



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

**COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, CUSCO 2023**

Línea de Investigación: Competencias Profesionales.

Presentado por:

Bach. Clenia Fátima Paquillo Roque

Código Orcid: 0009-0001-6165-6201

Bach. Levi Esaul Peralta Arenas

Código Orcid: 0009-0004-1382-2916

Para optar el título profesional de licenciado en
administración

Asesora:

Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro

Código Orcid: 000-0002-8157-9434

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombre y apellidos	Clenia Fátima Paquillo Roque
Numero de documento de identidad	73875926
URL Orcid	0009-0001-6165-6201
Nombre y apellidos	Levi Esaul Peralta Arenas
Numero de documento de identidad	72074468
URL Orcid	0009-0004-1382-2916
Datos del asesor	
Nombre y apellidos	Dina Verónica Giraldo Pizarro
Numero de documento de identidad	23984655
URL Orcid	000-0002-8157-9434
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	José Humberto Vega Centeno Villena
Número de documento de identidad	23819117
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Hernando Gonzales Abrill
Número de documento de identidad	24002873
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Edward Aníbal Morante Ríos
Número de documento de identidad	23930443
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Abraham Edgard Cahuire Montufar
Número de documento de identidad	23961090
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Competencias Profesionales



COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, CUSCO 2023

por LEVI ESAUL PERALTA ARENAS

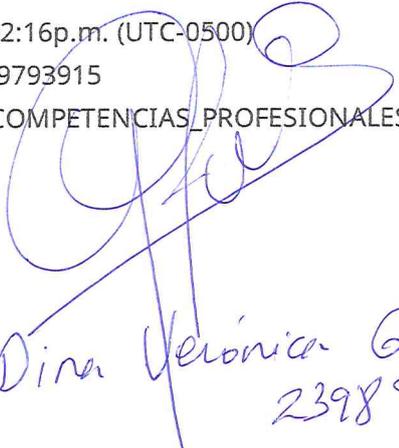
Fecha de entrega: 08-feb-2024 02:16p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2289793915

Nombre del archivo: TESIS_DE_COMPETENCIAS_PROFESIONALES_EN_LA_GREC.docx (688.22K)

Total de palabras: 16544

Total de caracteres: 95486


Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro
23984655



²
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

**COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, CUSCO 2023**

Presentado por:

Bach. Clenia Fátima Paquillo Roque

Bach. Levi Esaul Peralta Arenas

¹³

Para optar el título profesional de licenciado en
administración

Asesora:

Mg. Dina Veronica Giraldo Pizarro

CUSCO – 2023



COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

9%

★ www.slideshare.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo


Mg. Dine Verónica Gralob Pizarro
DNI 23984655



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: LEVI ESAUL PERALTA ARENAS
Título del ejercicio: TESIS SEMESTRE 2023 II
Título de la entrega: COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DE ...
Nombre del archivo: TESIS_DE_COMPETENCIAS_PROFESIONALES_EN_LA_GREC.docx
Tamaño del archivo: 688.22K
Total páginas: 91
Total de palabras: 16,544
Total de caracteres: 95,486
Fecha de entrega: 08-feb.-2024 02:16p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2289793915

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, CUSCO 2023

Presentado por:

Bach. Clenia Filizma Paquillo Roque

Bach. Levi Esaul Peralta Arenas

Para optar el título profesional de licenciado en
administración

Asesorar:

Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro

CUSCO - 2023

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro
239 84 655



PRESESENTACIÓN

Señores autoridades de la Universidad Andina del Cusco, Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Señor Director de la Escuela Profesional de Administración, Señores miembros del jurado evaluador, Colectividad académica y público en general.

Ponemos a su consideración el siguiente trabajo de investigación, el cual cumple con los lineamientos metodológicos, teóricos y gramaticales establecidos por la Universidad y Escuela Profesional para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración.

Esta tesis es el producto del esfuerzo, tiempo y dedicación de los investigadores, esperamos que las conclusiones y recomendaciones consideradas en el sean punto de partida para futuras investigaciones.



AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a dios, a la Universidad Andina del Cusco, a la Escuela Profesional de Administración y especialmente a los docentes por su esfuerzo de guiarnos para ser buenos profesionales y permitarnos ser parte de ellos a través de sus enseñanzas, conocimiento y valores en lo personal y en lo profesional.

Así mismo un agradecimiento a la Gerencia Región de Educación Cusco por brindarnos la información requerida para poder realizar esta investigación, así como a sus trabajadores que de forma diligente colaboraron con el estudio.



DEDICATORIA

A dios por guiarme en mi vida, a mis queridos padres Leoncio y Timotea, ya que ellos fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mi la base de responsabilidad y deseos de superación, en ellos tengo el espejo en el cual me quiero reflejar sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirala cada día más.

A mis hermanos Norma Nestor Klori y Piero que son las personas que he han ofrecido su amor y calidez de la familia a la cual amo con todo mi corazón.

Clenia Fátima Paquillo Roque

A mis padres “María Arenas Fuentes y Alfonso Santiago Peralta Castañeda”, a mis profesores, amigos y compañeros de vida, hoy culmina una parte de esta maravillosa aventura, recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación, hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de nuestra vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio.

Gracias por estar siempre allí y apoyándome en las buenas y malas decisiones.

Levi Esaul Peralta Arenas



ÍNDICE

PRESESENTACIÓN	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación de problema	5
1.2.1. <i>Problema general</i>	5
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	5
1.3. Objetivos de investigación.....	5
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	5
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación	6
1.4.1. <i>Relevancia social</i>	6
1.4.2. <i>Implicancias practicas</i>	6
1.4.3. <i>Valor teórico</i>	6
1.4.4. <i>Utilidad metodológica</i>	7



1.4.5.	<i>Viabilidad o factibilidad</i>	7
1.5.	Delimitación del estudio	7
1.5.1.	<i>Delimitación temporal</i>	7
1.5.2.	<i>Delimitación espacial</i>	7
1.5.3.	<i>Delimitación conceptual</i>	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....		8
2.1.	Antecedentes del Estudio	8
2.1.1.	<i>Antecedentes Internacionales</i>	8
2.1.2.	<i>Antecedentes Nacionales</i>	9
2.1.3.	<i>Antecedentes Locales</i>	12
2.2.	Bases legales	13
2.3.	Bases Teóricas	14
2.3.1.	<i>Competencias profesionales</i>	14
2.3.1.1.	Niveles en las competencias	15
2.3.1.2.	Tipos de competencias	20
2.3.1.3.	Modelos para determinar Competencias.....	21
2.3.1.4.	Principios de la gestión por competencias	21
2.3.1.5.	Características psicométricas de las pruebas de competencias.....	22
2.3.1.6.	Importancia de las competencias profesionales.....	22
2.4.	Marco Conceptual.....	23
2.5.	Variables de estudio.....	24
2.5.1.	Variable	24



2.5.2.	Conceptualización de la variable.....	24
2.5.3.	Operacionalización de variables.....	26
CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....		27
3.1.	Enfoque de investigación.....	27
3.2.	Nivel o Alcance del estudio.....	27
3.3.	Diseño de investigación.....	27
3.4.	Población y muestra.....	28
3.4.1.	<i>Población</i>	28
3.4.2.	<i>Muestra</i>	28
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		29
4.1.	Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado.....	29
4.1.1.	Presentación del instrumento.....	29
4.1.2.	Fiabilidad del instrumento aplicado.....	30
4.2.	Resultados de las competencias profesionales.....	31
4.2.1.	Competencias básicas.....	31
4.2.1.1.	Resultados de los indicadores de la dimensión competencias básicas.....	32
4.2.2.	Resultados de los indicadores de la dimensión competencias genéricas.....	38
4.2.2.1.	Resultados de los indicadores de la dimensión competencias genéricas..	39
4.2.3.	Competencias específicas.....	45
4.2.3.1.	Resultados de los indicadores de la dimensión competencias específicas	46
4.2.4.	Resultados de la variable competencias profesionales.....	49



4.3. Comparación promedio.....	50
4.3.1. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión competencias básicas.	50
4.3.2. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión competencias genéricas	52
4.3.3. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión competencias específicas.....	53
4.4. Comparación promedio de las dimensiones de la variable competencias profesionales	54
CAPITULO V: DISCUSIÓN	56
5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos	56
5.2. Limitaciones del estudio	56
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	57
5.4. Implicancias del estudio.....	58
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los ítems del cuestionario	29
Tabla 2 Descripción de la baremación y escala de interpretación.....	30
Tabla 3 Estadística de fiabilidad.....	30
Tabla 4 Dimensión competencias básicas	31
Tabla 5 Competencia en comunicación lingüística	32
Tabla 6 Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico	33
Tabla 7 Competencia social y ciudadana	34
Tabla 8 Competencia para aprender a aprender	35
Tabla 9 Tratamiento de la información y competencia computacional.....	36
Tabla 10 Autonomía e iniciativa personal	37
Tabla 11 Dimensión competencias genéricas.....	38
Tabla 12 Habilidades cognoscitivas	39
Tabla 13 Destrezas tecnológicas.....	40
Tabla 14 Destrezas lingüísticas	41
Tabla 15 Capacidades individuales	42
Tabla 16 Destrezas sociales.....	43
Tabla 17 Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.....	44
Tabla 18 Dimensión competencias específicas	45
Tabla 19 Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad	46
Tabla 20 Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.....	47
Tabla 21 Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales	48
Tabla 22 Resultados de la variable competencias profesionales.....	49



Tabla 23 Promedios de los indicadores de la dimensión competencias básicas	50
Tabla 24 Promedios de los indicadores de la dimensión competencias genéricas.....	52
Tabla 25 Promedios de los indicadores de la dimensión competencias específicas	53
Tabla 26 Promedio de las dimensiones de la variable competencias profesionales.....	54



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión competencias básicas	31
Figura 2 Competencia en comunicación lingüística.....	32
Figura 3 Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.....	33
Figura 4 Competencia social y ciudadana	34
Figura 5 Competencia para aprender a aprender	35
Figura 6 Tratamiento de la información y competencia computacional	36
Figura 7 Autonomía e iniciativa personal.....	37
Figura 8 Dimensión de competencias genéricas.....	38
Figura 9 Habilidades cognoscitivas.....	39
Figura 10 Destrezas tecnológicas	40
Figura 11 Destrezas lingüísticas	41
Figura 12 Capacidades individuales	42
Figura 13 Destrezas sociales.....	43
Figura 14 Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.....	44
Figura 15 Dimensión competencias específicas	45
Figura 16 Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad.....	46
Figura 17 Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.....	47
Figura 18 Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales	48
Figura 19 Resultados de la variable competencias profesionales.....	49
Figura 20 Promedios de los indicadores de la dimensión competencias básicas	51
Figura 21 Promedios de los indicadores de la dimensión competencias genéricas.....	52
Figura 21 Promedios de los indicadores de la dimensión competencias específicas	53



Figura 23 Promedio de las dimensiones de la variable selección de personal 54



RESUMEN

La investigación COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, CUSCO 2023, estudio el problema ¿Cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023?, para lo cual se desarrolló el objetivo de describir cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.

El enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, el diseño de estudio fue no experimental de corte transversal, estudiando una población y muestra de 58 trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco, la técnica empleada fue la encuesta y el análisis documental, con sus instrumentos cuestionario y ficha bibliográfica respectivamente.

Según los resultados obtenidos se concluye que la variable competencias profesionales, la cual tiene su mayor porcentaje en la escala de bueno con un 41.4% y habiendo obtenido un promedio de 3.64, esta variable fue evaluada mediante sus dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas; las cuales se ubican en las escalas de regular y bueno. Los trabajadores han demostrado un alto nivel de habilidades y conocimientos en sus respectivas áreas, lo que contribuye al éxito de la organización, su compromiso, motivación y capacidad para adaptarse a los desafíos han sido destacables. Estos resultados positivos refuerzan la importancia de una adecuada selección y desarrollo de talento, así como la implementación de estrategias de gestión de recursos humanos efectivas.

Palabras clave: Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas.



ABSTRACT

The research PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE WORKERS OF THE REGIONAL EDUCATION MANAGEMENT, CUSCO 2023, studied the problem: What are the professional competencies of the workers of the Regional Education Management, Cusco 2023?, for which the objective of describing how was developed. They are the professional competencies of the workers of the Regional Education Management, Cusco 2023.

The study approach was quantitative, basic, descriptive level, the study design was non-experimental cross-sectional, studying a population and sample of 58 workers from the Regional Education Management, Cusco, the technique used was the survey and the documentary analysis, with its instruments questionnaire and bibliographic record respectively.

According to the results obtained, it is concluded that the professional competencies variable, which has its highest percentage on the good scale with 41.4% and having obtained an average of 3.64, this variable was evaluated through its dimensions: basic competencies, generic competencies and competencies. specific; which are located on the scales of average and good. The workers have demonstrated a high level of skills and knowledge in their respective areas, which contributes to the success of the organization; their commitment, motivation and ability to adapt to challenges have been notable. These positive results reinforce the importance of adequate talent selection and development, as well as the implementation of effective human resource management strategies.

Keywords: Professional skills, basic skills, generic skills, specific skills.



CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del problema

La globalización que existe a nivel mundial ha incrementado la competitividad en los diferentes mercados, exigiendo a las organizaciones contar con personal idóneo, calificado, competente y competitivo. las competencias profesionales de los trabajadores de distintos tipos de organizaciones cada vez más, están siendo exigentes ya que, en los diversos mercados que existen a nivel mundial la competencia entre una y otra empresa es bastante notoria. Así mismo la globalización como un fenómeno económico, social, cultural ha hecho posible que todo tipo de organizaciones estén a la par de la ciencia, la tecnología y de las exigencias de los diferentes mercados. En el caso de las entidades públicas que desarrollan bienes y servicios estatales la necesidad de mejorar sus acciones, procesos y el desempeño de su personal a través de mayores competencias es importante y prioritario, pues mejorar su desenvolvimiento mejorará la satisfacción de la ciudadanía que atiende.

Es por ello que en las entidades públicas es muy importante hacer un control eficiente de los recursos con los que cuenta, entre ellos el más importante es el talento humano y es justamente allí donde muchas organizaciones presentan problemas, las competencias profesionales para a Nuñez-Lira et al., (2018) son resultado de un proceso de formación académica que se sustenta en el perfil de una persona y que desarrolla, cimienta sus conocimientos procedimientos y actitudes en su quehacer profesional.

El desempeño del personal según Moyano-Castolo et al., (2022) mide el cumplimiento de los objetivos y metas mediante el uso de sus habilidades y competencias, siendo muchas de sus competencias adquiridas en su etapa de formación, es allí donde se mencionan las competencias profesionales.



En el proceso de gestión de personal, el conocer las competencias profesionales de los trabajadores son necesarias tanto para la selección como para la evaluación del personal, debiendo primero determinar correctamente las funciones que se asignaran a cada persona, para ello se debe evaluar meticulosamente sus competencias, para Abarca, et al., (2022) las competencias se consiguen a lo largo de la vida de una persona, dentro y fuera de la universidad, es decir son resultados de un proceso formativo dentro de la familia, la sociedad, su centro de estudios y su comunidad.

La situación laboral en América Latina según la Organización Mundial de Trabajo (2020), se vio afectada, posterior a la pandemia ya que el desempleo creció y la participación laboral disminuyó entre 5,5% y 4,5%, siendo el sector privado el que más cifras reporto, ya que, en el caso de los trabajadores del sector estatal, los gobiernos se hicieron cargo de su permanencia y del pago de sus derechos laborales. Por otro lado, en el mismo reporte, también se presentó que existe una disminución del 6,2% en el año 2020, frente el 2019 con respecto a las horas de trabajo, es decir, que los gobiernos establecieron políticas laborales para evitar los despidos y suspender las jornadas laborales temporalmente. Un resultado importante en este reporte es que los salarios no tienen relación directa con la eficacia del gobierno y que existen muchos otros factores como la meritocracia, las competencias profesionales y los índices de corrupción, los que si influyen directamente en la eficiencia de los gobiernos.

