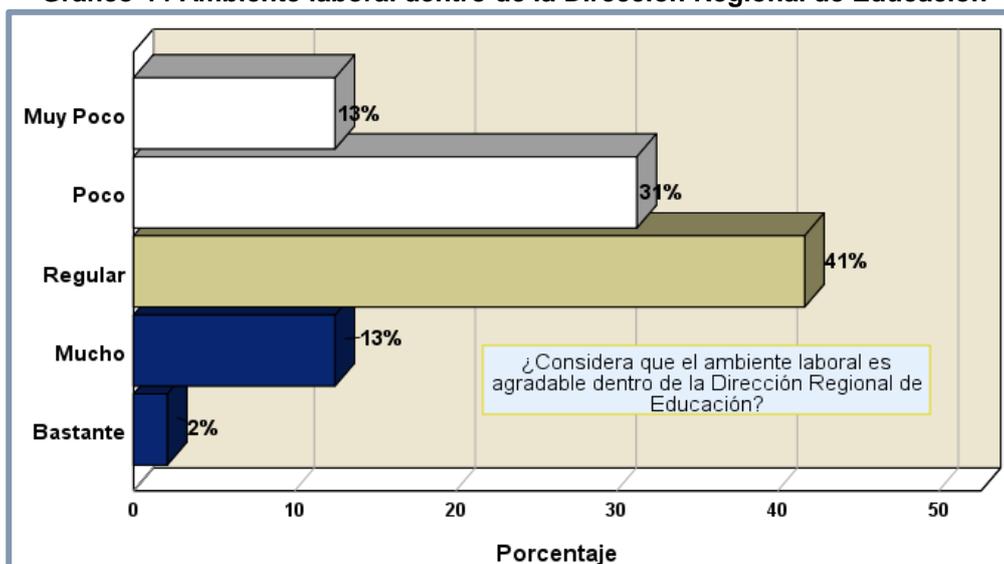
Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	6	13	13
Poco	15	31	44
Regular	20	41	85
Mucho	6	13	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Los resultados mencionados anteriormente, se pueden observar a continuación en el siguiente gráfico 44.

Gráfico 44 Ambiente laboral dentro de la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

4.3.3.4 Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación.

Se presenta en la tabla 45 que, el **54%** de los trabajadores encuestados consideran que las competencias sociales en la Dirección Regional de Educación son **pocas**, sin embargo, el **31%** indicó que son **regulares**, y tan solo el **15%** indico que se desarrollan **mucho** las competencias sociales en la Dirección Regional de Educación.

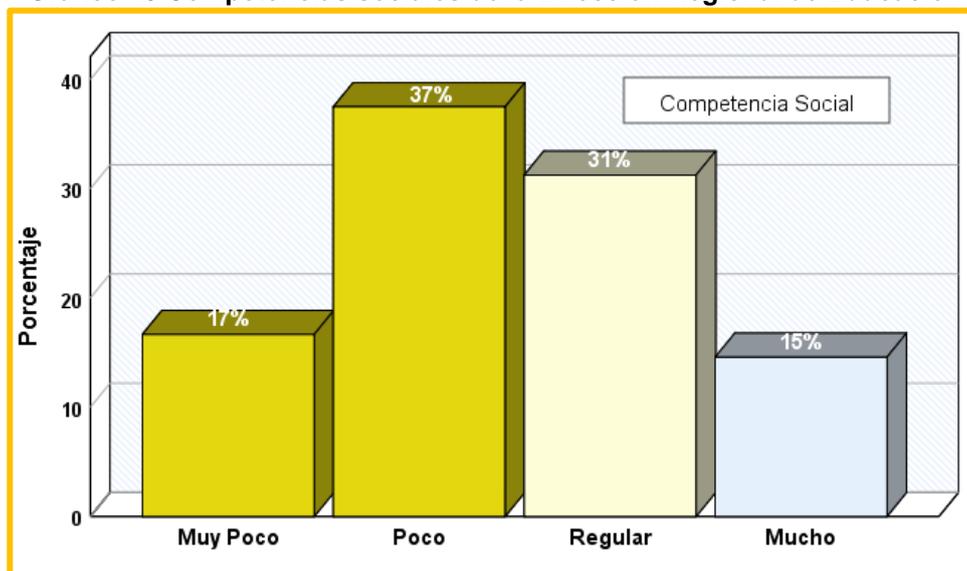
Tabla 45 Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	8	17	17
Poco	18	37	54
Regular	15	31	85
Mucho	7	15	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 45 Competencias sociales de la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

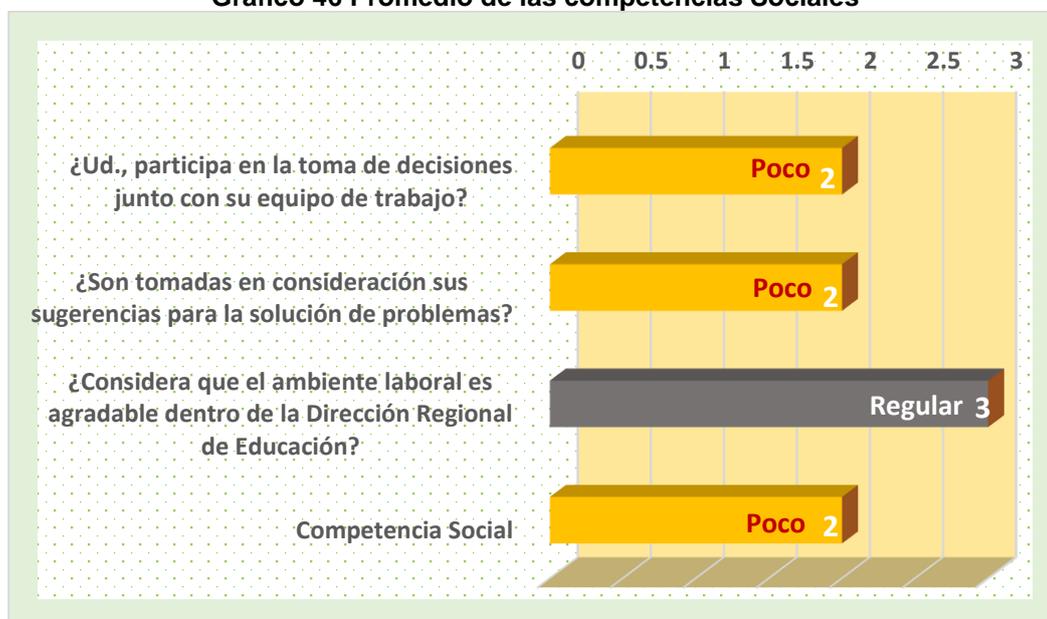
En la tabla 46 se aprecia el promedio de las competencias sociales y sus indicadores estudiados, visualizándose un promedio general de “2” indicando un valor cualitativo de “Poco”. Estos resultados citados se observan en el gráfico 46.

Tabla 46 Promedio de las competencias Sociales

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	2	Poco
¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	2	Poco
¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Dirección Regional de Educación?	3	Regular
Competencia Social	2	Poco

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 46 Promedio de las competencias Sociales



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.4.- Competencias participativas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Finalmente se presenta los resultados correspondientes a las competencias participativas de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

4.3.4.1 Responsabilidades asignadas relacionadas a las funciones del desempeño.

Se aprecia en la tabla 47 que el **50%** de los trabajadores entrevistados manifestaron que **regularmente** las responsabilidades que se les asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo. El **10%** indicaron que, están **poco** relacionadas, mientras que solo el **40%** consideró que las responsabilidades se relacionan **mucho**.

Tabla 47 Responsabilidades asignadas relacionadas a las funciones del desempeño.

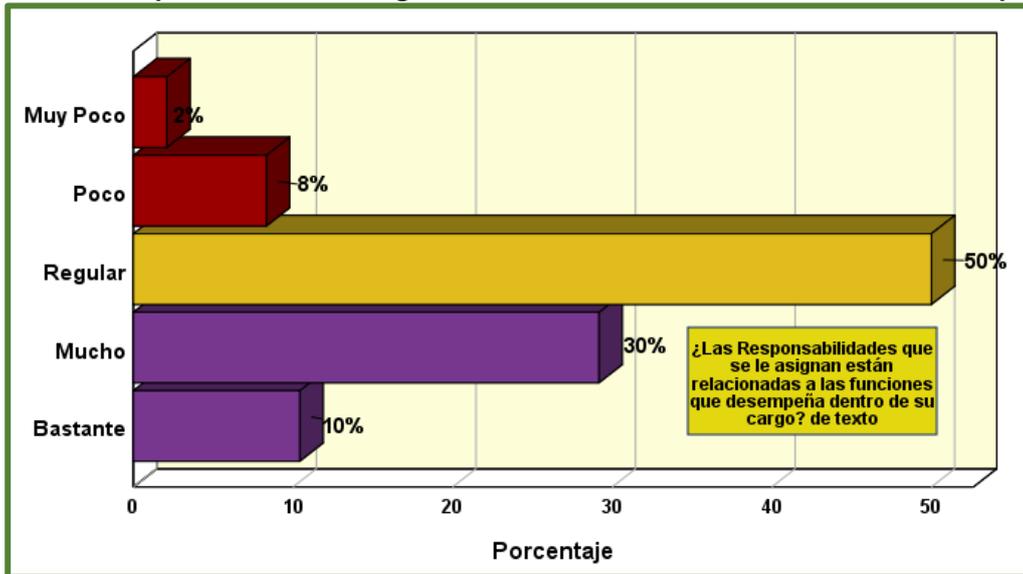
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	4	8	10
Regular	24	50	60
Mucho	14	30	90
Bastante	5	10	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

En el siguiente gráfico 47 se observa los resultados mencionados en la tabla 4.