Esta estadística muestra que un factor importante en el desempeño laboral de los trabajadores estatales en los países latinos, son las competencias profesionales, es decir las habilidades, conocimientos y aptitudes que los trabajadores tienen para desarrollar sus actividades profesionales en sus entornos laborales, las cuales cada vez son más exigentes y específicas. Por ende, cuando un trabajador es competente para desarrollar sus



funciones es muy probable que su desempeño laboral sea óptimo, sobre todo si se capacita, estudia, tiene mayor experiencia.

En el Perú según los reportes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) indica que 2, 216,506 personas son trabajadores del sector público, entre trabajadores activos, jubilados y por regímenes laborales temporales, siendo el sector con mayor número de trabajadores, los gobiernos regionales y locales con un total de 709,857 trabajadores, estos datos muestran la gran cantidad de carga laboral que tiene el estado, entre remuneraciones y beneficios sociales. En el país las exigencias de profesionalización, grados académicos, capacitaciones y experiencias son cada vez más requeridas por el mercado laboral, sin embargo, las condiciones de formalidad, salarios y beneficios sociales muchas veces no es coherente con el nivel de exigencia.

La problemática alrededor de las competencias profesionales en los gobiernos regionales y provinciales del Perú, se ve reflejada en la realidad de la mayoría de gobiernos regionales como el Gobierno Regional de Huancavelica, donde Sánchez-Solís (2020) el 58.82% de los trabajadores de confianza no cumplen con el perfil profesional, y el 70% no cuentan con experiencia profesional acorde al cargo, es decir que no tienen competencias profesionales ni experiencia para desempeñarse en el puesto de trabajo donde se desenvuelven actualmente.

Esta información internacional y nacional muestra la gran cantidad de personas que laboran en entidades públicas, que es un sector muy importante para el desarrollo de un país, es por ello que las competencias profesionales de sus trabajadores son sumamente cruciales para que la entidad logre sus objetivos y para que los ciudadanos tengan mejores servicios públicos, se logre satisfacer sus necesidades y mejore su calidad de vida.



La percepción de los investigadores se ha visto que en la Gerencia Regional de Educación del Cusco (GREC), las competencias profesionales de los trabajadores de dicha organización no se reflejan en el logro de sus actividades mucho menos en sus objetivos dejando entre ver que, esta problemática se debe quizás a que las competencias básicas del personal no son las más adecuadas, a que también las competencias en comunicación lingüísticas no están bien trabajadas, a que también las competencias en el conocimiento y la interacción con el mundo tampoco son buenas, posiblemente también que las competencias sociales y ciudadanas no estén bien trabajadas.

En cuanto a las competencias profesionales básicas de los trabajadores de la GREC muchos de los trabajadores si bien tienen formación profesional no cuentan con conocimientos o habilidades computacionales, en cuanto a las competencias profesionales genéricas, estas también merman el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la GREC, sobre todo las ligadas a las competencias individuales y comunicaciones que afectan en gran medida la atención que brindan a los usuarios que son los docentes pertenecientes a las Unidades de Gestión Educativa Local (UGELes). En cuanto a las competencias específicas que carecen los trabajadores de la GREC son las referidas a aspectos administrativos o de gestión, sobre todo los procesos logísticos, contables, personal, de inversiones, etc. que se llevan de manera cotidiana en las entidades del sector público.

Los efectos de esta problemática se reflejan en el servicio que brindan en las Gerencias de Educación o Unidades de Gestión Educativa Local (UGELes), ya que, al no tener las competencias profesionales acorde al puesto, no tienen los conocimientos suficientes para brindar servicios de calidad en aspectos administrativos, lo que genera retrasos en la atención, maltrato a los usuarios, ineficiente de calidad de respuesta y por ende insatisfacción por parte de los usuarios.



El estudiar las competencias profesionales que deben tener los trabajadores de la GREC, por cargo y unidad orgánica dentro de sus documentos de gestión permitirá percibir sus competencias profesionales, lo que nos permitirá realizar recomendaciones para contribuir a una institución del sector educación importante en la región, que necesita definir de manera clara las competencias profesionales de sus trabajadores y que en un futuro le ayudará a realizar mejores acciones de reclutamiento y evaluación de desempeño de personal.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. *Problema general*

¿Cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023?

1.2.2. *Problemas específicos*

- a. ¿Cómo son las competencias básicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023?
- b. ¿Cómo son las competencias genéricas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023?
- c. ¿Cómo son las competencias específicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. *Objetivo general*

Describir cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.



1.3.2. Objetivos específicos

- a. Describir cómo son las competencias básicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.
- b. Describir cómo son las competencias genéricas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.
- c. Describir cómo son las competencias específicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Relevancia social

La Gerencia Regional de Educación del Cusco es una entidad pública que tiene funciones importantes en el sector educación de la región, esta investigación permitió describir cómo son las competencias profesionales, esto generó que se evalúe minuciosamente las competencias profesionales de sus trabajadores y por ende que se desarrollen acciones correctivas para mejorar el reclutamiento y la evaluación de desempeño del personal.

1.4.2. Implicancias prácticas

Esta investigación alcanzó un análisis detallado de las competencias profesionales que los trabajadores de la institución poseen, así como también se alcanzó recomendaciones para mejorar estas competencias y formalizarlas en sus documentos de gestión

1.4.3. Valor teórico

A nivel teórico no se pretende desarrollar nueva teoría, pero si se recopiló información teórica y conceptual de diferentes autores que representaron una base de información útil sobre la variable de estudio, lo cual es de ayuda a futuros investigadores al momento de realizar sus estudios académicos.



1.4.4. Utilidad metodológica

A nivel metodológico, no se alcanzó una metodología nueva, sin embargo, la forma de cómo se llevó a cabo el proceso de recojo de información a los trabajadores para conocer las competencias profesionales que deben tener para laborar en la GREC, puede ser utilizada y adaptada para otras instituciones.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

La investigación es conveniente ya que desarrolla un estudio descriptivo de las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación del Cusco. Es viable, pues la entidad pública brindó información acerca de sus documentos de gestión donde figuran las competencias profesionales de sus trabajadores y es factible porque la GREC permitió aplicar el instrumento de recojo de datos a sus trabajadores para poder describir el comportamiento de la variable.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación temporal

La investigación se llevó a cabo en el año 2023.

1.5.2. Delimitación espacial

La investigación se realizó en las instalaciones de la Gerencia Regional de Educación del Cusco.

1.5.3. Delimitación conceptual

Para la ejecución del trabajo de investigación se contó con las autorizaciones correspondientes, se cuenta con el potencial humano y el acceso a diferentes fuentes de información, la investigación se delimitó conceptualmente a lo referido a la variable “Competencias profesionales”.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Salazar Garcés et al., (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato*. Revista Publicando, 5(14), 259-274.

El objetivo de la investigación fue determinar las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. La metodología utilizada para el estudio fue cualitativo-cuantitativo, bibliográfico, de campo, descriptivo y exploratorio. Se establecieron competencias que deberían poseer las autoridades de la mencionada institución educativa esto mediante un Test de Rueda de efectividad de las competencias gerenciales y un test 360 grados, esto para determinar el desempeño laboral de tales autoridades

Obtuvieron así, que entre el 75% y el 80% tenían altos niveles de competencias gerenciales y entre un 15% al 20% de los trabajadores estaba en rangos medios y bajos. Como conclusión obtuvieron que las competencias gerenciales fueron el liderazgo, la comunicación, actitud frente al cambio, resolución de conflictos, habilidad de negociación, toma de decisiones, trabajo en equipo y motivación. También que, las instituciones no cuentan con programas que ayuden a desarrollar las competencias gerenciales.

Este trabajo de investigación servirá teóricamente para enriquecer el marco teórico del presente trabajo de investigación, ya que se incluye definiciones acerca de las capacidades de toma de decisiones, motivación y clima laboral. Así mismo incluye un análisis de como los lideres deben tener la capacidad de adaptarse a los cambios, y



también contiene un resumen de la teoría de inteligencia emocional que se tomara en cuenta al momento de realizar el instrumento y determinar las preguntas.

Salas et al., (2012) *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. 26(4):604-617

El objetivo de esta investigación fue realizar una revisión teórica acerca de las competencias profesionales y del desempeño laboral de los trabajadores del sistema nacional de salud en Cuba, al ser un artículo de revisión el trabajo fue puramente teórico utilizando como metodología la revisión bibliográfica de libros, artículos, documentos normativos, guías, etc.

En el desarrollo de la investigación se muestra dentro de la estructura teórica información acerca de la gestión de recursos humanos, de las competencias laborales y profesionales, detallando las competencias genéricas y específicas, posteriormente desarrolla el desempeño laboral, la evaluación del desempeño y la certificación de las competencias laborales.

Finalmente concluye que la calidad de los servicios de salud, parten primeramente de las competencias laborales y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales. En los últimos años se ha valorado mucho el conocimiento, entendiéndose que este repercute en el desempeño, este ha pasado a ser la base del trabajo humano, por ello esta era toma el nombre de la sociedad del conocimiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Obeso (2021) *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNTUMBES en las instituciones públicas de la Región Tumbes- 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.



Esta investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes se relacionan con en el desempeño laboral en las instituciones públicas del sector turismo – Región Tumbes, este estudio encontró esta medida a través de un análisis estadístico correlacional.

Si bien metodológicamente aplico sus instrumentos a dos poblaciones de estudio por un lado 30 estudiantes de la Universidad Nacional de Tumbes y por el otro lado los directivos de 11 instituciones públicas ligadas al turismo, ello no deja de realizar su estudio dentro del tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal.

La conclusión a la que llegó el estudio fue que existe una correlación de Pearson muy alta (0.860) entre las competencias profesionales de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y el desempeño laboral, es decir que cuanto más competentes profesionalmente son los estudiantes, mayor es el desempeño laboral que ellos tienen dentro del mercado laboral, siendo las competencias específicas las que muestran mayor relación frente a las competencias genéricas.

Esta investigación representa un antecedente útil para la tesis, porque brinda una óptica distinta a la investigación, la ligada a los centros de formación, porque las competencias profesionales tienen mucha relación con la formación que las personas reciben en su periodo de formación superior. Este antecedente también generará un aporte a nivel teórico y conceptual que se podrá desarrollar en el capítulo II de la investigación.

Ubaldo y Mayon (2021) *Competencia profesional y desempeño laboral de enfermeras(os) Hospital III de Emergencias Grau*. (Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú



El objetivo de este antecedente de investigación fue determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral bajo los criterios del desempeño general, específico y técnico, entendiendo que estos tres criterios representan las tres dimensiones de la variable desempeño laboral.

La metodología utilizada en este estudio fue cuantitativa de tipo aplicada, descriptiva y correlacional, utilizando para buscar información un cuestionario aplicado a 173 enfermeros y enfermeras en el Hospital III de Emergencias Grau. Los cuestionarios utilizados estuvieron compuestos por preguntas cerradas bajo una escala Likert, incidiendo en sus niveles de estudio, sus grados académicos y sus líneas de formación.

La conclusión a la que llegaron fue que existe una relación positiva entre competencia profesional y desempeño laboral en enfermeros del Hospital de Emergencias Grau, mostrando relación con todas las dimensiones, es decir, que hubo una relación positiva con el desempeño laboral general, específico y técnico.

Este trabajo de investigación aporta un marco teórico útil con respecto a la variable “competencias profesionales”, que podrá ser utilizada en la tesis, de igual manera la forma en como dimensiona la variable puede ser utilizada como definición operacional y aportará a la tesis a través del cuestionario.

Sánchez (2018) *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

El objetivo de esta investigación fue medir la relación que existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones Tacna 2018, partiendo del análisis de las



competencias transversales, estratégicas y funcionales, relacionándolas con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

La metodología utilizada es el diseño no experimental de tipo transversal porque se midió una sola vez, aplicando una encuesta con su instrumento cuestionario a los 122 trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones en Tacna, este instrumento tenía preguntas cerradas que fueron posteriormente sometidas a estadística.

Se llegó a concluir que al momento del estudio no se aprovechaba las competencias profesionales de los gestores públicos de la Superintendencia Nacional de Migraciones Tacna, ello porque muchos de ellos no reúnen el perfil profesional, en cuanto a las competencias transversales que permite optimizar el desempeño laboral de la institución.

De igual forma se observó que no existe un plan de capacitación de fortalecimiento de competencias estratégicas que coadyuve a elevar el desempeño de los gestores y que la falta de descentralización ha generado que los trabajadores no puedan tomar decisiones a través de sus competencias funcionales.

Este trabajo de investigación fue un antecedente importante de investigación, ya que utiliza la variable de estudio “competencias profesionales”, lo cual servirá como soporte teórico, conceptual y metodológico de la investigación, también se podrá utilizar algunos indicadores de estudio, por ende, las preguntas del instrumento.

2.1.3. Antecedentes Locales

Quispe (2022) *Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú.



Esta investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, partiendo de conocer el nivel de desempeño laboral, así como los niveles de competencia laboral de los trabajadores de la institución, detallándolas de manera específica en competencias básicas, genéricas y técnicas.

La metodología de estudio fue una investigación aplicada, no experimental transversal, de enfoque cuantitativo ya que al buscar medir el nivel se hizo uso de métodos estadísticos, su diseño fue correlacional porque midió la relación entre las variables de estudio.

Se concluyo que existe una relación positiva entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo, es decir que los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, en tanto a sus aptitudes para desempeñar una tarea en específico a través del adecuado uso de sus conocimientos básicos, técnicos y genéricos se ven afectados por el esfuerzo personal a nivel actitudinal como operativo de sus funciones.

Este antecedente representa un aporte positivo de estudio ya que se basa en la realidad local, es decir el estudio fue en una institución pública del Cusco, de igual forma será un referente metodológico pues este estudio se realizó bajo un diseño, alcance y nivel muy similar al que se desarrollará en esta tesis.

2.2.Bases legales

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

La Carrera Administrativa en el sector público según el Decreto Legislativo N° 276 (1984) es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso,



los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos, con carácter estable y que son trabajadores permanentes bajo este régimen laboral. En el artículo 9 de este marco legal se detalla los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar.

- a) El Grupo Profesional está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria. (*)
- b) El Grupo Técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) El Grupo Auxiliar está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Cabe mencionar que según el Artículo 1 de la Ley N° 25333, publicada el 18 junio 1991, están comprendidos dentro de los alcances del inciso a) del presente Artículo, los profesionales titulados en los Institutos Superiores Tecnológicos, y accederán al nivel profesional "E", de conformidad con el Artículo 19 del Decreto Supremo N° 057-86-PCM. Esto a raíz de que las personas tituladas en Institutos Técnicos también son considerados profesionales “profesionales técnicos”.

2.3.Bases Teóricas

2.3.1. *Competencias profesionales*

Las competencias según Torres-López et al., (2017) con el “conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios” (p. 125). Estas competencias pueden ser medibles y aportan al cumplimiento de las metas organizacionales.



Dentro de las competencias existen competencias múltiples, las cuales están relacionadas a diferentes aspectos de la vida humana, una persona puede ser competente para diferentes cosas, como por ejemplo competencias laborales, competencias académicas, competencias deportivas, competencias artísticas, entre otras. Bajo este criterio también existen las competencias profesionales.

Las competencias profesionales para Galdeano Bienzobas y Valiente Barderas (2010) son “competencias integradas que articulan conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, las cuales reconocen las necesidades y problemas de la realidad” (p. 29)

Entonces se puede decir que las competencias profesionales tienen que ver con las competencias que se logran producto de la formación profesional y las experiencias laborales, esto cuando los profesionales se desempeñan en el puesto correcto, el cual es acorde a su formación, su experiencia y su línea de carrera.

2.3.1.1. Niveles en las competencias

a. Competencias Básicas

El término de competencias básicas según Blanco-Gúzman (2020) son aquellos conocimientos básicos propios de una profesión, los cuales se adquieren en todo el proceso de formación. Para Galdeano y Valiente (2010) estas comprenden las capacidades intelectuales que son fundamentales para aprender una profesión, dentro de ellas están las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas las cuáles son aprendidas en niveles educativos básicos. Tales competencias han ido involucrándose en todas las áreas de la educación obligatoria ya que éstas deben obtenerse a lo largo de la formación juvenil.

Por otro lado, Olmos-Rueda y Mas-Torelló (2017), mencionan que las competencias básicas, denominadas también como competencias transversales, se dan en



contextos laborales y extralaborales, y éstas permiten la participación, el desarrollo y la realización personal de un individuo en distintos ámbitos profesionales, académicos y/o cotidianos, en consecuencia, competencias básicas para el trajinar laboral.

Rodriguez-Gomez et al., (2018) menciona que estas competencias son transferibles a otros contextos, y que permiten el desarrollo de las habilidades que un estudiando va obteniendo a lo largo de la vida académica para que pueda aplicarlas en práctica en la sociedad y realizar tareas que comprometan más esfuerzo y dedicación.

El enfoque general de las competencias básicas es, entonces, que la persona sea capaz de perfeccionar sus habilidades a lo largo de su experiencia y afronte de manera positiva situaciones nuevas y desafiantes, esto asociando y adecuando el aprendizaje adquirido, y es que tales competencias se interrelacionan entre sí.

Las competencias básicas según Galdeano y Valiente (2010) establecidas en la presente investigación son las siguientes:

- Competencia en comunicación lingüística. Referido al uso del lenguaje oral y escrito y como herramienta utilizada para desarrollar el aprendizaje y desenvolvimiento conductual y emocional.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico. Referido a la interacción con el entorno, su cuidado y mejora de las condiciones de vida propias y de los demás seres vivos.
- Competencia social y ciudadana. Es la capacidad de convivir en armonía, ser empáticos y tener respeto por las diferencias de los demás, además de aceptar los valores y derechos fundamentales de la persona.
- Competencia para aprender a aprender. Comprender que el aprendizaje es continuo y constante, y saber enfrentar a los problemas y plantear soluciones.



- Tratamiento de la información y competencia computacional. Tener la capacidad de buscar, usar y transmitir información, además del acceso a las tecnologías de información y comunicación.
- Autonomía e iniciativa personal. Capacidad de tomar decisiones personales y tener iniciativa en el ámbito personal y laboral.

b. Competencias genéricas

Según Crespi y García-Ramos (2021) las competencias genéricas tienen un papel decisivo en la adecuada formación de los profesionales para su desempeño en la sociedad, ya sea en su entorno laboral, como en la sociedad, para Galdeano y Valiente (2010) las competencias genéricas son las capacidades que debe tener un graduado universitario, es decir, aspectos genéricos como conocimientos, habilidades y destrezas que la profesión requiere y que son aplicados en distintas situaciones que comprenden el campo profesional, y esto no solo en el campo técnico sino también en lo humano, habilidades que todo ser humano tiene y requiere las cuáles necesitan ser desarrolladas.

Por otro lado, según Quezada et al., (2021) las competencias genéricas engloban un conjunto de acciones entre el saber y el hacer, tales acciones integradas por conocimientos, habilidades y actitudes que tiene una persona, esto muestra su capacidad para desempeñarse en el ámbito profesional. A esto, Hernández et al., (2015) añade la creatividad e innovación como parte de las competencias genéricas pues también son indispensables para el desempeño académico y laboral. En la misma línea, se mencionan que estas competencias, a la par de complementar al estudiante, mejoran su valor en el mundo laboral y profesional, además de que se van obteniendo a lo largo de distintas áreas y asignaturas impartidas que están integradas en una malla curricular o plan de estudios.



Ruiz et al., (2017) mencionan que las competencias genéricas contribuyen al buen desempeño en el campo académico y laboral, ya que es un motor de adaptación y aprendizaje que ayuda a seguir aprendiendo nuevas cosas a lo largo de la vida, y es que de entre tales competencias resaltan las habilidades interpersonales y comunicación, y suelen ser común denominador entre las profesiones.

Dentro del ámbito empresarial, Araya-Pizarro (2019) menciona que las competencias genéricas están presentes en los diferentes cargos de una organización, tales competencias pueden ser variables ya sea actitudinal/social o funcional, se asocian en un contexto puntual del trabajo y se pueden evaluar desde distintos grados que, mediante la práctica y capacitación, bien pueden ir aumentando. Siendo los indicadores para medir las competencias genéricas:

- Habilidades cognoscitivas son aquellas que desarrollan el proceso de captación, análisis y comprensión de la información
- Destrezas tecnológicas son competencias modernas las cuales están ligadas a las habilidades en el manejo de tecnologías, uso e implementación de programas computacionales
- Destrezas lingüísticas son los métodos, estrategias y recursos orientados a la didáctica del proceso de expresión y del correcto hablar.
- Capacidades individuales son el conjunto de capacidades y aptitudes que tiene la persona y manifiesta en el desarrollo de una función específica.
- Destrezas sociales, es la conducta de la persona que le permite interactuar con otras personas de forma efectiva
- Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos, está relacionado a la capacidad de análisis, síntesis y comprensión de situaciones y problemas considerados complejos.



c. Competencias específicas

Según Acevedo-Amorocho et al., (2020) las competencias específicas son un identificador en la actuación del profesional y son características propias de la misma, rama o sector sociolaboral. Pueden ser identificadas por gestores de talento humano y ser socializados con otros profesionales, además de que son competencias que distinguen a una persona de otra profesional y dan a traslucir su desempeño en diferentes contextos. Por otro lado, Acosta y Aliaga (2017) mencionan que tales competencias son las que tiene un individuo para desarrollar sus funciones productivas y que éstas son propias de la labor, y en la misma línea, García-Chamorro et al., (2020) considera que estas competencias “se hallan directamente relacionadas con la actividad laboral, es decir, son exclusivas de cada profesión, y hacen referencia a la particularidad del desempeño profesional, lo que permite comparar los programas y definir las especificidades de cada profesión” (p. 335)

Referido a las capacidades y habilidades propias de una profesión y experiencia de los titulados; en el ámbito académico Galdeano y Valiente (2010) menciona que, para definir las competencias específicas, las facultades toman como base el perfil profesional de la carrera y tales competencias han sido divididas en dos grandes grupos como son las competencias relacionadas a la formación disciplinar y las relacionadas con la formación disciplinar. El primer bloque considera los conocimientos teóricos que se obtiene durante la vida académica y el segundo bloque considera las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que se obtiene durante la vida académica universitaria.

Por último, Gómez-Rojas (2015) menciona que las competencias específicas son atribuciones ligadas a la figura profesional, pues agrupan el conjunto de realizaciones, desenvolvimiento profesional, resultados y obtención de resultados que se espera de un



titulado, y tales atribuciones se logra mediante una formación pasando así de “ser capaz” a “estar capacitado”.

Siendo los indicadores para medir las competencias específicas:

- Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad.
- Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.
- Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.

2.3.1.2. Tipos de competencias

a. Competencias instrumentales

Están relacionadas a las habilidades cognoscitivas que involucran la capacidad del aprendizaje y gestión de ideas, las habilidades metodológicas que involucran la toma de decisiones y resolución de problemas, y las habilidades tecnológicas.

b. Competencias interpersonales

Están relacionadas a las habilidades que tiene un individuo de poder interactuar y cooperar con la sociedad, desarrollar habilidades críticas y comunicativas, y trabajar en equipo con compromiso y dedicación. Gamarra-Moscoso y Flores-Mamani (2020) considera que las relaciones interpersonales son necesarias ya que permiten que exista un contacto de una o varias personas, de manera que se genera un proceso comunicativo, estas competencias le permiten a un individuo integrarse y comunicarse con su entorno.

c. Competencias sistémicas

Están relacionadas a la comprensión, procesamiento y relación de la información para ser aplicadas al entorno, e incluyen habilidades del aprendizaje autónomo, desarrollo de la creatividad y adaptación a las situaciones nuevas y resolución de problemas.



2.3.1.3. Modelos para determinar Competencias

Existen muchos modelos para determinar y evaluar las competencias sobre todo en el contexto actual donde se menciona el enfoque por competencias aplicado a diferentes aspectos como la educación y las organizaciones en general, para Ubaldo y Mayon (2021), existen dos modelos que son los más utilizados:

a. Modelo conductual

Está enfocado como su nombre lo indica en la conducta que un trabajador tiene frente a su entorno, en este caso a su entorno laboral. Las organizaciones identifican resultados claros que esperan recibir por parte de los trabajadores y en base a ello definen el perfil que estos deben tener. Esta evaluación es crucial para no solo realizar las convocatorias de personal sino también para definir las políticas de desarrollo de personal y posteriormente la evaluación.

Este modelo radica en la alta relación que existe entre la conducta del trabajador y las competencias que cada persona tiene, aquí figuran las competencias diferenciadoras, genéricas y específicas.

b. Modelo funcional

Este modelo tiene sus bases en la Escuela Funcionalista de Sociología y la Administración Británica sobre todo en los aspectos relacionados a la capacitación y formación profesional de acuerdo a las necesidades actuales en el mercado.

Este modelo analiza las funciones de los puestos de trabajo, las necesidades de conocimiento y características del perfil de puesto y en base a ello poder establecer de forma detallada lo que se necesita en las organizaciones para con ello establecer las políticas de gestión de personal referidas a la contrata, desarrollo y evaluación.

2.3.1.4. Principios de la gestión por competencias

Los principios de la gestión por competencias según Ubaldo y Mayon (2021) son:



- Que las competencias son una fuente importante de información para la gestión de talento humano en las organizaciones.
- Las personas o también llamado el talento humano son el principal activo de una organización.
- Las personas no son imprescindibles en las organizaciones, un cargo no es eterno en la institución, sin embargo, todas las personas son importantes y valiosas para la organización.
- Las remuneraciones van acorde al desempeño y competencias de cada persona.

2.3.1.5. Características psicométricas de las pruebas de competencias

Las pruebas de competencias según Castro-Morera (2011) buscan medir las capacidades, habilidades y competencias que tienen los individuos en su entorno laboral, estas pruebas constituyen representaciones mentales, conocimientos y procesos que permiten observar el desempeño laboral, académico u en otro campo.

Una prueba de competencias también se define como el resultado de una inferencia producto de variables conductuales y experienciales de un individuo. Estas pruebas analizan las respuestas emitidas a un conjunto de estímulos que se incluyen en el test. Para que los resultados hallados se conviertan en evidencias pertinentes útiles para predecir el desempeño de las personas, se debe considerar indicadores que midan los conocimientos y competencias, así como criterios psicométricos bajo diferentes problemas y situaciones.

2.3.1.6.Importancia de las competencias profesionales

Según Bello y Palacios (2019) el medir y conocer las competencias profesionales le permiten a una organización tomar medidas para potenciarlas, desde que Daniel Goleman vinculo la inteligencia emocional con las competencias, estas se clasificaron en



niveles con la finalidad de establecer puntos de referencia en común para hacer mediciones posteriores.

2.4.Marco Conceptual

Competencias profesionales:

Hace referencia a las actividades conocimientos que tiene una persona que permite alcanzar resultados.

Competencias básicas:

Son las que todas las personas precisan para su desarrollo personal, así como para ser ciudadanos activos e integrados en la sociedad

Competencias específicas:

Son los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia, son parte del rol profesional y de las situaciones típicas de la profesión.

Competencias genéricas:

Son los atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su profesión. Incluye aspectos genéricos de conocimientos, habilidades y destrezas.

Competencia:

Capacidades, habilidades de una persona, de acuerdo con las necesidades e influencias del contexto y motivaciones individuales.

Actitud:

Es el resultado de creencias y emociones, las cuales son adquiridas y formadas por experiencias y factores externos a lo largo de la vida de una persona.

Aptitud:

Consiste en la capacidad innata de adquirir una habilidad, estas acompañan a la persona desde que nace.



Capacidades:

Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas utilizan para afrontar una situación determinada. (Ministerio de Educación, 2023)

Carrera administrativa:

Régimen laboral para trabajadores estatales amparado por el Decreto Legislativo N°276 (Decreto Legislativo N° 276, 1984) y sus modificatorias.

Desempeño por competencias:

Integración de conocimientos, destrezas y habilidades para su posterior aplicación en la práctica para la realización de una tarea y obtención de resultados.

GREC:

Gerencia Regional de Educación del Cusco, entidad pública del sector educación con ámbito regional, órgano desconcentrado del Gobierno Regional del Cusco.

Habilidades:

Es la destreza o cualidad que se tiene u obtiene para lograr cumplir los objetivos planteados, es decir la capacidad de realizar de manera adecuada una acción en particular.

Profesional:

Según la Real Academia Española (2024) es el ejercicio de la profesión, según las modificatorias al Decreto Legislativo N° 276, con la Ley N° 25333 existen profesionales universitarios y técnicos, los primeros con título profesional universitario y los segundos con título profesional técnico de Institutos Tecnológicos y Técnicos.

2.5. Variables de estudio

2.5.1. Variable

Competencias profesionales

2.5.2. Conceptualización de la variable



MATRIZ DE LA CONCEPTUALIZACION DE VARIABLE 1. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Según Torres-Lopéz et al., (2017)“ conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones características personales y valores basado en la idoneidad demostrada asociado a un desempeño superior del trabajo y de la organización” (p. 125)	Según Galdeano y Valiente (2010), estas competencias “responden a la creciente demanda de la sociedad de conocer las capacidades que se desarrollan a través de los procesos de formación, y por mejorar la preparación para lograr una mayor incorporación al ambiente laboral” (p. 28). Establece tres niveles: las competencias básicas, las genéricas y las específicas.	<p>Competencias básicas Según (Blanco-Gúzman, 2020) “son aquellos conocimientos básicos propios de una profesión, las cuales se adquieren en todo el proceso de formación”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia en comunicación lingüística - Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico. - Competencia social y ciudadana - Competencia para aprender a aprender. - Tratamiento de la información y competencia computacional. - Autonomía e iniciativa personal.
		<p>Competencias genéricas Según (Galdeano Bienzobas & Valiente Barderas, 2010) “Son facultades de cada graduado universitario que debe tener conocimiento, habilidades y destrezas”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades cognitivas - Destrezas tecnológicas - Destrezas lingüísticas. - Capacidades individuales - Destrezas sociales. - Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.
		<p>Competencias específicas Según (Galdeano Bienzobas & Valiente Barderas, 2010) “son cualidades que se adquieren los futuros graduados durante la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia de los titulados”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad - Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas. - Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.



2.5.3. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Competencias profesionales	Competencias básicas	<ul style="list-style-type: none">- Competencia en comunicación lingüística- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.- Competencia social y ciudadana- Competencia para aprender a aprender.- Tratamiento de la información y competencia computacional.- Autonomía e iniciativa personal.
	Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades cognitivas- Destrezas tecnológicas- Destrezas lingüísticas.- Capacidades individuales- Destrezas sociales.- Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.
	Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none">- Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad- Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.- Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.



CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, que según Hernández y Mendoza (2018) es un enfoque que permite un análisis numérico, que posteriormente con el soporte de la estadística, mediante tablas y figuras interpreta estos resultados.