Gráfico 47 Responsabilidades asignadas relacionadas a las funciones del desempeño.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.4.2 Disposición de compañeros para trabajar en equipo.

El **29%** de los trabajadores encuestados considera que existe **muy poca** disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo. El **44%** manifestó que **regularmente** existe disposición, y solo el **27%** considera que hay **bastante** disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo.

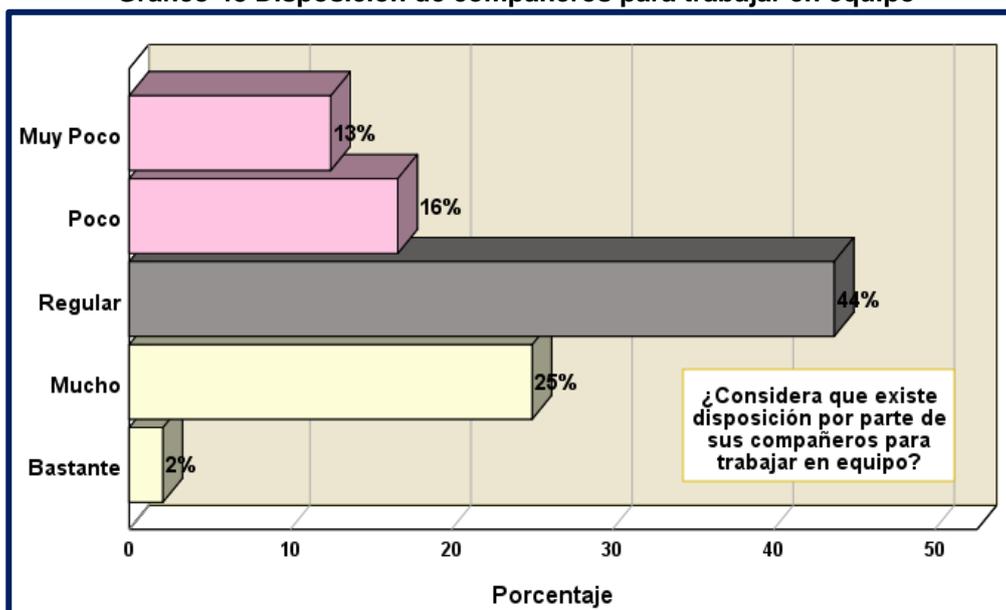
Tabla 48 Disposición de compañeros para trabajar en equipo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	6	13	13
Poco	8	16	29
Regular	21	44	73
Mucho	12	25	98
Bastante	1	2	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Los resultados mencionados en la tabla 48 se pueden apreciar a continuación en la siguiente representación gráfica.

Gráfico 48 Disposición de compañeros para trabajar en equipo



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.3.4.3 Competencias participativa de la Dirección Regional de Educación.

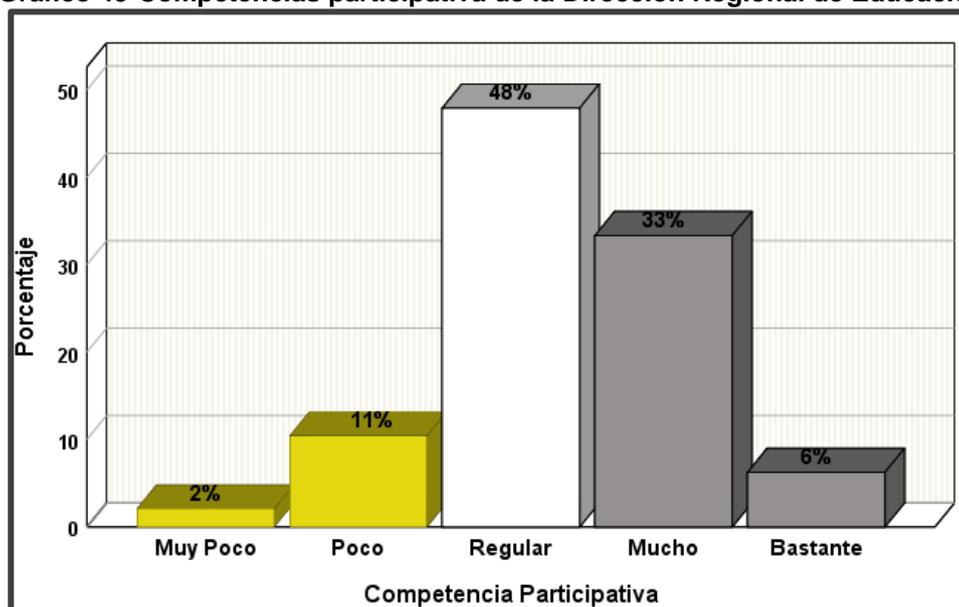
Se puede notar que el **14%** de los trabajadores, considera que es **muy poco** la competencia participativa en la Dirección Regional de Educación Tumbes. El **48%** considera que se desarrollan de manera **regular**, y para el **39%** los trabajadores consideran **mucho** la competencia participativa en la Dirección Regional de Educación Tumbes.

Tabla 49 Competencias participativa de la Dirección Regional de Educación

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Poco	1	2	2
Poco	5	11	13
Regular	23	48	60
Mucho	16	33	94
Bastante	3	6	100
Total	48	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 49 Competencias participativa de la Dirección Regional de Educación



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

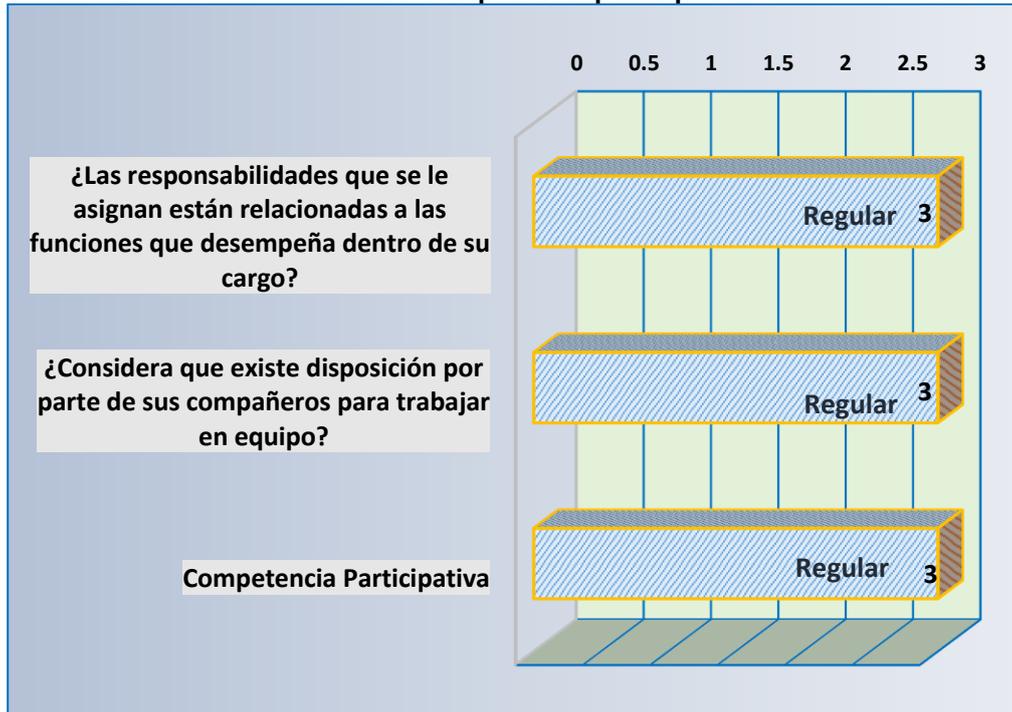
Se puede notar en la tabla 50 el promedio de las competencias participativas y sus indicadores estudiados, apreciándose un promedio de “3” en todos sus indicadores, con un valor cualitativo “regular”. Estos resultados indicados se observan en el gráfico 50 a continuación.