3.2. Nivel o Alcance del estudio

El presente estudio tuvo un alcance o nivel de investigación descriptivo, ya que, sin ninguna manipulación o afectación a la variable de estudio, se describió su situación actual, como indica Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones de este alcance “pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p, 108)

La investigación fue de tipo básica, ya que como indica Tamayo y Tamayo (2003) esta investigación también llamada pura buscó ampliar o profundizar el conocimiento del problema con respecto a la variable, sin necesidad de aplicar o resolver el problema de investigación.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación según Hernández y Mendoza (2018) es el plan o estrategia que se utilizó para obtener la información necesaria para la investigación, es bajo esta definición que el diseño de investigación fue cuantitativo, no experimental, transversal, ya que la recolección de datos se realizó en una sola ocasión y con ello se describió las competencias a evaluar en los trabajadores, mas no se afectó o influyó en el sujeto de estudio.



3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de estudio es el conjunto de casos, fenómenos, objetos o personas que tienen características en común Hernández y Mendoza (2018), en el caso específico de esta investigación estuvo compuesta por los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación Cusco que en total son 58 trabajadores entre nombrados y contratados, profesionales universitarios y técnicos.

3.4.2. Muestra

En relación a la muestra de nuestro trabajo de investigación, estamos considerando a los 58 trabajadores de la institución, que representan el total de la población.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para describir las competencias profesiones de los trabajadores de la GREC:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta: La técnica encuesta es una técnica cuantitativa, que permite obtener resultados que pueden ser procesados mediante la estadística (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)	Cuestionario: “Instrumento muy utilizado en las ciencias sociales, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández y Mendoza, 2018, p, 290)



CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para describir las competencias profesionales de los trabajadores de la gerencia regional de educación, cusco 2023, departamento del Cusco, se encuestó a 58 trabajadores, en el que se consideró 15 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias profesionales	Competencias básicas	Competencia en comunicación lingüística	1
		Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.	2
		Competencia social y ciudadana	3
		Competencia para aprender a aprender.	4
		Tratamiento de la información y competencia computacional.	5
		Autonomía e iniciativa personal.	6
	Competencias genéricas	Habilidades cognoscitivas	7
		Destrezas tecnológicas	8
		Destrezas lingüísticas.	9
		Capacidades individuales	10
		Destrezas sociales.	11
		Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.	12
	Competencias específicas	Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad	13
		Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.	14
		Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.	15

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de baremación e interpretación.



Tabla 2

Descripción de la baremación y escala de interpretación

Promedio	Escala de interpretación
1,00-1,80	Muy malo
1,81-2,60	Malo
2,61-3,40	Regular
3,41-4,20	Bueno
4,21-5,00	Muy bueno

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado para Describir cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8 entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8 entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0.867	15

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.867 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.



4.2. Resultados de las competencias profesionales

Para describir cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023, se describe las dimensiones de: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas, pruebas de competencias, entrevista de selección y verificación de antecedentes y referencias. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.1. Competencias básicas

El objetivo es describir cómo son las competencias básicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.

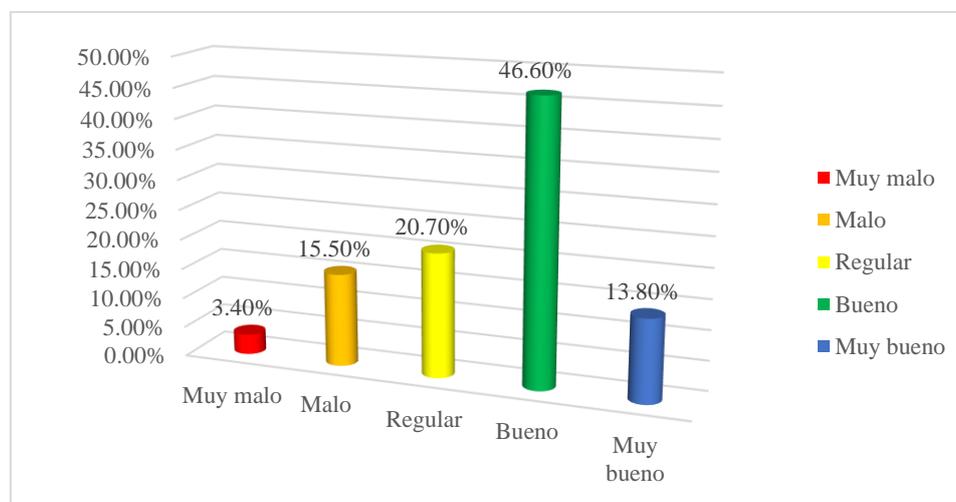
Tabla 4

Dimensión competencias básicas

	f	%
Muy malo	2	3,4
Malo	9	15,5
Regular	12	20,7
Bueno	27	46,6
Muy bueno	8	13,8
Total	58	100,0

Figura 1

Dimensión competencias básicas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto a la dimensión competencias básicas, que el 46.6% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 20.7% de los trabajadores la perciben como regular, el 15.5% de los trabajadores la perciben como malo, el 13.8 lo percibe como muy bueno y solo el 3.4% de los trabajadores la perciben como muy malo.

Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que existen un adecuado desarrollo de las competencias básicas, si bien algunos de los trabajadores muestran mejor desarrollo que otros, sería importante que el total de trabajadores muestre competencias básicas equilibradas, quiere decir todos estén al mismo nivel.

4.2.1.1. Resultados de los indicadores de la dimensión competencias básicas

a) Competencia en comunicación lingüística

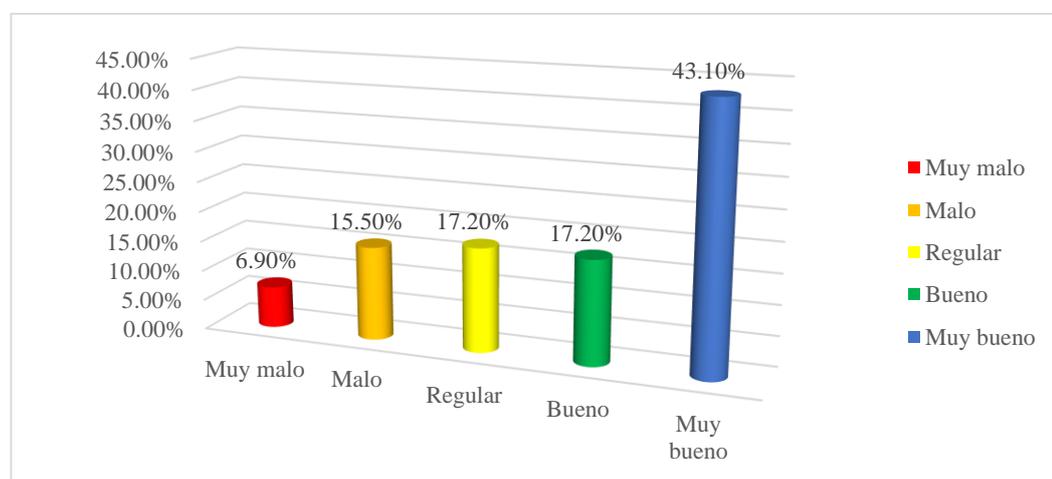
Tabla 5

Competencia en comunicación lingüística

	f	%
Muy malo	4	6,9
Malo	9	15,5
Regular	10	17,2
Bueno	10	17,2
Muy bueno	25	43,1
Total	58	100,0

Figura 2

Competencia en comunicación lingüística





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador competencia en comunicación lingüística, que el 43.1% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 17.2% de los trabajadores la perciben como regular, el 17.2% de los trabajadores la perciben como bueno, el 15.5 lo percibe como malo y solo el 6.9% de los trabajadores la perciben como muy malo. Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que existen un adecuado desarrollo de la competencia lingüística, si bien algunos de los trabajadores muestran un mejor desarrollo de comunicación oral o escrita, se debe de considerar que muchos de ellos también no han desarrollado esta competencia, se debe de considerar que los trabajadores que muestran ciertas debilidades en estas competencias, pueden afectar el trabajo de los demás.

b) Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico

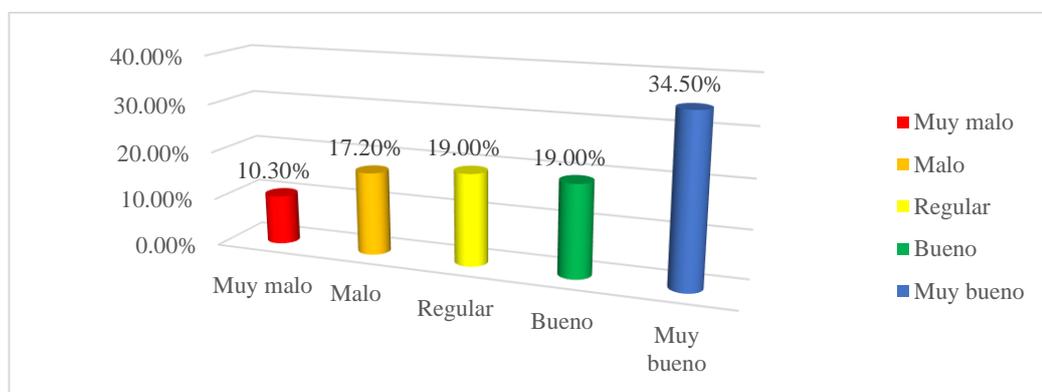
Tabla 6

Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico

	f	%
Muy malo	6	10,3
Malo	10	17,2
Regular	11	19,0
Bueno	11	19,0
Muy bueno	20	34,5
Total	58	100,0

Figura 3

Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico, que el 34.5% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 19% de los trabajadores la perciben como bueno, el 19% de los trabajadores la perciben como regular, el 17.2% lo percibe como malo y solo el 10.3% de los trabajadores la perciben como muy malo. Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que existen un adecuado desarrollo de la competencia conocimiento y la interacción con el mundo físico, lo cual esta referido al aspecto de experiencia, si bien se muestra en los trabajadores mucha experiencia, esto contribuye al desarrollo y cumplimiento de las metas establecidas, pero también hay un grupo que aún no ha desarrollado del todo esta competencia.

c) Competencia social y ciudadana

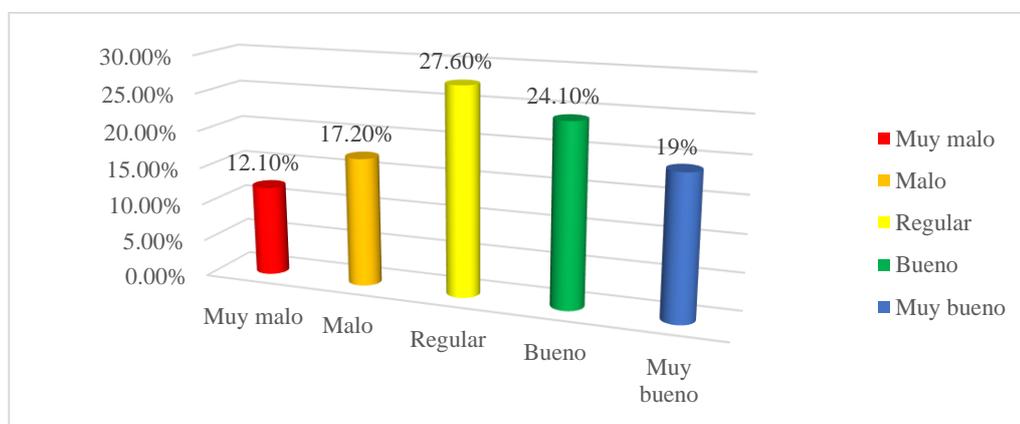
Tabla 7

Competencia social y ciudadana

	f	%
Muy malo	7	12,1
Malo	10	17,2
Regular	16	27,6
Bueno	14	24,1
Muy bueno	11	19,0
Total	58	100,0

Figura 4

Competencia social y ciudadana





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador competencia en comunicación social y ciudadana, que el 27.6% de los trabajadores la perciben como regular, mientras que el 24.1% de los trabajadores la perciben como bueno, el 19% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 17.2% lo percibe como malo y solo el 12.1% de los trabajadores la perciben como muy malo. Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que no existe un adecuado desarrollo de la competencia social y ciudadana, lo cual de todos los indicadores es el que menos se ha desarrollado, esto puede afectar directamente los procesos de cumplimiento de metas, muchos trabajadores muestran dificultades al tener contacto directo con el entorno social y desarrollar el servicio a la ciudadanía.

d) Competencia para aprender a aprender

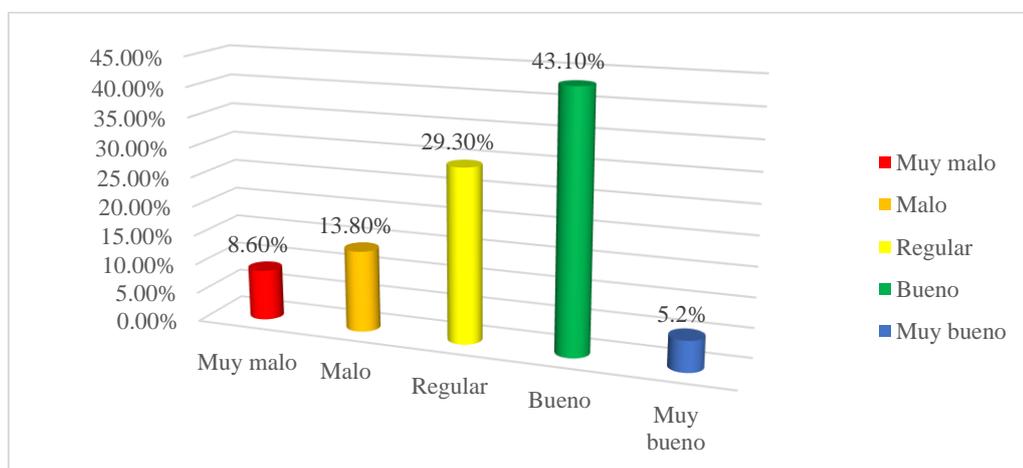
Tabla 8

Competencia para aprender a aprender

	f	%
Muy malo	5	8,6
Malo	8	13,8
Regular	17	29,3
Bueno	25	43,1
Muy bueno	3	5,2
Total	58	100,0

Figura 5

Competencia para aprender a aprender





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador competencia para aprender a aprender, que el 43.1% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 29.3% de los trabajadores la perciben como regular, el 13.8% de los trabajadores la perciben como malo, el 8.6% lo percibe como muy malo y solo el 5.2% de los trabajadores lo perciben como muy bueno. Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que existe un adecuado desarrollo de la competencia aprender a aprender, lo cual significa que el proceso de autoaprendizaje es continuo en los trabajadores, muchos de ellos se capacitan externamente y están al pendiente de los cambios que se suscitan en el entorno de su especialidad, pero se debe de resaltar que un grupo que no tiene la predisposición de querer aprender.