Tabla 50 Promedio de las competencias participativas

Indicadores	Media	Valor Cualitativo
¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?	3	Regular
¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?	3	Regular
Competencia Participativa	3	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 50 Competencia participativa



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.4 Las competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

A continuación, se presentan las relaciones entre las competencias profesionales, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, notándose en la siguiente tabla 51, que existe una relación positiva, entre estos elementos, en el que se puede apreciar una correlación de **0,65**, entre las competencias y el desempeño, y para ello se realizó la tabla 52 y gráfico 51 donde se observa que el **44%** de las competencias profesionales y el **65%** del desempeño laboral son regulares, mientras que el **2%** manifestó que hay poco desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Tabla 51 Correlación de Pearson de las Competencias profesionales y el desempeño laboral

		Competencias Profesionales	Desempeño Laboral
Competencias Profesionales	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

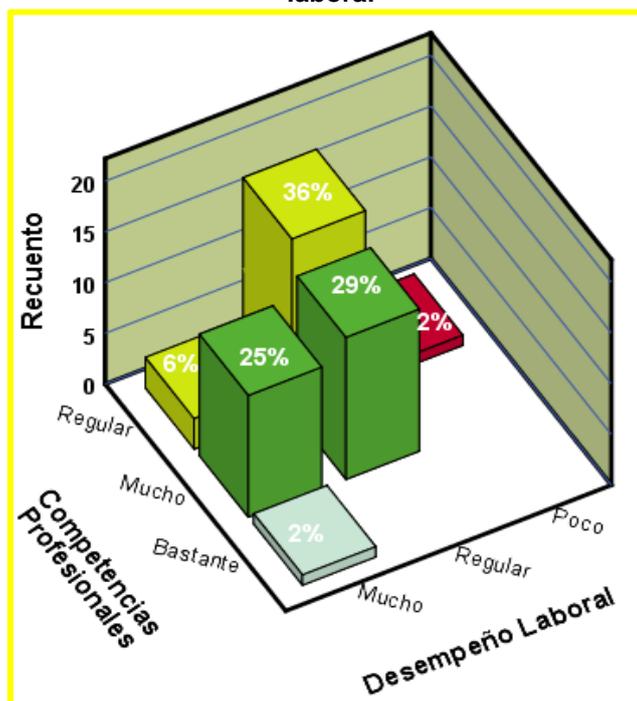
Tabla 52 Competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral

Valor Cualitativo	Competencia de los trabajadores	Desempeño Laboral
Poco	0%	2%
Regular	44%	65%
Mucho	54%	33%
Bastante	2%	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 51 Correlación de Pearson de las Competencias profesionales y el desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

4.4.1.- Las competencias técnicas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Los resultados alcanzados entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores, se puede observar en la tabla 53 que, existe una relación positiva, entre estos elementos, en el que se puede notar una correlación de **0,44**, y para ello se elaboró la tabla 54 y gráfico 52 donde se aprecia que el **60%** de las competencias técnicas son regulares, y el **65%** igualmente regular para el desempeño laboral.

Tabla 53 Correlación de Pearson de las Competencias técnicas y el desempeño laboral.

		Competencia técnica	Desempeño Laboral
Competencia técnica	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	48	48
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,440**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	48	48

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

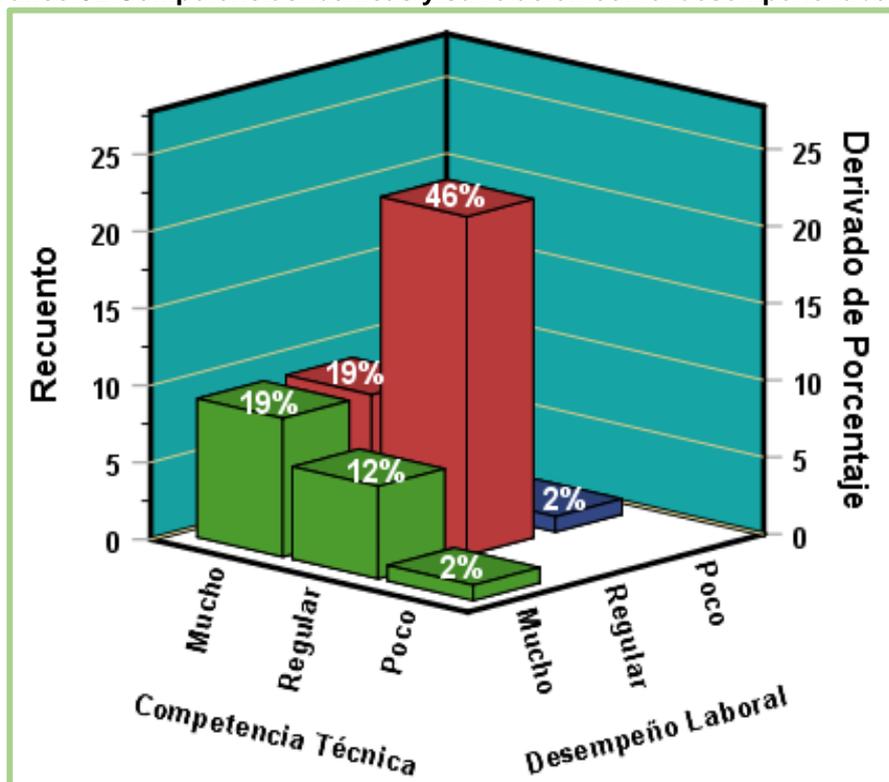
Elaboración. Propia

Tabla 54 Competencias técnicas y su relación con el desempeño laboral

Valor Cualitativo	Competencia técnica de los trabajadores	Desempeño Laboral
Poco	2	2
Regular	60	65
Mucho	38	33

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 52 Competencias técnicas y su relación con el desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.4.2.- Las competencias metodológicas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

De los resultados obtenidos de manera descriptiva entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral de los trabajadores, se puede apreciar en la tabla 55 que, hay una relación positiva, entre estos elementos estudiados, en el que se puede notar una correlación de **0,49**, y para ello se elaboró la tabla 56 y gráfico 53, que presenta que, el **36%** regular de las competencias metodológicas, y el **65%** regular para el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 55 Correlación de Pearson de las Competencias metodológica y el desempeño laboral

		Competencia Metodológica	Desempeño Laboral
Competencia Metodológica	Correlación de Pearson	1	,495**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,495**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

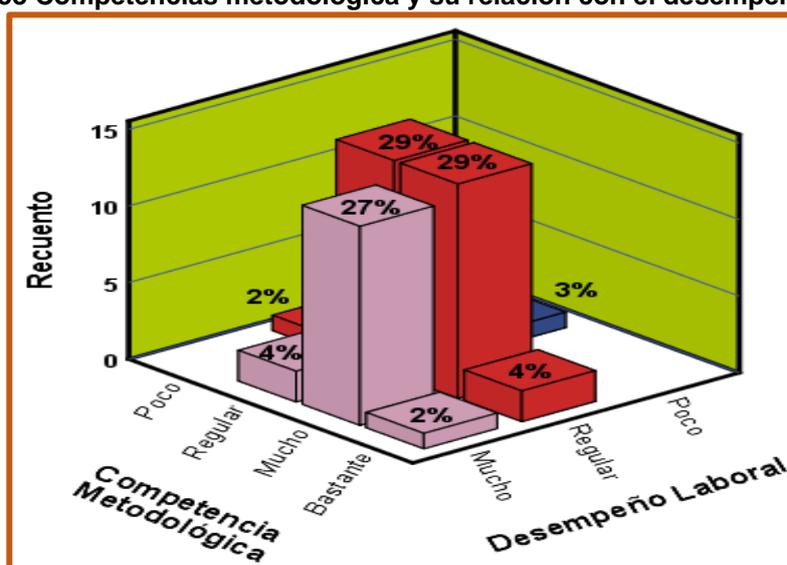
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Tabla 56 Competencias metodológica y su relación con el desempeño laboral

Valor Cualitativo	Competencia Metodológica de los trabajadores	Desempeño Laboral
Poco	2	2
Regular	36	65
Mucho	56	33
Bastante	6	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 53 Competencias metodológica y su relación con el desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.4.3.- Las competencias sociales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

En la siguiente tabla 57 se presentan los resultados de las relaciones obtenidas entre las competencias sociales y el desempeño laboral de los trabajadores, donde se observa que, que hay una asociación positiva, entre estos elementos, en el que se puede notar una correlación de **0,49**, y para ello se realizó la tabla 58 y el gráfico 54, que muestra que el **52%** las competencias sociales son regulares, y el **65%** del desempeño laboral de los trabajadores igualmente regular.