e) Tratamiento de la información y competencia computacional

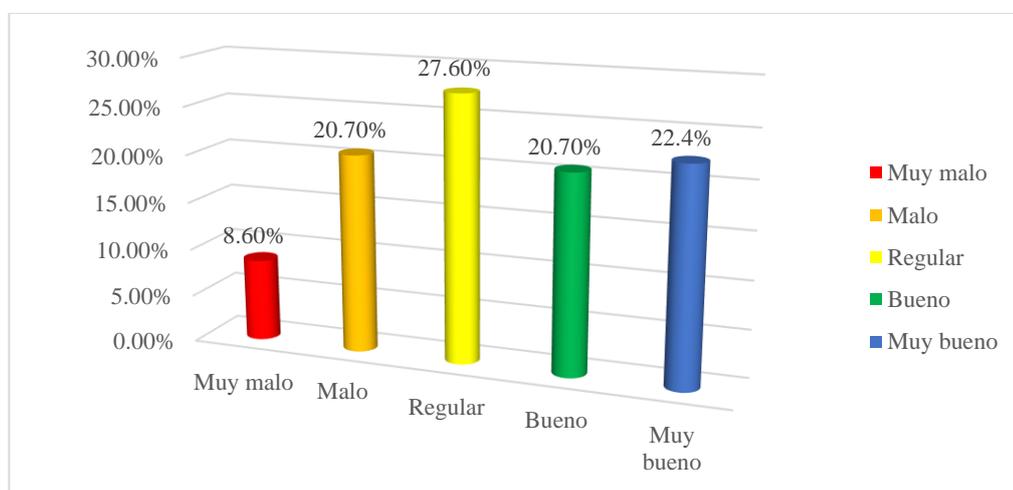
Tabla 9

Tratamiento de la información y competencia computacional

	f	%
Muy malo	5	8,6
Malo	12	20,7
Regular	16	27,6
Bueno	12	20,7
Muy bueno	13	22,4
Total	58	100,0

Figura 6

Tratamiento de la información y competencia computacional





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador tratamiento de la información y competencia computacional, que el 27.6% de los trabajadores la perciben como regular, mientras que el 22.4% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 20.7% de los trabajadores la perciben como malo, el 20.7% lo percibe como malo y solo el 8.6% de los trabajadores lo perciben como muy malo. Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que no existe un adecuado desarrollo de la competencia tratamiento de la información y competencia computacional, la cual trata del dominio y manejo de las TIC; se debe resaltar que muchos de los trabajadores son personas ya mayores y que les cuesta adaptarse a los cambios tecnológicos, es por eso que prefieren hacer uso de métodos tradicionales y no de herramientas tecnológicas.

f) Autonomía e iniciativa personal

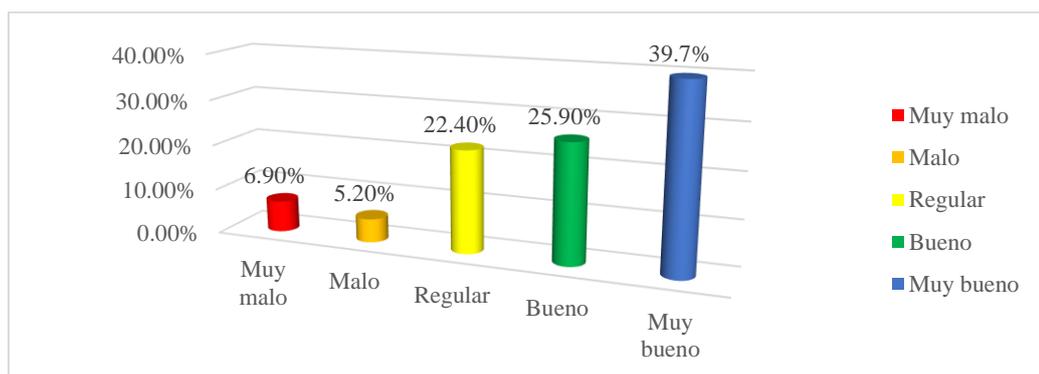
Tabla 10

Autonomía e iniciativa personal

	f	%
Muy malo	4	6,9
Malo	3	5,2
Regular	13	22,4
Bueno	15	25,9
Muy bueno	23	39,7
Total	58	100,0

Figura 7

Autonomía e iniciativa personal





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador autonomía e iniciativa personal, que el 39.7% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 25.9% de los trabajadores la perciben como bueno, el 22.4% de los trabajadores la perciben como regular, el 6.9% lo percibe como muy malo y solo el 5.2% de los trabajadores lo perciben como malo. Según los resultados obtenidos los trabajadores consideran que existe un adecuado desarrollo de la competencia autonomía e iniciativa personal, la cual tiene que ver con la toma de decisiones; por la experiencia de muchos de los trabajadores, se cuenta con el desarrollo de estos trabajadores, porque al conocer los procesos suelen tomar decisiones que contribuyen al logro de objetivos institucionales.

4.2.2. Resultados de los indicadores de la dimensión competencias genéricas

El objetivo es describir cómo son las competencias genéricas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.

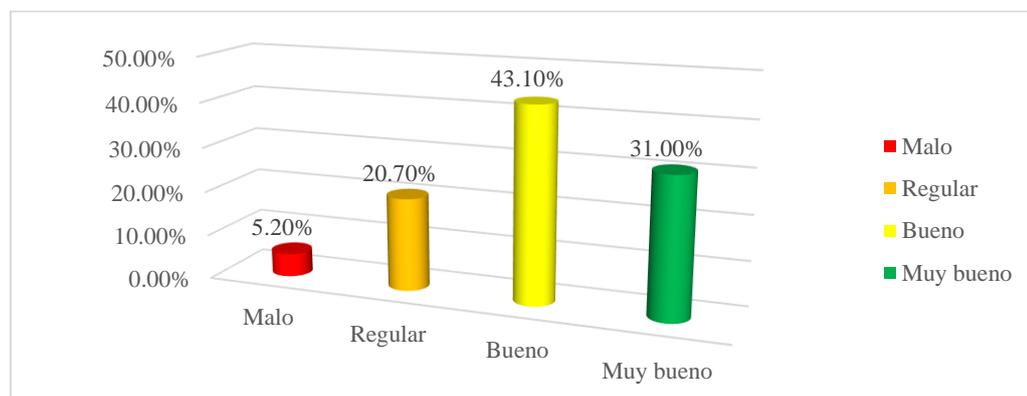
Tabla 11

Dimensión competencias genéricas

	f	%
Malo	3	5,2
Regular	12	20,7
Bueno	25	43,1
Muy bueno	18	31,0
Total	58	100,0

Figura 8

Dimensión de competencias genéricas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto a la dimensión competencias genéricas, que el 43.1% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 31% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 20.7% de los trabajadores la perciben como regular y solo el 5.2% de los trabajadores lo perciben como malo. Las competencias genéricas o transversales son importantes dentro del desarrollo profesional, por lo cual según los resultados existen un buen desarrollo de esta competencia, pero también hay un porcentaje de trabajadores que no tiene desarrollado del todo estas competencias por lo que se debe de considerarlos y también ver su influencia en los resultados.

4.2.2.1. Resultados de los indicadores de la dimensión competencias genéricas

a) Habilidades cognitivas

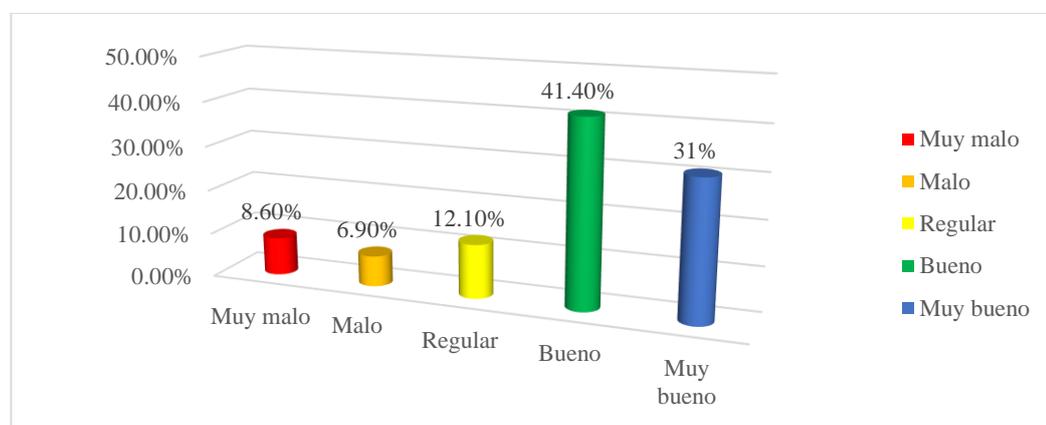
Tabla 12

Habilidades cognitivas

	f	%
Muy malo	5	8,6
Malo	4	6,9
Regular	7	12,1
Bueno	24	41,4
Muy bueno	18	31,0
Total	58	100,0

Figura 9

Habilidades cognitivas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador de habilidades cognitivas, que el 41.4% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 31% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 12.1% de los trabajadores la perciben como regular, el 8.6% la perciben como muy malo y solo el 6.9% de los trabajadores lo perciben como malo. Las habilidades cognitivas son importantes dentro del desarrollo profesional, porque se refiere a los aspectos de conocimientos de la especialidad, por lo cual muchos trabajadores cuentan con esas competencias, pero también hay algunos que reciente están en proceso de aprendizaje y desarrollo de esta competencia.

b) Destrezas tecnológicas

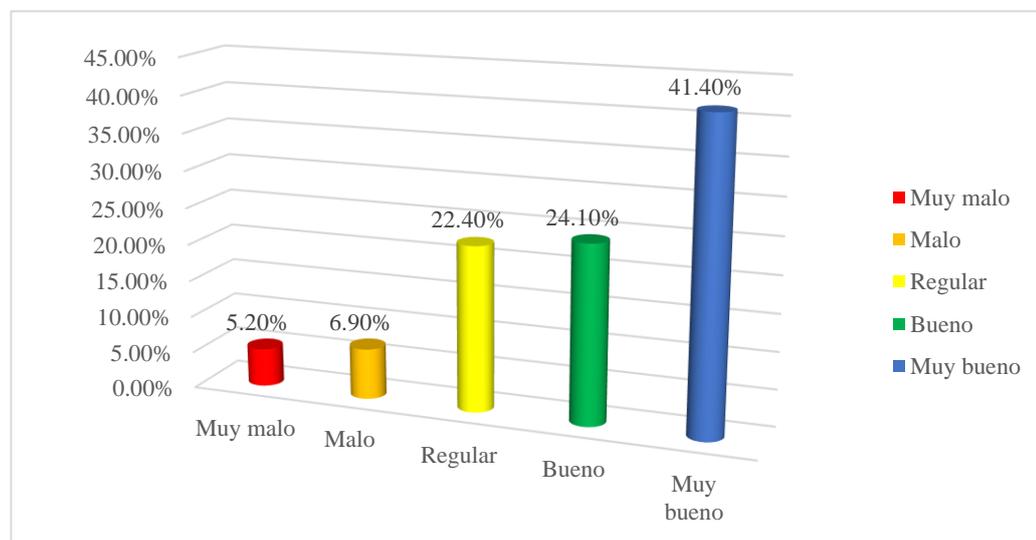
Tabla 13

Destrezas tecnológicas

	f	%
Muy malo	3	5,2
Malo	4	6,9
Regular	13	22,4
Bueno	14	24,1
Muy bueno	24	41,4
Total	58	100,0

Figura 10

Destrezas tecnológicas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador de destrezas tecnológicas, que el 41.4% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 24.1% de los trabajadores la perciben como bueno, el 22.4% de los trabajadores la perciben como regular, el 6.9% la perciben como malo y solo el 5.2% de los trabajadores lo perciben como muy malo. Las destrezas tecnológicas son importantes dentro del trabajo de los trabajadores, pero muchos de ellos consideran que cuentan con esta competencia, pero se debe recordar que su manejo puede deberse a sistemas antiguos y no necesariamente a las nuevas tendencias tecnológicas vinculadas a sus funciones.

c) Destrezas lingüísticas

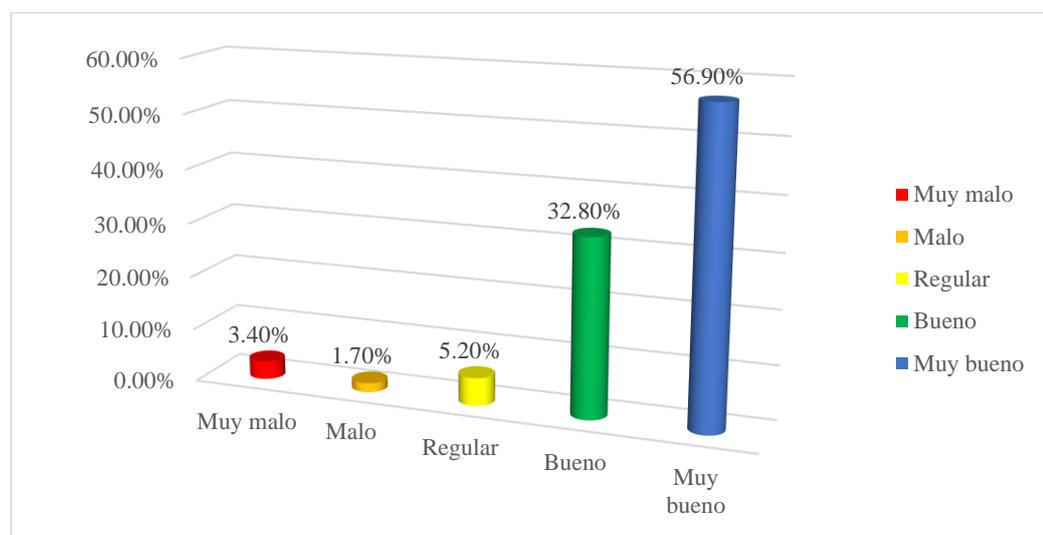
Tabla 14

Destrezas lingüísticas

	f	%
Muy malo	2	3,4
Malo	1	1,7
Regular	3	5,2
Bueno	19	32,8
Muy bueno	33	56,9
Total	58	100,0

Figura 11

Destrezas lingüísticas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador de destrezas lingüísticas, que el 56.9% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 32.8% de los trabajadores la perciben como bueno, el 5.2% de los trabajadores la perciben como regular, el 3.4% la perciben como muy malo y solo el 1.7% de los trabajadores lo perciben como malo. Las destrezas lingüísticas, tiene que ver con la forma en cómo se maneja la comunicación oral y escrita, por lo cual, muchos trabajadores tienen el manejo de dicha competencia, también se debe de tomar en cuenta a los que aún están en proceso de adaptación de cómo desarrollar esta competencia, más aún a los que recién se inician dentro de la entidad.

d) Capacidades individuales

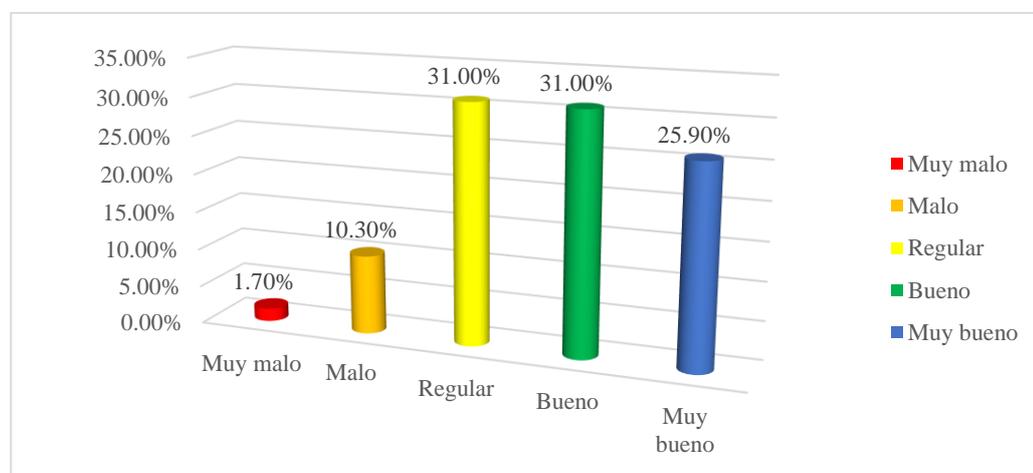
Tabla 15

Capacidades individuales

	f	%
Muy malo	1	1,7
Malo	6	10,3
Regular	18	31,0
Bueno	18	31,0
Muy bueno	15	25,9
Total	58	100,0

Figura 12

Capacidades individuales





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador de capacidades individuales, que el 31% de los trabajadores la perciben como regular, mientras que el 31% de los trabajadores la perciben como bueno, el 25.9% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 10.3% la perciben como malo y solo el 1.7% de los trabajadores lo perciben como muy malo. La capacidad individual, tiene que ver con la formación especializada recibida por parte de los trabajadores, la cual muestra que no todos la desarrollaron como se debía, por lo cual puede afectar en el cumplimiento de los objetivos porque se requiere de la experticia e iniciativa para desarrollar las funciones.

e) Destrezas sociales

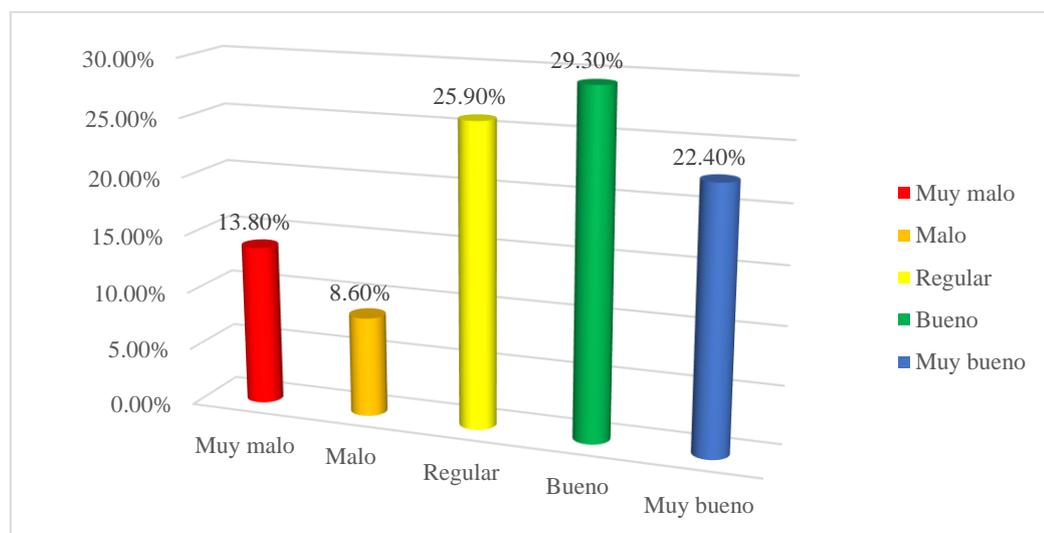
Tabla 16

Destrezas sociales

	f	%
Muy malo	8	13,8
Malo	5	8,6
Regular	15	25,9
Bueno	17	29,3
Muy bueno	13	22,4
Total	58	100,0

Figura 13

Destrezas sociales





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador de destrezas sociales, que el 29.3% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 25.9% de los trabajadores la perciben como regular, el 22.4% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 13.8% la perciben como muy malo y solo el 1.7% de los trabajadores lo perciben como malo. Las destrezas sociales son importantes dentro del desarrollo profesional que involucra la interacción con los compañeros de trabajo y el público, por lo cual esta habilidad dentro de los trabajadores se encuentra desarrollada, esta se fortalece con el tiempo y también por el compromiso asumido por cada trabajador.

f) Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos

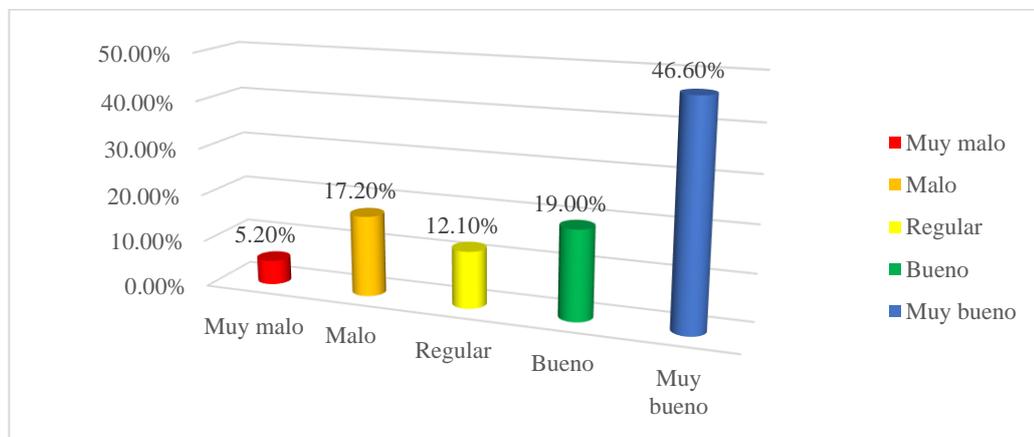
Tabla 17

Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos

	f	%
Muy malo	3	5,2
Malo	10	17,2
Regular	7	12,1
Bueno	11	19,0
Muy bueno	27	46,6
Total	58	100,0

Figura 14

Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador de destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos, que el 46.6% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 19% de los trabajadores la perciben como bueno, el 17.2% de los trabajadores la perciben como malo, el 12.1% la perciben como regular y solo el 5.2% de los trabajadores lo perciben como muy malo. Es importante dentro del desarrollo de las competencias profesionales la capacidad de adaptación, por lo cual se muestra que los trabajadores muestran un gran desarrollo de la competencia de comprender los sistemas complejos, que tiene que ver con entender de manera rápida los mecanismos que se siguen dentro de sus funciones.

4.2.3. Competencias específicas

El objetivo es describir cómo son las competencias específicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023.

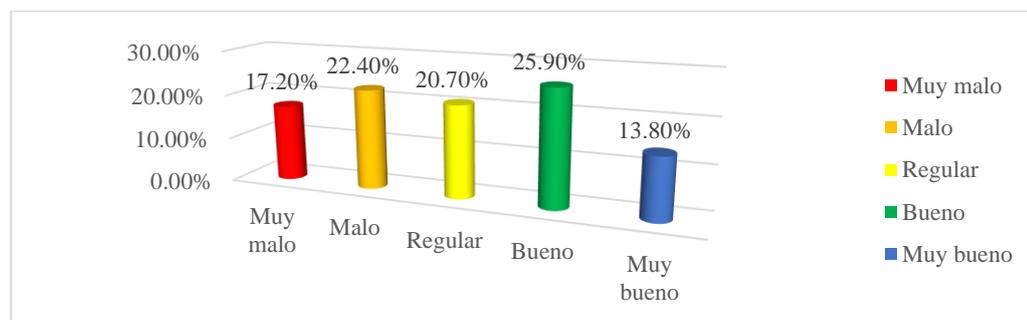
Tabla 18

Dimensión competencias específicas

	f	%
Muy malo	10	17,2
Malo	13	22,4
Regular	12	20,7
Bueno	15	25,9
Muy bueno	8	13,8
Total	58	100,0

Figura 15

Dimensión competencias específicas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto a la dimensión competencias específicas, el 25.9% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 22.4% de los trabajadores la perciben como malo, el 20.7% de los trabajadores la perciben como regular, el 17.2% la perciben como muy malo y solo el 13.8% de los trabajadores lo perciben como muy bueno. Las competencias específicas están relacionadas a las destrezas vinculadas a la especialidad, por lo cual, los trabajadores en su mayoría las han desarrollado, por lo cual les permite cumplir con sus funciones, estas competencias forman parte de las exigencias del perfil para cubrir un puesto de trabajo en la entidad.

4.2.3.1. Resultados de los indicadores de la dimensión competencias específicas

a) Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad

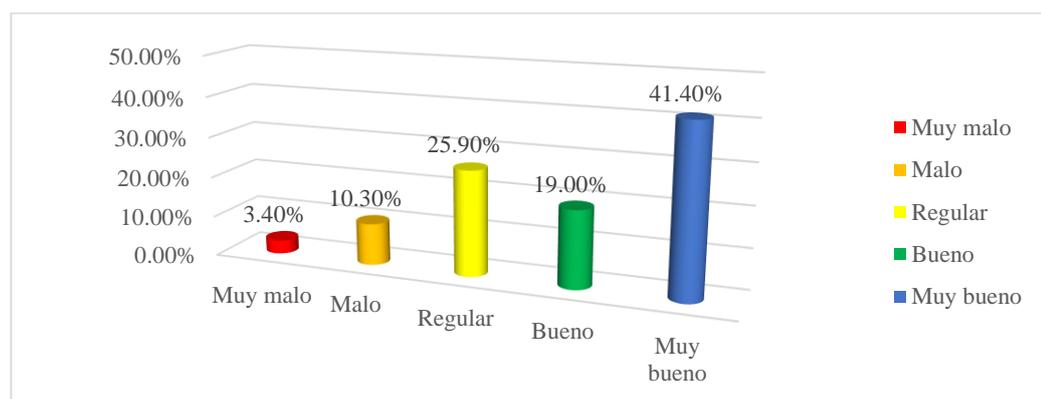
Tabla 19

Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad

	f	%
Muy malo	2	3,4
Malo	6	10,3
Regular	15	25,9
Bueno	11	19,0
Muy bueno	24	41,4
Total	58	100,0

Figura 16

Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de unas habilidades, el 41.4% de los trabajadores la perciben como muy bueno, mientras que el 25.9% de los trabajadores la perciben como regular, el 19% de los trabajadores la perciben como bueno, el 10.3% la perciben como malo y solo el 3.4% de los trabajadores lo perciben como muy malo. Dentro de esta competencia se establece que tanto los conocimientos de la disciplina contribuyen en los trabajadores para fortalecer sus otras habilidades, lo cual dentro de la entidad se genera este fortalecimiento, más aún por la contribución y el trabajo en equipo que se práctica.

b) Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas

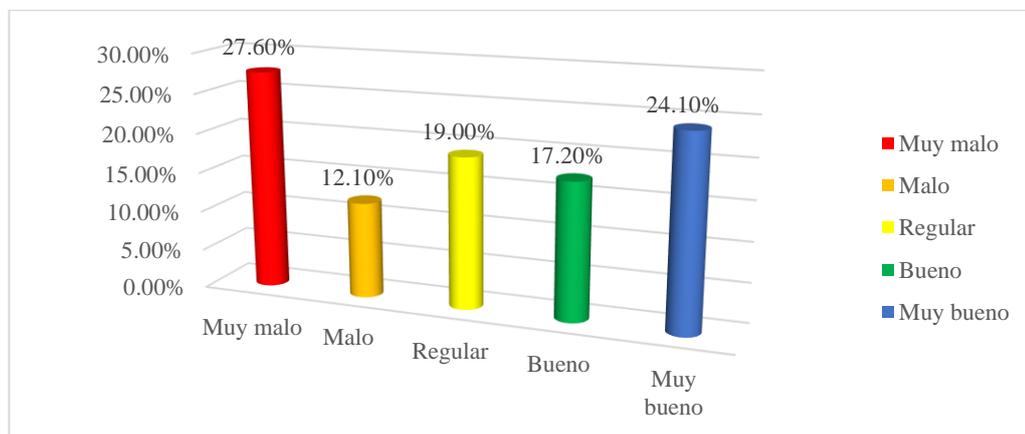
Tabla 20

Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas

	f	%
Muy malo	16	27,6
Malo	7	12,1
Regular	11	19,0
Bueno	10	17,2
Muy bueno	14	24,1
Total	58	100,0

Figura 17

Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas, el 27.6% de los trabajadores la perciben como muy malo, mientras que el 24.1% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 19% de los trabajadores la perciben como regular, el 17.2% la perciben como malo y solo el 12.1% de los trabajadores lo perciben como malo. En este indicador se muestra que hay trabajadores que, si muestran una capacidad de desarrollar procedimientos, pero en otros casos no la tienen, estos resultados deben de enfocarse en áreas establecidas en donde en una si se muestra el desarrollo de esta habilidad, mientras que en otras no.

c) Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales

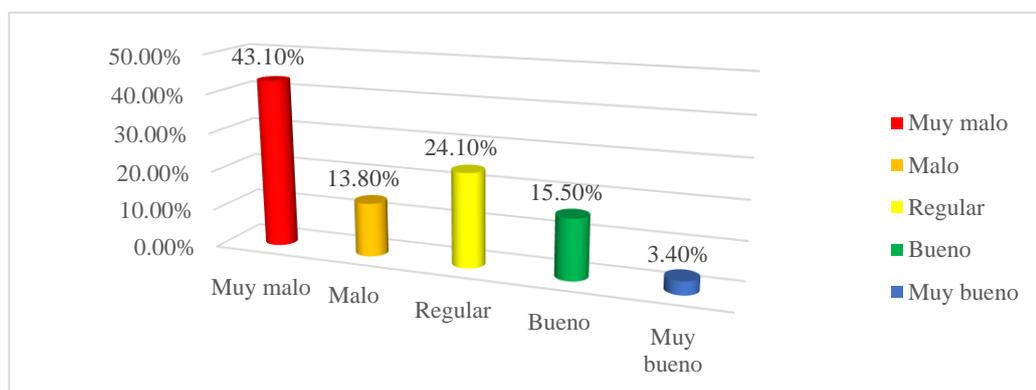
Tabla 21

Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales

	f	%
Muy malo	25	43,1
Malo	8	13,8
Regular	14	24,1
Bueno	9	15,5
Muy bueno	2	3,4
Total	58	100,0

Figura 18

Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto al indicador saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales, el 43.1% de los trabajadores la perciben como muy malo, mientras que el 24.1% de los trabajadores la perciben como regular, el 15.5% de los trabajadores la perciben como bueno, el 13.8% la perciben como malo y solo el 3.4% de los trabajadores lo perciben como muy bueno. En este indicador muestra que existen algunos problemas en el entorno laboral, donde muchos de los trabajadores no experimentan buenas relaciones, quiere decir que se desarrollan diferencias o conflictos internos dentro de algunas áreas que pueden afectar el desarrollo de los objetivos institucionales.

4.2.4. Resultados de la variable competencias profesionales

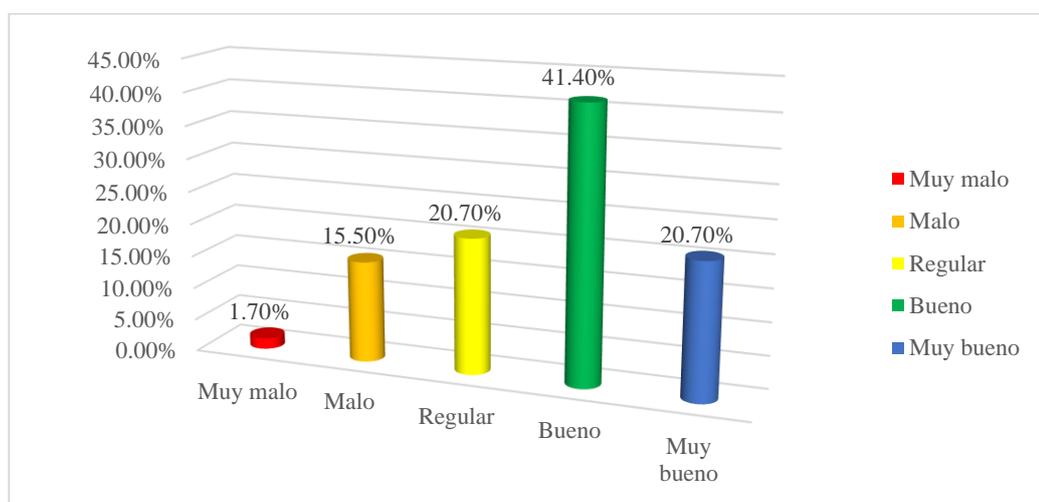
Tabla 22

Resultados de la variable competencias profesionales

	f	%
Muy malo	1	1,7
Malo	9	15,5
Regular	12	20,7
Bueno	24	41,4
Muy bueno	12	20,7
Total	58	100,0

Figura 19

Resultados de la variable competencias profesionales





Interpretación y análisis: Se puede observar los resultados respecto a la variable competencias profesionales, el 41.4% de los trabajadores la perciben como bueno, mientras que el 20.7% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 20.7% de los trabajadores la perciben como muy bueno, el 15.5% la perciben como malo y solo el 1.7% de los trabajadores lo perciben como muy malo.