Tabla 57 Correlación de Pearson de las Competencias sociales y el desempeño laboral

	Competencia Social	Desempeño Laboral
Competencia Social	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,495**
	N	48
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,495**
	Sig. (bilateral)	1
	N	48

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

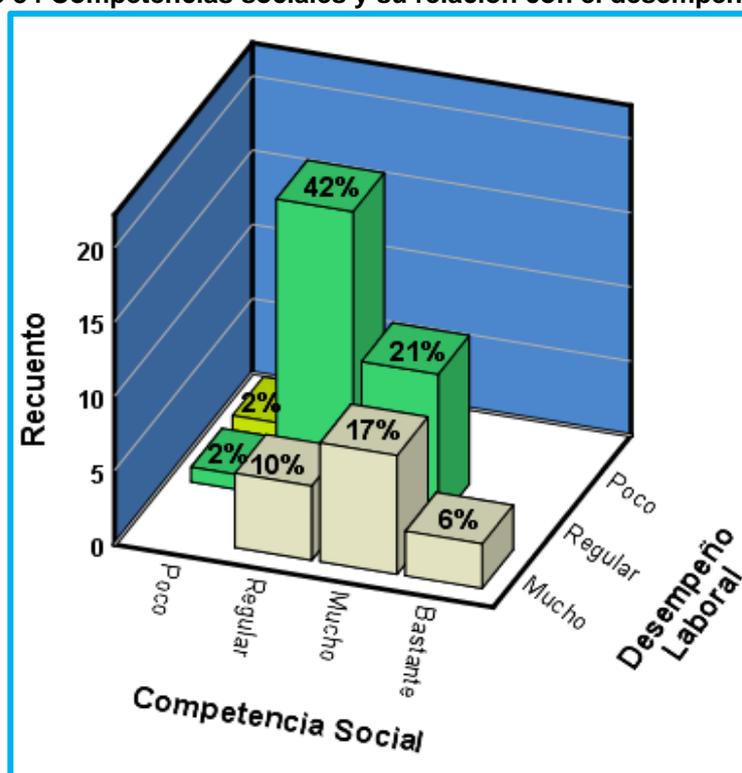
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Tabla 58 Competencias sociales y su relación con el desempeño laboral

Valor Cualitativo	Competencia social de los trabajadores	Desempeño Laboral
Poco	4	2
Regular	52	65
Mucho	44	33

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

Gráfico 54 Competencias sociales y su relación con el desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

4.4.4.- Las competencias participativas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019.

Se puede apreciar en la tabla 59, el cálculo de la correlación de Pearson entre los elementos las competencias participativas y el desempeño laboral de los trabajadores, observándose una baja relación de **0,39**, y para ello se elaboró la tabla 60 y gráfico 55 que representan estas variables a continuación.

Tabla 59 Correlación de Pearson de las Competencias participativas y el desempeño laboral

		Competencia participativa	Desempeño Laboral
Competencia participativa	Correlación de Pearson	1	,396**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	48	48
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,396**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	48	48

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

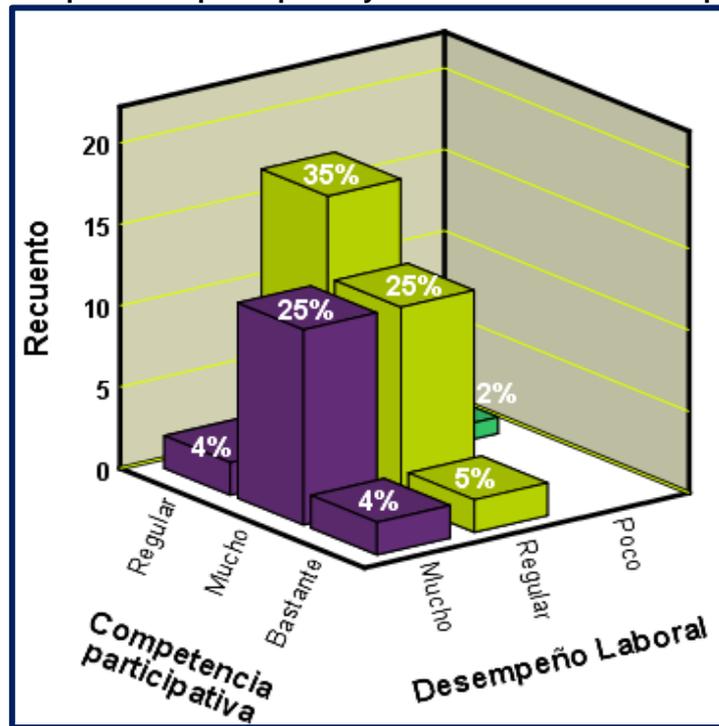
Tabla 60 Competencias participativa y su relación con el desempeño laboral

Valor	Competencia participativa de los trabajadores	Desempeño Laboral
Poco	0	2
Regular	42	65
Mucho	50	33
Bastante	8	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes

Elaboración. Propia

Gráfico 55 Competencias participativa y su relación con el desempeño laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
Elaboración. Propia

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Para el 60% de los jefes entrevistados en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, indicó que las competencias técnicas son regular, el 38% consideró que hay mucha competencia técnica, sólo el 2% consideró que las competencias técnicas de los trabajadores es poca. Encontrándose similitudes con la investigación de (Rojas, 2017), denominada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016”, donde indica que:

“El 60,9% perciben como regular, mientras que el 29,6% como óptimo y el 9,6% como no óptimo la dimensión técnica del personal administrativo”

Existen similitudes en el porcentaje que considera regular las competencias técnicas, en la presente investigación y la de (Rojas, 2017), siendo 60%, y 60,9% respectivamente.

Se encontró que, el 52% de los entrevistados manifestaron que los trabajadores tienen mucho conocimiento de los diversos procedimientos utilizados. El 4% consideraron que el trabajador tenga poco conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo, y el 44% lo indicó regular. A diferencia de lo encontrado por (Púm, 2018), en su investigación denominada, “Competencias laborales y evaluación del desempeño con el personal de Autocentro Gutiérrez, S.A., ubicado en la ciudad de Quetzaltenango”, en Guatemala, donde encontró que:

“El 77% presenta un nivel alto y 23% presenta un nivel aceptable de las competencias específicas de conocimientos”

Se observan grandes diferencias, ya que en lo encontrado por (Púm, 2018), para el 77%, las competencias relacionadas con el conocimiento se desarrollan muy bien, sin embargo, en la presente investigación, solo el 52% manifestó que los trabajadores poseen mucho conocimiento de los diversos procedimientos utilizados.

El 44% de los entrevistados indicaron que los trabajadores se motivan bastante para lograr el trabajo en equipo. El 52% manifestó que se motivan regularmente. El 4% de los entrevistados indicaron, que los trabajadores se motivan poco entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos. Presentando diferencias con lo encontrado por (Palmar & Valero, 2014), en su estudio titulado “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia”, en Zulia – Venezuela, hallaron que:

“Las competencias básicas siendo estas, las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros, se encontró que, el 73% estuvo totalmente de acuerdo, 26% de acuerdo, pero 1% estuvo en desacuerdo”.

Se pudo observar que, en lo encontrado por (Palmar & Valero, 2014), el 73% está de acuerdo, y totalmente de acuerdo con las competencias básicas, en la comunicación, e interacción con otros, resultados completamente diferentes a lo encontrado en la presente investigación, donde se encontró que, para el 44% las competencias sociales de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación se desarrollan de buena manera.

El 46% de los entrevistados manifestaron que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes asumen regularmente con responsabilidad el trabajo en equipo. El 52% indicó que los trabajadores asumen con mucha responsabilidad, el trabajo en equipo. Sólo el 2% manifestó que los trabajadores asumen con poca responsabilidad. Estos resultados son similares a los de (Palmar & Valero, 2014), en su investigación “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia”, en Zulia – Venezuela, del cual manifestaron que:

“Las competencias conductuales, como es el caso de la orientación al logro, la rigurosidad, la responsabilidad y honestidad, el 56% de los encuestados manifestaron estar absolutamente de acuerdo, y 41% de acuerdo, sin embargo, 3% manifestó estar en desacuerdo

Se pudo encontrar en la presente investigación que, para el 52% de los encuestados asumen con mucha responsabilidad el trabajo en equipo, coincidiendo con lo encontrado por los investigadores (Palmar & Valero, 2014), donde se pudo observar que, el 56% está absolutamente de acuerdo, con el indicador competencias conductuales, en el caso de la responsabilidad.

El 61% los jefes de área encuestados indicaron que son regulares los niveles de eficacia de los trabajadores, mientras que solo el 35% señala que es mucho su nivel de eficacia. El 4% de los jefes de área encuestados, consideraron que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen poca eficacia. Por su parte (Casma, 2015), en su trabajo de investigación titulado “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015”, encontró que:

“El 71,4% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la eficacia, seguido por 14,3% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel alto y bajo, respectivamente”

Se aprecia ciertas diferencias, puesto que, a pesar de que el mayor porcentaje en ambas investigaciones sea regular, existe una diferencia de 10 puntos porcentuales, es decir, en lo encontrado por (Casma, 2015), la eficacia se desarrolla de manera regular en 10% más que en la presente investigación.

El 4% de los jefes de área entrevistados, señalaron que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen poca eficiencia mientras que, el 50% consideró que son regulares, y que solo el 44% manifestó que su nivel de eficiencia está entre mucho y bastante. De modo diferente, la investigación de (Casma, 2015), “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015”, arrojó que:

“El 69% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la eficiencia, seguido por un 25% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel bajo, observándose un 6% que se ubica en el nivel alto”.

Se habla de diferencias, por haberse encontrado en la presente investigación que, el 50% manifestó que el nivel de eficiencia es regular, y en lo hallado por (Casma, 2015), el 69% se ubica en un nivel medio de eficiencia.

El 65% de los jefes de área indicaron que el desempeño laboral es regular, mientras que, el 33% manifestó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes tienen Buen desempeño laboral, solo el 2% de los jefes de área, señalaron que los trabajadores tienen poco desempeño laboral. Por su parte,

(Rojas, 2017), en su tesis denominada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016” realizado en Lima, encontró que:

“Respecto al desempeño laboral, de la muestra estudiada, el 38,3% señalan que se debe mejorar, mientras que el 32,2% indican que es bueno, por otro lado, el 27,8% mencionan que es excelente y el 1,7% manifiestan que es malo el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016”

Como se pudo observar, el 33% manifestó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes tienen Buen desempeño laboral, de manera similar a lo encontrado en la investigación de (Rojas, 2017), donde, el 33,2% indican que el desempeño laboral es bueno.

El 29% de los trabajadores entrevistados señalaron que son muy poco y poco las competencias metodológicas en la Dirección Regional de Educación de Tumbes. El 50% manifestó que es regular, y solo el 21% expresó que se desarrollan mucho las competencias técnicas. Por otro lado, los resultados de (Solsol, 2017), en su investigación, “Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto – 2016”. en Tarapoto, arrojaron que:

“La dimensión competencias metodológicas, son consideradas que existen o son reconocidas por los trabajadores de manera adecuada en un 40% y como muy adecuadas en otro 30% valor bastante significativo y que implicaría que reconocen conocer los procedimientos que se llevan a cabo en el centro de salud, sin embargo, para el 30% es de manera inadecuada, y muy inadecuada”.

Se encontraron similitudes por haber encontrado en la presente investigación que, para el 29% de los trabajadores entrevistados señalaron que son pocas o escasas las competencias metodológicas, y en lo encontrado por (Solsol, 2017), para el 30% las competencias metodológicas se desarrollan de manera inadecuada, y muy inadecuada.

El 14% de los trabajadores, considera que es muy poco la competencia participativa en la Dirección Regional de Educación Tumbes. El 48% considera que se desarrollan de manera regular, y que 39% lo indicó entre mucho y bastante. De manera contraria, (Solsol, 2017), en su investigación, “Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto – 2016”. en Tarapoto, encontró que:

“Las competencias participativas apreciadas como adecuadas en 40.0% que sumado al 30.0% de muy adecuadas mostraría una tendencia positiva de la apreciación que tienen los trabajadores del Centro de salud, sin embargo, para el 26.7% es de manera inadecuada”

Habiéndose encontrado que, en la investigación de (Solsol, 2017), para el 70% las competencias participativas, se aprecian entre adecuadas, y muy adecuadas, a diferencia del 40% en la presente investigación. Es decir, en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto, se desarrolla la competencia participativa, de mejor manera que en lo encontrado en la presente investigación.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación positiva media entre la competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, y el desempeño laboral por haberse encontrado una correlación entre 0,44 y 0,49. Asimismo, se encontró una baja relación entre la competencia participativa, y el desempeño laboral, con una correlación de 0,39 entre ambos. A su vez, el 65% del desempeño laboral es regular, y el 44% de las competencias profesionales se desarrollan de manera regular. Asimismo, en la evaluación que hacen los trabajadores respecto a las competencias institucionales, se podría concluir que, las competencias y desempeño laboral de los trabajadores determinada como regular, en la presente investigación, podría deberse a las competencias institucionales de la dirección regional de educación, tales como:

- La escasa capacidad de liderazgo,
- Muy poco se pone en práctica la inteligencia emocional,
- Se promueve muy poco, la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos,
- Son tomados en cuenta muy poco, para otros cargos,
- Se promueve poco la participación individual y colectiva,
- Se utilizan muy pocas estrategias para el cumplimiento de funciones
- Muy poca, participación en la toma de decisiones junto a su equipo de trabajo
- Muy poco son tomadas en consideración las sugerencias de los trabajadores
- Es poco agradable el ambiente laboral

- Regularmente las responsabilidades que se les asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo
- Existe muy poca disposición entre compañeros para realizar trabajos en equipo

Por otro lado, se puede decir que, al existir baja correlación, la motivación, habilidades sociales, inteligencia emocional de los líderes, y el clima laboral, podrían estar influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que tanto, es probable que las correlaciones en la presente investigación, sean bajas, por existir estos factores influyentes en el desempeño laboral.

SEGUNDA: Para el 60% de los jefes de área entrevistados, las competencias técnicas se desarrollan de manera regular. Se encontró una relación positiva entre las competencias técnicas, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, por haberse encontrado una correlación con un valor de 0,44.

TERCERA: Se encontró una relación positiva entre las competencias metodológicas, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, por haberse encontrado una correlación de 0,49. Asimismo, se encontró que, el 36% de los trabajadores, tienen un conocimiento regular en las competencias metodológicas.

CUARTA: Existe una asociación positiva, entre las competencias sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes por haber encontrado una correlación de 0,49. Asimismo se determinó que, para el 52% las competencias sociales de los trabajadores en la dirección regional de educación se dan de manera regular, y el 65% del desempeño laboral de los trabajadores igualmente es regular.

QUINTA: Se encontró una baja relación con un valor de 0,39 entre la competencia participativa, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Asimismo, se observó que el 42% de los jefes de área que trabajan en la Dirección Regional de Educación Tumbes, manifestaron de regular la competencia participativa de los trabajadores

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se les recomienda, adoptar acciones para incentivar a los trabajadores la mejora en su desempeño laboral, a través de acciones motivacionales que les den las herramientas necesarias para cumplir con las metas diarias y objetivos según su cargo, así como también puedan poner en práctica la reducción de costos, y realización de actividades sin poner en riesgo a sus compañeros. Por otro lado, se recomienda supervisar que, las habilidades intelectuales de cada trabajador sean las requeridas para cada puesto de trabajo, de esta manera se estaría mejorando el desempeño laboral, y las competencias profesionales de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Asimismo, también se recomienda a las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, fortalecer sus capacidades de liderazgo, incentivar la puesta en práctica de la inteligencia emocional, promover la participación del trabajador en las propuestas de innovación, en la toma de decisiones, así como también considerarlos para otros cargos, y disponer de las asignaciones de acuerdo a cada puesto de trabajo, de esta manera se estaría mejorando el ambiente laboral, por lo que la institución prestaría una mejor competencia profesional.

SEGUNDA: A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se les recomienda, mejorar la competencia técnica, a través de las siguientes acciones:

- Sugerir cambios en su área, en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes
- Anticiparse a los problemas que puedan surgir en su área
- Orientar los resultados de manera eficiente y eficaz en su área.
- Desarrollar sus capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones.

TERCERA: A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se les recomienda, incrementar las capacitaciones, a fin de que el trabajador pueda tener conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo, a su vez, pueda proponer estrategias de participación individual y colectiva para la toma de decisiones.

CUARTA: A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, se les recomienda, incentivar la motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, logrando de esa manera cumplir con los objetivos propuestos. A través de esas acciones, se estaría incrementando el desempeño laboral de los trabajadores.

QUINTA: A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Tumbes se les recomienda, mejorar la competencia participativa, incentivando a los trabajadores, a que cumplan puntualmente con las actividades delegadas dentro del equipo, y asuman con responsabilidad el trabajo en equipo. De esta manera estaría mejorando el desempeño laboral de los trabajadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Adrian, Y. (2019). conceptodefinición.de. Obtenido de Definición de Responsabilidad: <https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/>
- Altuve, E., & Serrano, C. (1999). Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral. Caracas. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Alvarado, M. (2017). Desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una institución pública de la ciudad de Guatemala. Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Alvarado-Melanie.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, S. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/download/181/273>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p7rtr1p/3-Benavides-Olga-Competencias-y-Competitividad-Dise%C3%B1o-para-Organizaciones/>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES, Santiago de Chile. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación*

- Profesional. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Carrillo, J., & Iranzo, C. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En E. De la Garza, Tratado latinoamericano (págs. 179-182). Distrito Federal, Mexico. Obtenido de
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Aten Primaria, 31(8), 527-38. Obtenido de
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y7>
- Castro, P. (2017). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016. Lima. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8520/Castro_APC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.
- Consejo Participativo Regional de Educación - Tumbes. (2009). Proyecto educativo regional de Tumbes. Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1062/625.%20Proyecto%20Educativo%20Regional%20de%20Tumbes%202010%20-%202025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: Editorial McGraw-Hill.
- Del Pozo, J. (2013). Competencias profesionales. Madrid, España: NARCEA SA. Obtenido de <http://www.redage.org/publicaciones/competencias-profesionales-herramientas-de-evaluacion-el-portafolios-la-rubrica-y-las>
- Enciclopedia Económica. (2019). Muestra estadística. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>
- García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid, Valladolid, España. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gobierno Regional Tumbes. (2017). Plan Operativo Institucional. Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación Tumbes, Tumbes. Obtenido de <http://regiontumbes.gob.pe/documentos/Planes/Plan%20Operativo%20Institucional/POI-2017.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., Batista, & P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-
edicion.compressed.pdf