Dentro de los resultados globales del desarrollo de la competencia profesional existe una tendencia buena, pero se debe de considerar que hay algunos aspectos que aún se deben de fortalecer, los cuales pueden afectar directamente el cumplimiento de las metas de la institución.

4.3. Comparación promedio

4.3.1. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión competencias básicas.

Tabla 23

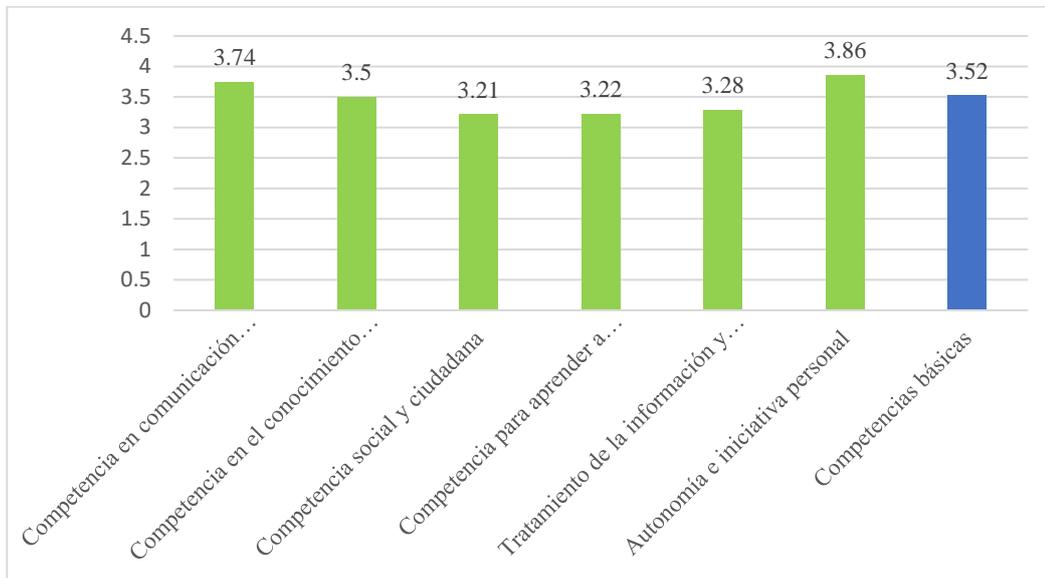
Promedios de los indicadores de la dimensión competencias básicas

	Promedio	Interpretación
Competencia en comunicación lingüística	3.74	Bueno
Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico	3.50	Bueno
Competencia social y ciudadana	3.21	Regular
Competencia para aprender a aprender	3.22	Regular
Tratamiento de la información y competencia computacional	3.28	Regular
Autonomía e iniciativa personal	3.86	Bueno
Competencias básicas	3.52	Bueno



Figura 20

Promedios de los indicadores de la dimensión competencias básicas



Interpretación y análisis: En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión competencias básicas, en cuanto al indicador competencias en comunicación lingüística, tiene un promedio de 3.74 que se interpreta como bueno, el indicador competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico. tiene un promedio de 3.5 que se interpreta como bueno, en cuanto al indicador competencia social y ciudadana tiene un promedio de 3.21 que se interpreta como regular, mientras que el indicador competencia para aprender a aprender tiene un promedio de 3.22 que se interpreta como regular, mientras que el indicador tratamiento de la información y competencia computacional, tiene un promedio de 3.28 que se interpreta como regular y el indicador autonomía e iniciativa personal tiene un promedio de 3.86 que se interpreta como bueno. Por último, la dimensión competencias básicas tiene un promedio de 3.52 que se interpreta como bueno.

Dentro de los resultados promedios, existe una inclinación hacia lo bueno, pero se debe de considerar los indicadores que se encuentran en la escala de regular, los cuales deben ser fortalecidos dentro de la institución.



4.3.2. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión competencias genéricas

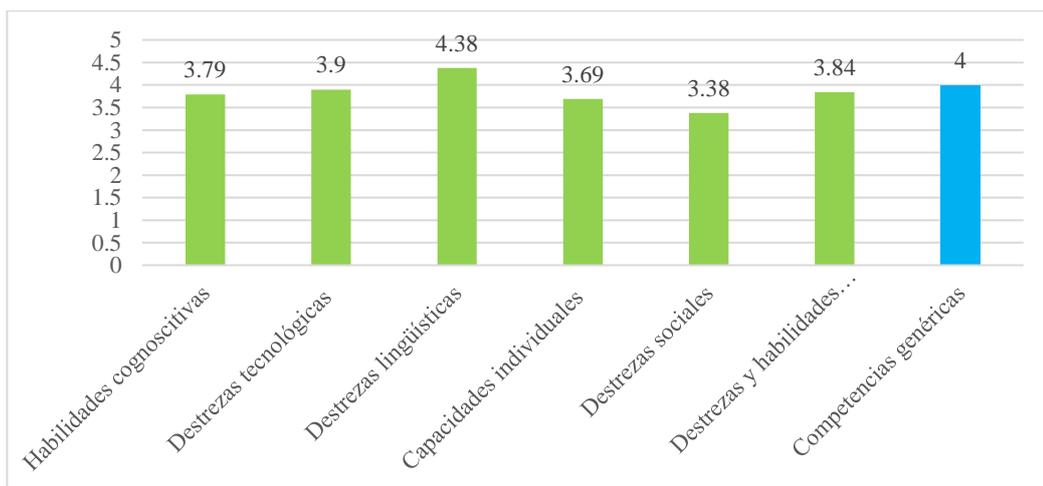
Tabla 24

Promedios de los indicadores de la dimensión competencias genéricas

	Promedio	Interpretación
Habilidades cognoscitivas	3.79	Bueno
Destrezas tecnológicas	3.90	Bueno
Destrezas lingüísticas	4.38	Bueno
Capacidades individuales	3.69	Bueno
Destrezas sociales	3.38	Regular
Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos	3.84	Bueno
Pruebas de competencias	4.00	Bueno

Figura 21

Promedios de los indicadores de la dimensión competencias genéricas



Interpretación y análisis: En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión competencias genéricas, en cuanto al indicador habilidades cognoscitivas, tiene un promedio de 3.79 que se interpreta como bueno, el indicador destrezas tecnológicas tiene un promedio de 3.9 que se interpreta como bueno, en cuanto al indicador destrezas lingüísticas tiene un promedio de 4.38 que se interpreta como bueno, mientras que el indicador capacidades individuales tiene un promedio de 3.69 que se interpreta como bueno, mientras que el indicador destrezas sociales, tiene un promedio de 3.38 que se interpreta como regular y el indicador destrezas y habilidades del individuo



relativas a la comprensión de sistemas complejos tiene un promedio de 3.84 que se interpreta como bueno. Por último, la dimensión competencias genéricas tiene un promedio de 4 que se interpreta como bueno.

Dentro de los resultados promedios, existe una inclinación hacia lo bueno, pero se debe de considerar el indicador que se encuentran en la escala de regular (destrezas sociales), la cual debe ser fortalecida dentro de la institución.

4.3.3. Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión competencias específicas

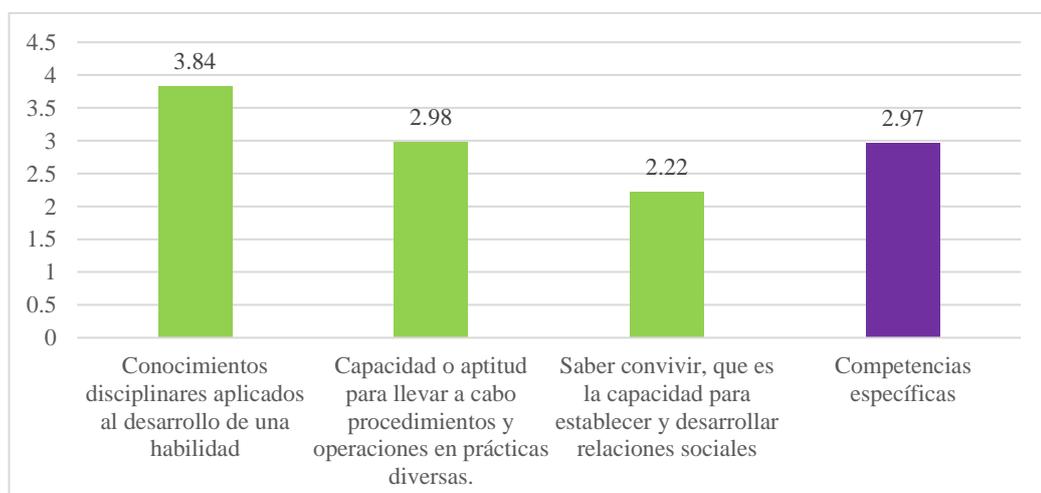
Tabla 25

Promedios de los indicadores de la dimensión competencias específicas

	Promedio	Interpretación
Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad	3.84	Bueno
Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.	2.98	Regular
Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales	2.22	Malo
Competencias específicas	2.97	Regular

Figura 22

Promedios de los indicadores de la dimensión competencias específicas





Interpretación y análisis: En la comparación de promedios, respecto a los indicadores de la dimensión competencias específicas, en cuanto al indicador conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad, tiene un promedio de 3.84 que se interpreta como bueno, el indicador capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas, tiene un promedio de 2.98 que se interpreta como regular el indicador saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos tiene un promedio de 2.22 que se interpreta como malo. Por último, la dimensión competencias específicas tiene un promedio de 2.97 que se interpreta como regular.

Dentro de los resultados promedios, existe una inclinación hacia lo regular, de todas las dimensiones es la que muestra un resultado más inclinado al lado negativo, por lo cual, se debe de profundizar en el estudio del indicador saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales, porque debe ser fortalecido.

4.4. Comparación promedio de las dimensiones de la variable competencias profesionales

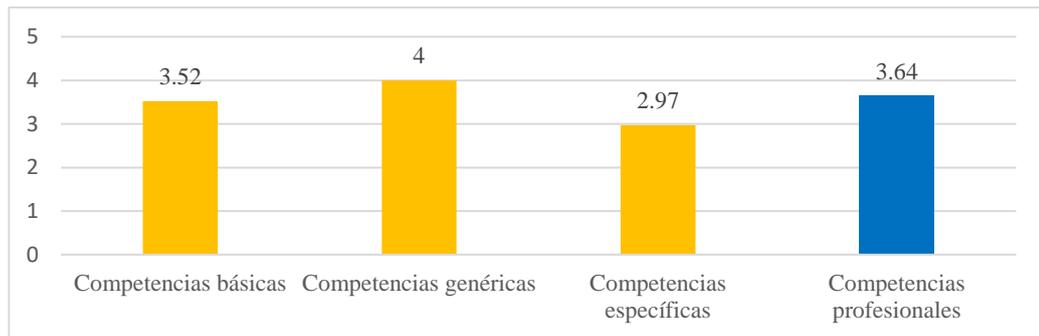
Tabla 26

Promedio de las dimensiones de la variable competencias profesionales

	Promedio	Interpretación
Competencias básicas	3.52	Bueno
Competencias genéricas	4.00	Bueno
Competencias específicas	2.97	Regular
Competencias profesionales	3.64	Bueno

Figura 23

Promedio de las dimensiones de la variable selección de personal



Interpretación y análisis: En la comparación de promedios, respecto a las dimensiones de la variable competencias profesional, en cuanto a la dimensión competencia básica tiene un promedio de 3.52 que se interpreta como bueno, la dimensión competencias genéricas tiene un promedio de 4 que se interpreta como bueno y en cuanto a la dimensión competencias específicas tiene un promedio de 2.97 que se interpreta como regular. Por último, la variable desarrollo profesional tiene un promedio de 3.64 que se interpreta como bueno.

Dentro de la institución se tiene una inclinación de bueno referida la competencia profesional, pero el valor que más debe de estudiarse es el de la competencia específica que muestra una inclinación regular, si se logra fortalecer esa competencia se tendrían mejores resultados dentro del cumplimiento de los objetivos institucionales.



CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos

Los resultados hallados en el presente trabajo de investigación muestran los porcentajes de valoración de los factores para poder medir competencias profesionales, en el cual el 41.4% que es el más alto porcentaje se ubica en la escala de bueno, mientras que en sus dimensiones se tiene los siguientes resultados: dimensión competencias básicas con un 46.6% que es el porcentaje más alto se ubica en la escala de bueno; la dimensión competencias genéricas, el mayor porcentaje se ubica en la escala de bueno con un 43.1% y sobre la dimensión competencias específicas, se tiene que el mayor porcentaje se ubica en la escala de bueno con un 25.95%.

Estos resultados muestran que las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de la Ciudad del Cusco son buenas, pero que hay aspectos que aún pueden mejorar.

5.2. Limitaciones del estudio

El acceso a la información sobre el tema desarrollado fue un tanto complicado porque muchas de las fuentes se enfocaban en un contexto diferente al de la propuesta de investigación y en algunos casos estudian a las competencias profesionales pero ligadas a otras variables de estudio; también se tuvo dificultades al realizar las encuestas debido a que una de las condiciones fue que los participantes decidan si desean o no participar de la encuesta, por lo cual se tuvo que convencer a una gran parte de ellos y hacerles entender que la intención del estudio era puramente académica y que los resultados hallados no constituían parte de una evaluación de desempeño por parte de la institución.



5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Los resultados obtenidos muestran que las competencias de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco, muestra una tendencia de buena, estos resultados son similares a los obtenidos por Garces et al. (2018), quien demostró que las competencias gerenciales son esenciales para mejorar el desempeño de los trabajadores y gerentes de instituciones superiores; las competencias profesionales son fundamentales en los trabajadores del ámbito educativo debido a que les permiten desempeñar eficientemente sus funciones y alcanzar los objetivos de enseñanza. Poseer estas competencias garantiza una enseñanza de calidad, promueve la eficacia y eficiencia dentro de la organización. Además, las competencias profesionales también favorecen el crecimiento y la proyección profesional del docente en el ámbito educativo y administrativo.

Los resultados obtenidos son similares a los obtenidos por Obeso (2021), quien demostró la importancia del desarrollo de competencias profesionales en las instituciones públicas vinculadas al turismo; dentro de su propuesta fundamenta que las competencias les permiten realizar eficientemente sus tareas y contribuir al éxito de la organización. Estas habilidades específicas, tanto técnicas como sociales, aseguran un desempeño de calidad, promoviendo la productividad y la innovación. Además, las competencias profesionales facilitan la adaptación a los cambios y fomentan el desarrollo individual y profesional de los empleados. En resumen, son clave para la eficacia y el crecimiento tanto a nivel personal como organizacional.

Los resultados obtenidos son similares a los obtenidos por Ubaldo y Mayon (2021), quienes demostraron que las competencias profesionales son esenciales para un buen desempeño profesional; dentro de su propuesta menciona que Las competencias profesionales son elementos clave para evaluar y seleccionar a los trabajadores adecuados



para una organización. Las competencias son los conocimientos, habilidades y actitudes que posee un individuo y que son necesarios para desempeñar eficazmente su trabajo. Estas competencias son importantes porque permiten a los trabajadores adaptarse a los cambios en el entorno laboral, mejorar su rendimiento y contribuir al logro de los objetivos de la entidad. Además, las competencias profesionales ayudan a establecer estándares claros para la evaluación del desempeño y el desarrollo de planes de capacitación y desarrollo personalizado.