Iperu.org. (2019). Iperu.org. Recuperado el 22 de abril de 2019, de
<https://www.iperu.org/direccion-regional-de-educacion-tumbes>

Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector
público :Contextos y estrategias. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>

Maza, A., Ruiz, M., Ruiz, J., Izquierdo, M., Ayuso, F., Barroso, M., & Ogallar, M.
(2007). La actualización de las competencias profesionales: sanidad y
formación profesional. España: Aulas de verano. Obtenido de
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP12184.pdf&area=E>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). Instructivo para la Formulación de
Indicadores de Desempeño. Dirección general del presupuesto público,
Lima. Obtenido de
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_Formulacion_Indicadores_Desempeno.pdf

Ministerio de Educación. (2015). Tumbes: ¿cómo vamos en educación? ESCALE,
Tumbes. Obtenido de
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4722/Tumbes%20c%C3%B3mo%20vamos%20en%20educaci%C3%B3n.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Ministerio de Educación. (2017). Participación y Clima institucional para una
organización escolar efectiva. Lima. Obtenido de

<http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacion-clima.pdf>

- Navío, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*(337), 213-234. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28157984_Propuestas_conceptuales_en_torno_a_la_competencia_profesional
- Olaz, A. (2018). Guía práctica para el diseño para el diseño y medición de competencias profesionales. Madrid, España: ESIC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=fnCLDwAAQBAJ&pg=PT78&lpg=PT78&dq=modelo+que+busca+explicar+c%C3%B3mo+los+profesionales+adquieren+y+mantienen+competencias+profesionales.&source=bl&ots=Z7tDhGLvYp&sig=ACfU3U3xGHCO24PCg6_nnzeHRO9H9C5Y6A&hl=es&sa=X&ved=2a
- Oramas, R., Jordán, T., & Valcárcel, N. (2013). Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27(1). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems15113.pdf>
- Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572-580. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- 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 Zulia. (U. A. México, Ed.) *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Pereda, S., Berrocal, F., & Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe*(12), 13-38. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301203>
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Querétaro- México. Obtenido de <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Raffino, M. (2019). Obtenido de Concepto de trabajo en equipo: <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Raffino, M. (2019). concepto.de. Obtenido de ¿Qué es liderazgo?: <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (decimotercera ed.). Naucalpan, México: Pearson Educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, E. (2017). Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica*

Superior, 26(4), 604-617 . Obtenido de
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>

SINEACE. (2017). Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/quienes-somos/>

Solsol, M. (2017). Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto – 2016. Tarapoto. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16682/Solsol_UM.pdf?sequence=

Vilas, F. (2017). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: CUESTIONARIOS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL TRABAJADOR

Aplicado a los jefes de área por cada trabajador

Datos Generales:

Edad: _____ Sexo F M Nombre: _____
Cargo: _____

Presentación. -

Este cuestionario tiene por objetivo determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. Agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

Instrucciones. -

Ud. encontrará una serie de preguntas acerca de las competencias profesionales. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X):

COMPETENCIAS PROFESIONALES	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Bastante
Competencia Técnica					
1. ¿El trabajador de su área sugiere cambios en beneficio de la Dirección Regional de Educación de Tumbes?					
2. ¿El trabajador de su área se anticipa a los problemas que puedan surgir en la Dirección Regional de Educación?					
3. ¿El trabajador de su área orienta los resultados de manera eficiente y eficaz?					
4.- ¿El trabajador desarrolla sus capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?					
Competencia Metodológica					
5. ¿El trabajador tiene conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?					
6. ¿El trabajador propone estrategias de participación individual y colectiva para la toma de decisiones?					
Competencia Social					
7. ¿Los trabajadores se motivan entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos?					
Competencia Participativa					
8. ¿Cumple puntualmente con las actividades delegadas dentro del equipo?					
9. ¿Asume con responsabilidad el trabajo en equipo?					
DESEMPEÑO LABORAL					
Eficacia	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Bastante
10.- ¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?					
11.- ¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido?					
12.- ¿Se interesa en la reducción de costos, por el uso de materiales en su área laboral?					
13.- ¿Cuándo realiza sus actividades, estas representan riesgos para sus compañeros?					
Eficiencia					
14.- ¿Realiza las actividades que usted le asigna directamente?					
15.- ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?					

16.- ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?					
17.- ¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?					
18.- ¿Ud., considera que el trabajador se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?					

ANEXO 2: PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Aplicado a los Trabajadores

Presentación. -

Este cuestionario tiene por objetivo determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. Agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

Instrucciones. -

Ud. encontrará una serie de preguntas acerca de las competencias profesionales. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X):

COMPETENCIAS PROFESIONALES	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Bastante
Competencia Técnica					
1.- ¿Se evidencia la capacidad de liderazgo de la Dirección regional, ante cualquier situación, mediante el uso de alguna inteligencia múltiple?					
2.- ¿Se pone en práctica la inteligencia emocional dentro de la Dirección Regional de Educación?					
3.- ¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Dirección Regional de Educación?					
4.- ¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Dirección Regional de Educación, por su capacidad de liderazgo?					
Competencia Metodológica					
5.- ¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?					
6.- ¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Dirección Regional de Educación?					
7.- ¿Sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a las estrategias utilizadas dentro de la Dirección Regional de Educación?					
Competencia Social					
8.- ¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?					
9.- ¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?					
10.- ¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Dirección Regional de Educación?					
Competencia Participativa					
11.- ¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?					
12.- ¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?					

ANEXO 3 – SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

TRAMITE DOCUMENTARIO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
TUMBES

REG. DOC.: 521920
REG. EXP.: 44-7135
HORA: 12-36
FECHA: 18 MAR 2019

SOLICITO: "AUTORIZACIÓN
PARA DESARROLLO DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN"

PROF. SANTIAGO LOAYZA LEÓN
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN TUMBES

Yo, **SAAVEDRA LÓPEZ MIGUEL ANGEL**,
identificado con D.N.I N° 46039822, con
domicilio en Jr. Sánchez Carrión 255 Distrito y
Provincia de Tumbes. Ante Ud. con el debido
respeto me presento y expongo:

Que en mi condición de egresado de estudios de Post Grado de la Maestría
en Gestión Pública, del Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad
San Martín de Porres, el suscrito ha presentado un plan de trabajo de
investigación titulado "Competencias y Desempeño Laboral de los trabajadores de
la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019" para obtener el grado de
Maestro en Gestión Pública, por lo cual recurro ante usted para solicitar
autorización para el desarrollo de la investigación en mención.

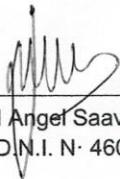
Por lo expuesto:

Esperando acceder a mi petición por ser de justicia, me suscribo sin antes
desearle mi estima personal.

Adjunto:

Constancia de egresado

Tumbes 15 de marzo del 2019


Miguel Ángel Saavedra López
D.N.I. N° 4603982

ANEXO 4 – AUTORIZACIÓN



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación Tumbes

Unidad de
Recursos Humanos

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Tumbes, 08 de mayo 2019

OFICIO N° 008 -2019/GOB.REG.T-DRET-D.-O.P-PER.

Sr. Lic.
Miguel Angel Saavedra López.

ASUNTO : Autorización para desarrollo de trabajo de investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud, para saludarlo cordialmente y a la vez brindarle la **autorización** para que desarrolle el trabajo de Investigación titulado "Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019", durante el periodo del 08 al 31 del presente mes, de esta manera pueda obtener la información necesaria para su tesis y obtener el grado de maestría en Gestión Pública de la "Universidad San Martín de Porres".

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las consideraciones del caso.

Atentamente,



Lic. Antonio Wilson Puell Mendoza
JEFE (E) AREA DE PERSONAL
DRET

Dirección Regional de Educación Tumbés, Dinamizando la Visión de una Excelente Educación



522845 523391



9608744



072-524786



Email: dretumbes@tum.minedu.gob.pe

ANEXO 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: Xiomara Miluska Calle Ramírez
- Grado Académico: Magister
- Institución en la que trabaja el experto: Universidad Nacional de Tumbes
- Cargo que desempeña: Docente Auxiliar
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: Miguel Angel Saavedra López
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 15 de abril del 2019


 Mg. Xiomara M. Calle Ramirez
 PSICÓLOGA
 C. P. E. 22332
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 92507299

ANEXO 6 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

II. Datos Generales

- Título de la Investigación: "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: Eladio Vladimir Quintana Sandoval
- Grado Académico: Magister
- Institución en la que trabaja el experto: Universidad Nacional de Tumbes
- Cargo que desempeña: Docente Auxiliar
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: Miguel Angel Saavedra López
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 15 de abril del 2019


Eladio V. Quintana Sandoval
 PSICÓLOGO
 C. Ps P 17189

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 45216370

ANEXO 7 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

III. Datos Generales

- Título de la Investigación: "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: García Torres Santos Guillermo
- Grado Académico: Magister
- Institución en la que trabaja el experto: Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar
- Cargo que desempeña: Sub Gerente de educación, cultura, deporte y recreación
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: Miguel Angel Saavedra López
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 15 de abril del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 80206151

ANEXO 9 – BASE DE DATOS - (jefes de área)

	S	Car	E	E	E	E	C	C	E	E	C	C	C	C	A	C	C	C	C	S	C	E	E	Re	Es	Su	M	Ud	Efic	Efic	De	De				
	x	go	ra	ra	ra	ra	m	m	ra	ra	m	m	m	m	s	m	m	m	m	i	á	a	a	a	oac	abil	est	cc	nsi	cia	ien	ien	se	se		
27	Ma...	Esp...	Mu...	Re...	Mu...	Mu...	3,75	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Re...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	3,56	Mu...	Mu...	Re...	Poco	Re...	Re...	Re...	Mucho	Mucho	Mucho	Reg...	Poco	3,40	Reg...	3,20	Reg...	
28	Fe...	Asis...	Re...	Mu...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	Re...	Re...	Re...	Mu...	Re...	3,50	Mu...	3,38	Re...	Poco	Poco	Re...	Poco	2,25	Poco	Poco	Mucho	Mucho	Reg...	Poco	Reg...	Reg...	2,63	Reg...
29	Ma...	Asis...	Re...	Poco	Re...	Re...	2,75	Re...	Re...	Re...	Re...	Poco	Poco	Poco	Poco	Re...	2,50	Re...	2,56	Re...	Mu...	Mu...	Poco	Poco	Re...	Re...	Mucho	Mucho	Mucho	Reg...	Poco	3,40	Reg...	3,20	Reg...	
30	Ma...	Asis...	Poco	Re...	Mu...	Mu...	3,25	Re...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	3,69	Mu...	Mu...	Mu...	Poco	Poco	Re...	Re...	Mucho	Mucho	Mucho	Reg...	Mucho	3,80	Mucho	3,40	Reg...							
31	Fe...	Tecn...	Poco	Re...	Mu...	Mu...	3,25	Re...	Mu...	3,81	Mu...	Mu...	Re...	Poco	Re...	Re...	Re...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...									
32	Ma...		Mu...	Mu...	Re...	Mu...	2,25	Poco	Mu...	Re...	3,50	Mu...	Ba...	Ba...	Ba...	Ba...	Ba...	Ba...	3,94	Mu...	Mu...	Ba...	Ba...	Mu...	3,75	Mu...	Mucho	Bast...	Bast...	Bast...	Bast...	4,80	Bast...	4,28	Mucho	
33	Fe...	Asis...	Re...	Re...	Poco	Re...	2,75	Re...	Mu...	Re...	3,50	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Ba...	4,50	Ba...	3,69	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Poco	Re...	Re...	Poco	Reg...	Reg...	Mucho	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	
34	Fe...	Asis...	Poco	Poco	Re...	Mu...	2,75	Re...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	Ba...	Ba...	Ba...	Mu...	Mu...	Mu...	3,81	Mu...	Mu...	Ba...	Mu...	Re...	Mu...	Mu...	Poco	Bast...	Mucho	Bast...	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
35	Ma...	Jefe...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	3,75	Mu...	Mu...	Ba...	4,50	Ba...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Re...	3,81	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Poco	Re...	Re...	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Reg...	3,80	Mucho	3,40	Reg...	
36	Ma...	Jefe...	Mu...	Mu...	Ba...	Mu...	4,25	Mu...	Ba...	Mu...	4,50	Ba...	Ba...	Ba...	Ba...	Ba...	Ba...	4,69	Ba...	Ba...	Ba...	Re...	Re...	3,50	Mu...	Bast...	Mucho	Bast...	Mucho	Reg...	4,60	Bast...	4,05	Mucho		
37	Fe...	Teso...	Re...	Re...	Poco	Poco	2,50	Re...	Mu...	Ba...	4,50	Ba...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Ba...	4,50	Ba...	3,88	Mu...	Ba...	Mu...	Re...	Poco	3,50	Mu...	Poco	Reg...	Reg...	Mucho	Mucho	3,20	Reg...	3,35	Reg...
38	Ma...	Esp...	Re...	Poco	Re...	Re...	2,75	Re...	Mu...	Mu...	Mu...	3,19	Re...	Re...	Re...	Poco	Poco	2,50	Re...	Reg...	Reg...	Poco	Reg...	Poco	2,60	Reg...	2,55	Reg...								
39	Fe...	Asis...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	3,50	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Re...	3,63	Mu...	Mu...	Re...	Poco	Re...	Re...	Re...	Reg...	Mucho	Reg...	Reg...	Mucho	3,40	Reg...	3,20	Reg...		
40	Ma...	Auxil...	Mu...	Re...	Re...	Re...	Mu...	Re...	3,50	Mu...	3,63	Mu...	Re...	Mu...	Re...	Poco	Re...	Re...	Reg...	Reg...	Mucho	Reg...	Mucho	3,40	Reg...	3,20	Reg...									
41	Ma...	Asis...	Re...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...	Reg...																								
42	Fe...	Asis...	Poco	Poco	Re...	Re...	2,50	Re...	Poco	Poco	Poco	Poco	Re...	Re...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	2,75	Re...	Poco	Poco	Re...	Poco	Poco	2,25	Poco	Reg...	Reg...	Mucho	Poco	Poco	2,80	Reg...	2,53	Reg...
43	Ma...	Asis...	Re...	Re...	Re...	Re...	3,25	Re...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Re...	Mu...	Mu...	Mu...	3,56	Mu...	Re...	Re...	Poco	Re...	2,75	Re...	Reg...	Reg...	Mucho	Mucho	Reg...	3,40	Reg...	3,08	Reg...	
44	Ma...	Esp...	Poco	Re...	Re...	Mu...	Re...	Re...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Mu...	3,50	Mu...	3,50	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Poco	3,25	Re...	Mucho	Mucho	Reg...	Mucho	Mucho	3,80	Mucho	3,53	Mucho	
45	Fe...	Asis...	Re...	Poco	Poco	Re...	2,50	Re...	Poco	Re...	2,50	Re...	Poco	Poco	Poco	Mu...	Poco	Re...	2,50	Re...	Poco	Re...	Poco	Re...	2,50	Re...	Poco	Reg...	Poco	Reg...	Poco	2,40	Poco	2,45	Poco	
46	Fe...	Asis...	Re...	Re...	Mu...	Mu...	3,50	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	Re...	Re...	Mu...	Mu...	Mu...	3,63	Mu...	Mu...	Re...	Poco	Re...	Re...	Re...	Reg...	Reg...	Mucho	Mucho	Mucho	3,60	Mucho	3,30	Reg...		
47	Fe...	Cajera	Re...	Re...	Re...	Mu...	3,25	Re...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Re...	3,50	Mu...	3,69	Mu...	Mu...	Re...	Poco	Re...	Re...	Re...	Reg...	Reg...	Mucho	Reg...	Mucho	3,40	Reg...	3,20	Reg...		
48	Fe...	Asis...	Mu...	Mu...	Mu...	Ba...	3,50	Mu...	2,50	Re...	3,50	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Mu...	Reg...	Reg...	Reg...	Poco	Muy ...	2,40	Poco	3,20	Reg...										

ANEXO 10 – BASE DE DATOS – (Trabajadores)

	Se_evidencia_la_calidad	Se_pone_en_practica	Se_promueve_la_participacion	Ha_sido_tomado_en_cuenta	Competencia_tecnica	Competencia_tecnica	Se_promueve_la_participacion	Se_utilizan_strategias	Sus_compromisos	Competencia_metodologica	Competencia_metodologica	Ud_participa_en_la_actividad	Son_tomadas_en_cuenta	Considera_que_el_area_social	Competencia_social	Competencia_social	Las_respabilidades	Considera_que_existe	Competencia_participativa	Competencia_participativa	Competencia_insti	Competencia_insti
1	Mucho	Mucho	Mucho	Regular	3,75	4	Mucho	Regular	Regular	3,33	3	Regular	Mucho	Mucho	3,67	Mucho	Regular	Mucho	3,50	Mucho	3,56	Mucho
2	Regular	Mucho	Mucho	Poco	3,25	3	Mucho	Regular	Regular	3,33	3	Muy Poco	Poco	Bastante	2,67	Regular	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	3,31	Regular
3	Regular	Mucho	Mucho	Mucho	3,75	4	Mucho	Mucho	Mucho	4,00	4	Poco	Regular	Regular	2,67	Regular	Regular	Poco	2,50	Regular	3,23	Regular
4	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	4,00	4	Mucho	Mucho	Mucho	4,00	4	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
5	Regular	Poco	Regular	Muy Poco	2,25	2	Regular	Regular	Poco	2,67	3	Mucho	Mucho	Muy Poco	Regular	Regular	Mucho	Muy Poco	2,50	Regular	2,60	Regular
6	Regular	Regular	Poco	Poco	2,50	3	Poco	Poco	Poco	2,00	2	Poco	Muy Poco	Poco	1,67	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	2,29	Poco
7	Poco	Poco	Poco	Muy Poco	1,75	2	Poco	Poco	Poco	2,00	2	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Regular	Poco	2,50	Regular	1,81	Poco
8	Poco	Regular	Regular	Poco	2,50	3	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Regular	Poco	Regular	2,67	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	2,79	Regular
9	Bastante	Mucho	Mucho	Mucho	4,25	4	Mucho	Regular	Regular	3,33	3	Mucho	Mucho	Regular	3,67	Mucho	Regular	Regular	Regular	Regular	3,56	Mucho
10	Poco	Regular	Poco	Regular	2,50	3	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Poco	Regular	Regular	2,67	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	2,79	Regular
11	Mucho	Regular	Regular	Mucho	3,50	4	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Regular	Mucho	Regular	3,33	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	3,21	Regular
12	Regular	Regular	Poco	Regular	2,75	3	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	2,69	Regular
13	Mucho	Mucho	Mucho	Regular	3,75	4	Mucho	Regular	Mucho	3,67	4	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mucho	Regular	3,50	Mucho	3,48	Regular
14	Muy Poco	Poco	Muy Poco	Poco	1,50	2	Muy Poco	Poco	Poco	1,67	2	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,33	Muy Poco	Regular	Muy Poco	Poco	Poco	1,63	Poco
15	Poco	Poco	Poco	Poco	2,00	2	Poco	Poco	Regular	2,33	2	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,33	Muy Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	1,92	Poco
16	Poco	Poco	Poco	Muy Poco	1,75	2	Poco	Poco	Regular	2,33	2	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,33	Muy Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	1,85	Poco
17	Regular	Poco	Poco	Regular	2,50	3	Regular	Regular	Regular	2,67	3	Poco	Poco	Regular	2,33	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	2,63	Regular
18	Regular	Muy Poco	Regular	Regular	2,50	3	Regular	Poco	Regular	2,67	3	Mucho	Mucho	Poco	3,33	Regular	Bastante	Mucho	4,50	Bastante	3,25	Regular
19	Regular	Poco	Regular	Poco	2,50	3	Mucho	Bastante	Regular	4,00	4	Muy Poco	Poco	Poco	1,67	Poco	Regular	Mucho	3,50	Mucho	2,92	Regular
20	Regular	Regular	Regular	Mucho	3,25	3	Poco	Regular	Mucho	3,00	3	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante	3,81	Mucho
21	Poco	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,50	2	Poco	Poco	Regular	2,33	2	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	2,21	Poco
22	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,25	1	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Poco	Regular	2,50	Regular	1,94	Poco
23	Regular	Muy Poco	Poco	Poco	2,00	2	Regular	Poco	Mucho	3,00	3	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Bastante	Muy Poco	Regular	Regular	3,67	Regular
24	Regular	Mucho	Mucho	Regular	3,50	4	Mucho	Mucho	Bastante	4,33	4	Mucho	Regular	Regular	3,33	Regular	Mucho	Regular	3,50	Mucho	3,67	Mucho
25	Regular	Poco	Regular	Mucho	3,00	3	Regular	Regular	Poco	2,67	3	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mucho	Regular	3,50	Mucho	3,04	Regular
26	Poco	Regular	Regular	Poco	2,50	3	Muy Poco	Regular	Poco	2,00	2	Mucho	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	Muy Poco	Poco	Poco	2,38	Poco

ANEXO 11 – BASE DE DATOS – (Trabajadores)

	Se_eva lencia la_ca	Se_pr ne_er prácti	Se_pr omue e_la_p	Ha_sic o_tom ado_e	Comp etenc a_técni	Comp técni ca	Se_pr omue e_la_p	Se_ut izan strateg	Sus_c ompa eros_d	Comp etenci a_met	Comp _Meto dológi	Ud_pá rticipa en_la	Son_t omada s_en	Consi era_q e_el_a	Comet etenci a_soc	Comp _socia l	Las_re spons abilidad	Consi era_q e_exis	Comp etenci a_parti	Comp _partic ipativa	Comp etenci a_insti	Comp _inst
27	Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	1,25	1	Poco	Muy Poco	Muy Poco	1,33	1	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,33	Muy Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	1,48	Muy Poco
28	Regular	Regular	Poco	Muy Poco	2,25	2	Poco	Muy Poco	Poco	1,67	2	Muy Poco	Poco	Poco	1,67	Poco	Regular	Poco	2,50	Regular	2,02	Poco
29	Regular	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Regular	Regular	Mucho	3,33	3	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	3,08	Regular
30	Regular	Mucho	Regular	Regular	3,25	3	Regular	Poco	Regular	2,67	3	Poco	Regular	Regular	2,67	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	2,90	Regular
31	Regular	Regular	Regular	Poco	2,75	3	Poco	Poco	Mucho	2,67	3	Poco	Poco	Regular	2,33	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	2,69	Regular
32	Regular	Regular	Regular	Regular	3,00	3	Regular	Regular	Poco	2,67	3	Poco	Regular	Regular	2,67	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	2,83	Regular
33	Regular	Regular	Regular	Poco	2,75	3	Regular	Poco	Poco	2,33	2	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	2,77	Regular
34	Regular	Mucho	Mucho	Muy Poco	3,00	3	Regular	Regular	Poco	2,67	3	Muy Poco	Muy Poco	Regular	1,67	Poco	Mucho	Regular	3,50	Mucho	2,71	Regular
35	Regular	Mucho	Mucho	Poco	3,25	3	Regular	Regular	Poco	2,67	3	Muy Poco	Muy Poco	Regular	1,67	Poco	Mucho	Regular	3,50	Mucho	2,77	Regular
36	Muy Poco	Muy Poco	Regular	Mucho	2,25	2	Mucho	Poco	Mucho	3,33	3	Poco	Poco	Muy Poco	1,67	Poco	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	2,81	Regular
37	Regular	Regular	Poco	Muy Poco	2,25	2	Poco	Regular	Poco	2,33	2	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,33	Muy Poco	Regular	Poco	2,50	Regular	2,10	Poco
38	Mucho	Mucho	Mucho	Bastante	4,25	4	Mucho	Bastante	Mucho	4,33	4	Bastante	Mucho	Regular	Mucho	Mucho	Mucho	Regular	3,50	Mucho	4,02	Mucho
39	Regular	Regular	Muy Poco	Muy Poco	2,00	2	Regular	Poco	Poco	2,33	2	Muy Poco	Muy Poco	Regular	1,67	Poco	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	2,50	Regular
40	Muy Poco	Poco	Muy Poco	Poco	1,50	2	Muy Poco	Poco	Poco	1,67	2	Muy Poco	Poco	Poco	1,67	Poco	Regular	Regular	Regular	Regular	1,96	Poco
41	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,25	1	Mucho	Regular	Poco	3,00	3	Regular	Regular	Muy Poco	2,33	Poco	Bastante	Muy Poco	Regular	Regular	2,40	Poco
42	Muy Poco	Regular	Muy Poco	Poco	1,75	2	Mucho	Muy Poco	Mucho	3,00	3	Poco	Poco	Poco	Poco	Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	Muy Poco	1,94	Poco
43	Regular	Regular	Regular	Muy Poco	2,50	3	Mucho	Regular	Mucho	3,67	4	Muy Poco	Poco	Mucho	2,33	Poco	Regular	Mucho	3,50	Mucho	Regular	Regular
44	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	4,00	4	Mucho	Mucho	Mucho	4,00	4	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
45	Mucho	Regular	Regular	Muy Poco	2,75	3	Poco	Regular	Regular	2,67	3	Muy Poco	Muy Poco	Poco	1,33	Muy Poco	Regular	Poco	2,50	Regular	2,31	Poco
46	Muy Poco	Poco	Poco	Poco	1,75	2	Muy Poco	Poco	Poco	1,67	2	Poco	Regular	Poco	2,33	Poco	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	2,44	Poco
47	Regular	Regular	Muy Poco	Muy Poco	2,00	2	Mucho	Mucho	Mucho	4,00	4	Muy Poco	Muy Poco	Regular	1,67	Poco	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	2,92	Regular
48	Poco	Poco	Regular	Mucho	2,75	3	Mucho	Regular	Mucho	3,67	4	Poco	Poco	Muy Poco	1,67	Poco	Bastante	Mucho	4,50	Bastante	3,15	Regular