5.4. Implicancias del estudio

Los resultados obtenidos implican hacer un análisis más profundo de las dimensiones y sus indicadores en los cuales se obtuvieron resultados positivos, pero también existen resultados negativos, es importante que los resultados negativos sean evaluados y con ese estudio entendiendo los factores se busque desarrollar las estrategias de mejora.



CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos en la variable competencias profesionales, la cual tiene su mayor porcentaje en la escala de bueno con un 41.4% y habiendo obtenido un promedio de 3.64 que se interpreta como bueno, esta variable fue evaluada mediante sus dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas; las cuales se ubican en las escalas de regular y bueno; Los trabajadores han demostrado un alto nivel de habilidades y conocimientos en sus respectivas áreas. Su compromiso, motivación y capacidad para adaptarse a los desafíos han sido destacables.
2. Respecto a la dimensión competencias básicas, se tiene el mayor porcentaje en la escala de bueno con un 46.6%, su promedio fue 3.52, que lo ubica en la escala de bueno; se concluye que el desempeño ha sido altamente satisfactorio. Los empleados han demostrado un dominio destacado de las habilidades fundamentales requeridas para sus respectivos roles. Su capacidad para comunicarse efectivamente, trabajar en equipo, adaptarse a los cambios y resolver problemas de manera proactiva ha sido notoria. Estos resultados positivos reflejan un sólido nivel de preparación y compromiso por parte del personal.
3. Respecto a la dimensión competencias genéricas, el mayor porcentaje se ubica en la escala de bueno con un 43.1%, el promedio obtenido fue de 4, que se ubica en la escala de bueno; los trabajadores han demostrado un dominio sólido de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse eficazmente en sus roles. Esta conclusión refuerza la calidad del proceso de selección y desarrollo del talento, así como el compromiso del equipo en el crecimiento profesional.
4. Respecto a la dimensión competencias específicas, su mayor porcentaje se ubica en la escala de bueno con un 25.9% ; en el caso de su promedio este salió 2.97 regular,



que lo ubica en la escala de regular; de las dimensiones mencionadas, este reúne el promedio más bajo, pero aun así se cuenta con un adecuado desarrollo; los empleados han demostrado un dominio sólido de las habilidades requeridas para sus respectivas posiciones, evidenciando un alto nivel de competencia y eficiencia en su desempeño.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Regional de Educación, que considere realizar capacitaciones dirigidas a los profesionales para que puedan mejorar sus habilidades interpersonales de comunicación, aprendan nuevas tecnologías y tengan una mejor adaptabilidad a los cambios en su campo, demostrando liderazgo e iniciativa en la resolución de problemas, empatía y capacidad para trabajar en equipo.
2. Se recomienda a los diferentes jefes de las unidades, encabezados por el Gerente Regional de Educación para mejorar aún más los resultados positivos obtenidos hasta ahora, que se enfoque en el desarrollo de la comunicación efectiva mejorando la claridad y persuasión en la comunicación interna y externa; trabajo en equipo: fomentando actividades para que los trabajadores puedan compartir; los jefes deben motivar a los trabajadores a participar en las distintas actividades; logrando con ello mayor colaboración y capacidad de adaptarse a diferentes estilos de trabajo guiando al equipo hacia metas comunes.
3. Se sugiere al Gerente Regional de Educación, que para fortalecer las competencias genéricas a pesar de los resultados favorables obtenidos hasta ahora, se enfoque en el desarrollo continuo de habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad al cambio, pensamiento crítico, toma de decisiones y liderazgo. Estas competencias son esenciales para enfrentar los desafíos actuales y futuros del entorno laboral, y su constante desarrollo promoverá un rendimiento óptimo, un ambiente de trabajo colaborativo y una mayor capacidad para enfrentar los cambios y desafíos que surjan
4. Para que los jefes de las unidades, encabezados por el Gerente Regional de Educación de la organización puedan desarrollar competencias específicas, se sugiere fortalecer las actividades ligadas a la mejora del desempeño. Esto puede incluir habilidades de



comunicación efectiva, trabajo en equipo colaborativo, capacidad de adaptación al cambio, pensamiento analítico y resolución de problemas. Además, sería beneficioso fomentar la creatividad y la innovación, así como mejorar la capacidad de liderazgo y toma de decisiones. Estas competencias adicionales ayudarán a maximizar el potencial y alcanzar un rendimiento aún mejor en el futuro.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abarca, S., García, M., & Ortiz, R. A. (2022). Percepción de la formación profesional en el contexto peruano, alternativa desde las competencias. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*.
- Acevedo-Amorocho, A., Meriño-Cordobá, V., Román-Ordoñez, J., & Prada-Marín, D. (2020). Competencias específicas para la titulación de administración financiera. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11), 14-31.
- Acosta Rojas, C. M., & Aliaga Surichaqui, K. S. (2017). *Modelo de evaluación de 360° para el personal de la gerencia de recursos humanos de la empresa Sedapal*.
- Araya-Pizarro, S. C. (2019). Competencias genéricas de los estudiantes de Auditoría requeridas por las Big Four en Chile. *Cuadernos de Contabilidad*, 20(49), 46-61.
- Ayala, F., Sierra, J., & Hueso, N. (2019). Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto fleur de lis by terravista en san pedro sula. *Innovare*, 1-17.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 109-121.
- Bello, F., & Palacios, J. (2019). Competencias profesionales de mayor importancia y aplicabilidad para el publicista en Bogotá (Colombia). *Encuentros*, 66-81.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia : Pearson.
- Blanco-Gúzman, M. (2020). Desarrollo de competencias básicas de investigación. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 18(1), 24-51.



Casanova, I., Canquiz, L., Paredes, Í., & Inciarte, A. (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*(XXIV), 1-12.

Castro-Morera, M. (2011). ¿Qué sabemos de la medida de las competencias? *Revista de la Universidad Complutense de Madrid*, 109-123.

Crespí, P., & García-Ramos, J. (2021). Competencias genéricas en la universidad. evaluación de un programa formativo. *Educación XX1*, 24(1), 297-327.

Decreto Legislativo N° 276. (1984). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Obtenido de <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Galdeano Biezobas, C., & Valiente Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 28-32.

Gamarra-Moscoso, M., & Flores-Mamani, E. (2020). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. *Investigación Valdizana*, 14(3), 159-168.

García-Chamorro, M., Rolong-Gamboa, M., & Villar-Guerra, L. (2020). Una revista académica como estrategia pedagógica para el desarrollo de competencias genéricas y específicas de profesores de lenguas en formación. *Íkala, Revista de Lenguaje y Cultura*, 25(2), 329-351.

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



Hernández Arteaga, I., Carlos, A. P., & María Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 135-151.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *26.37 PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO, SEGÚN SECTOR, 2020*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/cap26037_2_4.xls

Larrea-Plúa, J., & Alonso-Betancourt, L. (2019). Procedimiento para la evaluación de las competencias profesionales de los estudiantes de carreras universitarias. *Luz*, 18(2), 1-11.

Ministerio de Educación. (2023). *Currículo Nacional*. Obtenido de <https://sites.minedu.gob.pe/curriculonacional/2020/11/06/que-son-las-capacidades/>

Moyano-Castolo, L. M., Mendoza-Castillo, R., & Faugier-Fuentes, E. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turismo: Uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*. doi:<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>

Núñez-Lira, L., Bravo-Rojas, L., Cruz-Carbajal, C., & Hinostroza-Sotelo, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>



Obeso, E. (2021). Competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNTUMBES en las instituciones públicas de la Región Tumbes- 2020. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.

Olmos-Rueda, P., & Mas-Torelló, Ó. (2017). Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica. *Educar*, 261-284.

Organización Mundial del trabajo. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf

Paola Vera, R. (2019). *Evaluación de desempeño por competencias: Desarrollo e implementación para el personal de línea de una empresa de servicios ubicada en el aeropuerto internacional de Ezeiza*. Buenos Aires. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC130866.pdf>

Quezada, M., Vega-valera, C., & Nava-Quiroz, C. (2021). Evaluación de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor. *Retos*, 301-319.

Quispe, E. (2022). Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú.

Real Academia Española. (2024). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>



- Rodriguez-Gomez, G., Ibarra-Saiz, M., & Cubero-Ibañez, J. (2018). Competencias básicas relacionadas con la evaluación. un estudio sobre la percepción de los estudiantes universitarios. *Educación XXI*, 21(1), 181-207.
- Ruiz Morales, Y. G., Biencinto López, C., & Carpintero, E. (2017). Evaluación de competencias genéricas en el ámbito universitario a través de entornos virtuales: Una revisión narrativa. *Revista ELectrónica de Investigación y EValuación Educativa*, 1-15.
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 604-617.
- Salazar Garcés, R. G., Bejarano Lizano, B. O., & Nuñez, Y. I. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14), 259-274.
- Sánchez, J. (2018). Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez-Solís, Y. (2020). Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú. *Balances*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación científica*. Mexico: Limusa Noriega Editores.
- Torcatt-González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, 1-14.



Torres-López, S., Cuesta-Santos, A., Piñero-Perez, P., & Lugo-García, J. (2017).

Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias . *Ingeniería Industrial*, 124-134.

Ubaldo, C., & Mayon, C. (2021). COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS(OS) HOSPITAL III DE EMERGENCIAS GRAU. (*Tesis de maestría*). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.



ANEXOS



Anexo 1 Matriz De Consistencia

Competencias profesionales y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 01 Competencias profesionales <ul style="list-style-type: none"> - Competencias básicas - Competencias genéricas - Competencias específicas 	1. ENFOQUE Cuantitativo 2. TIPO DE ESTUDIO: Básico 3. NIVEL Descriptivo 4. DISEÑO DE ESTUDIO No experimental Transversal 5. POBLACIÓN 58 trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 6. MUESTRA 58 trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 7. TÉCNICA Encuesta Análisis documental 8. INSTRUMENTO Cuestionario Ficha bibliográfica 9. ANALISIS DE DATOS SPSS V23 y Microsoft Excel
¿Cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023?	Describir cómo son las competencias profesionales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023	Hernández y Mendoza (2018). Al ser una investigación descriptiva no necesariamente tiene que tener hipótesis,		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo son las competencias básicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023? - ¿Cómo son las competencias genéricas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023? - ¿Cómo son las competencias específicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> - Describir cómo son las competencias básicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023. - Describir cómo son las competencias genéricas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023. - Describir cómo son las competencias específicas de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, Cusco 2023. 			



Anexo 2. Matriz De Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICION INSTRUMENTAL	TECNICA / INSTRUMENTO
Competencias profesionales	Competencias básicas	Competencia en comunicación lingüística	Usted hace uso del lenguaje oral o escrito para desarrollar sus funciones en conocimiento de su profesión	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario
		Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.	Usted se interrelación con su entorno comprendiendo su cuidado, respeto y condiciones propias.	
		Competencia social y ciudadana	Considera que es empático, respetuoso de las diferencias y convive en armonía con las personas de su entorno laboral.	
		Competencia para aprender a aprender.	Considera que en el cumplimiento de sus funciones desarrolla competencias para aprender a aprender, que le permiten aprender cosas nuevas constantemente.	
		Tratamiento de la información y competencia computacional.	Usted desarrolla competencias relacionadas al tratamiento de la información, comunicación y competencia computacionales.	
		Autonomía e iniciativa personal.	Usted tiene la capacidad de tomar decisiones en su entorno laboral con autonomía e iniciativa.	
	Competencias genéricas	Habilidades cognitivas	Considera que cuenta con habilidades de captación, análisis y comprensión de la información que administra en su puesto de trabajo	
		Destrezas tecnológicas	Considera que cuenta con destrezas en el manejo de tecnologías y programas computacionales relacionados a su área de trabajo	



		Destrezas lingüísticas.	Usted se expresa de forma oral y escrita de manera correcta, respetando los métodos, estrategias y recursos propios del lenguaje.
		Capacidades individuales	Usted cuenta con capacidades y aptitudes propias que le permiten desarrollar sus funciones
		Destrezas sociales.	Considera que cuenta con destrezas sociales para el desempeño de sus funciones, como amabilidad, escucha y capacidad de servicio.
		Destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.	Usted cuenta con la capacidad de resolver problemas complejos que se presentan en su contexto laboral.
	Competencias específicas	Conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad	Considera que cuenta con los suficientes conocimientos propios de su formación profesional y en gestión pública para el desempeño de sus funciones
		Capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.	Considera que cuando hay rotación de personal tiene la capacidad o aptitud para llevar a cabo cualquier procedimiento y tarea dentro de la organización.
		Saber convivir, que es la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.	Considera que tiene la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales que le permitan convivir con todos sus compañeros de trabajo en un sano clima laboral



Anexo 3. Instrumento: Cuestionario

CUESTIONARIO

Señor o señora, miembro importante de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, por medio del presente instrumento se realizará la colecta de información para una investigación puramente académica.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Competencias básicas						
1	Usted hace uso del lenguaje oral o escrito para desarrollar sus funciones en conocimiento de su profesión					
2	Usted se interrelación con su entorno comprendiendo su cuidado, respeto y condiciones propias.					
3	Considera que es empático, respetuoso de las diferencias y convive en armonía con las personas de su entorno laboral.					
4	Considera que en el cumplimiento de sus funciones desarrolla competencias para aprender a aprender, que le permiten aprender cosas nuevas constantemente.					
5	Usted desarrolla competencias relacionadas al tratamiento de la información, comunicación y competencia computacionales.					
6	Usted tiene la capacidad de tomar decisiones en su entorno laboral con autonomía e iniciativa.					
Competencias genéricas						
7	Considera que cuenta con habilidades de captación, análisis y comprensión de la información que administra en su puesto de trabajo					
8	Considera que cuenta con destrezas en el manejo de tecnologías y programas computacionales relacionados a su área de trabajo					



9	Usted se expresa de forma oral y escrita de manera correcta, respetando los métodos, estrategias y recursos propios del lenguaje.					
10	Usted cuenta con capacidades y aptitudes propias que le permiten desarrollar sus funciones					
11	Considera que cuenta con destrezas sociales para el desempeño de sus funciones, como amabilidad, escucha y capacidad de servicio.					
12	Usted cuenta con la capacidad de resolver problemas complejos que se presentan en su contexto laboral.					
Competencias específicas						
13	Considera que cuenta con los suficientes conocimientos propios de su formación profesional y en gestión pública para el desempeño de sus funciones					
14	Considera que cuando hay rotación de personal tiene la capacidad o aptitud para llevar a cabo cualquier procedimiento y tarea dentro de la organización.					
15	Considera que tiene la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales que le permitan convivir con todos sus compañeros de trabajo en un sano clima laboral					



Anexo 4. Autorización para realizar la investigación

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Señora. Lic. JAQUELINE SARDON HUAYHUA
Administradora de la Gerencia Regional de Educación Cusco



Asunto: Solicito Autorización para realizar proyecto de investigación titulado "COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO 2023" y aplicar instrumentos encuestas.

Previo un cordial saludo solicitamos la autorización de la investigación "COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO 2023" y también la aplicación del Instrumento a los trabajadores de la institución, esta investigación nos permitirá obtener el grado de licenciados en administración de la Universidad Andina del Cusco agradecemos siempre su predisposición a la investigación y al a ciencia, la encuesta será realizado por los alumnos, Levi Esaul Peralta Arenas con DNI 72074468 y Clenia Fátima Paquillo Roque con DNI 73875923.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmas

Levi Esaul Peralta Arenas 72074468
Clenia Fátima Paquillo Roque 73875923

VºBº Autorizado
GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
Jaqueline
Lic. Jacqueline Sardon Huayhua
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN

