



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

“Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019”

“Professional Skills and Labor Performance of Workers of the Regional Directorate of Education of Tumbes, 2019”

Línea de Investigación: Sistemas Administrativos del Estado

Recibido: 10 de julio de 2019

Aceptado: 17 de noviembre de 2019

RESUMEN:

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal. Entre los resultados presenta que, el 2% de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, tiene poca competencia técnica. Según los jefes de área, el 4% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen poca eficacia. De la misma forma, se encontró que, el 52% de los entrevistados manifestaron que los trabajadores tienen mucho conocimiento de los diversos procedimientos utilizados. El 4% consideraron que el trabajador tiene poco conocimiento de los procedimientos utilizados en su espacio de trabajo, y el 44% lo indicó regular. A diferencia de lo encontrado por (Púm, 2018) en su investigación, en la que el 77% de las competencias relacionadas con el conocimiento se desarrollan muy bien. Concluyendo que, existe una relación positiva media entre la competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, y el desempeño laboral

Palabras clave: Competencias, Desempeño Laboral, Trabajadores

ABSTRACT:

The purpose of this research was to determine how professional competences are related to the work performance of the employees of the Regional Directorate of Education of Tumbes, 2019. The research was descriptive-correlational, non-experimental design, with a quantitative approach, of cross-section. Among the results, it shows that 2% of the workers in the Regional Directorate of Education of Tumbes have little technical competence. According to the heads of area, 4% of the workers of the Regional Directorate of Education have little effectiveness. In the same way, it was found that 52% of respondents stated that workers have a lot of knowledge of the various procedures used. 4% considered that the worker has little knowledge of the procedures used in their workspace, and 44% indicated it regular. Unlike what was found by (Púm, 2018) in his research, in which 77% of the skills related to knowledge develop very well. Concluding that, there is a positive average relationship between technical competence, methodological competence, social competence, and work performance

Keywords: Skills, Work Performance, Workers

AUTOR

Autor1. Lic. Psicología Miguel Angel Saavedra López. Maestro en Gestión Pública. Universidad de San Martín de Porres, Lima - Peru. Correo: armanfig@gmail.com

Autor2. Hildebrando Iván Hidalgo Romero. Doctor en Gobierno y Gestión Pública, Universidad de San Martín de Porres, Lima - Peru. Correo: ihidalgor@usmp.pe
ORCID: 0000-0001-6502-3738

Autor 3. Armando Edgardo Figueroa Sánchez. Doctor en Planificación y Gestión. Universidad de San Martín de Porres, Lima. Perú.
ORCID: 0000-0003-1891-9739 **Email:** armanfig@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En el artículo de (Oramas, Jordán, & Valcárcel, 2013) se señala que, “en los últimos años las organizaciones han mostrado una creciente preocupación por las competencias del personal, ya sea por el dominio de los mercados laborales o por la búsqueda de la eficiencia de los recursos humanos que beneficien a la institución”. En líneas generales se entiende que las competencias son un “conjunto de prácticas que buscan poner en relación el funcionamiento del sistema educativo y del sistema productivo” Tangury 1994, citado en (Carrillo & Iranzo, 2000).

Tomando en consideración lo antes expuesto, se podría decir que, las instituciones buscan que el personal desarrolle ciertas capacidades o competencias, que produzcan un cambio en los métodos y técnicas a utilizar, para fortalecer el desempeño, la productividad y el desarrollo de las personas. (Púm, 2018).

A nivel mundial, según (Salas, Díaz, & Pérez, 2012) existen dos instituciones que se enfocan en el estudio de las competencias y el desempeño laboral, una es “El Centro Interamericano de Investigación, y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR-OIT) ubicado en Uruguay, y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) que se encuentra en México, cuya finalidad es el desarrollo de las competencias laborales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento”. Por otro lado, según (SINEACE, 2017):

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

Pese a la existencia del SINEACE, no existe una institución que se encargue de evaluar las competencias y desempeño laboral del sector educación específicamente del área administrativa, área donde se toman grandes decisiones en beneficio de la población estudiantil que pretende ser el futuro de la sociedad. Es así como el (Ministerio de Educación, 2017) en su documento “Participación y Clima institucional para una organización escolar efectiva”, sostuvo que:

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

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

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

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

Por su parte, el (Gobierno Regional Tumbes, 2017), indicó que, la Dirección Regional de Educación Tumbes (DRET) “es el órgano principal de las instancias de gestión educativas, cuyo fin es garantizar el logro de los aprendizajes y una formación integral de calidad de los estudiantes, propiciando una convivencia sana, segura, inclusiva y acogedora”. Se debe agregar que, el (Consejo Participativo Regional de Educación - Tumbes, 2009), señaló que:

“La educación, ha de constituirse en una política estratégica para el desarrollo integral de la región Tumbes, porque sólo un capital humano competente y ético será capaz de decidir su futuro, de transformar su realidad y de producir solidariamente bienestar para para la región. Asimismo, se considera que el desarrollo humano no sólo involucra el progreso material, implica también, que todas las personas tengamos procesos con iguales oportunidades para conseguir nuestros objetivos, y libertad para ejercer nuestros derechos a lo largo de la vida”.

En cuanto al desempeño laboral, este es definido como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2000). Efectivamente, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. No obstante, se observó que en la Dirección Regional de Educación en Tumbes existe la tendencia de rotar el personal de sus puestos de nombramiento, colocándolos a desempeñar labores que no están acorde a sus competencias y capacidades, lo que afecta el desempeño de dicha institución; asimismo, la institución no se encuentra lejos de la realidad nacional, al no contar con investigaciones o áreas que se encarguen de evaluar de forma constante las competencias profesionales y el desempeño laboral de sus colaboradores, que en algunos casos no contaron con los requisitos mínimos para desempeñar las funciones del cargo que han asumido.

En la Región Tumbes no se han realizado investigaciones respecto a la relación entre competencias y desempeño laboral, motivo por el cual resultó relevante el desarrollo de la investigación en el personal que labora en la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

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

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

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

Importancia de la Investigación

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

Para el desarrollo de la investigación se contó con la aceptación del personal que labora en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, y con la autorización por parte del director de la institución. Adicionalmente, fue conveniente analizar investigaciones previas que permitieran ampliar los conocimientos, técnicas y métodos para el logro del objetivo, entre las investigaciones consultadas se tiene que:

Los investigadores (Palmar & Valero, 2014) en el informe para analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, hacen referencia a las competencias conductuales, como la orientación al logro, la rigurosidad, la responsabilidad y honestidad, el 56% de sus encuestados manifestaron estar absolutamente de acuerdo, y 41% de acuerdo, sin embargo, 3% manifestó estar en desacuerdo. Por su parte (Púm, 2018) concluye en su investigación que, el personal presenta niveles altos de competencias específicas establecidas para la institución. Asimismo, (Púm, 2018) recomendó implementar un programa de capacitación respecto a las competencias específicas que presenta la institución, con la finalidad de fortalecer en los trabajadores sus competencias y desarrollo laboral.

En la investigación de (Casma, 2015) se concluyó que, la gestión del talento humano por competencias incidió positivamente en el desempeño de todo el proceso productivo haciendo frente a factores de cambios que se han producido en la economía, globalización de mercado,

desarrollo tecnológico y volúmenes de información disponible.

Posteriormente los resultados de (Rojas, 2017), sobre la investigación en base al personal administrativo de la sede central del INPE para el año 2016, llegó a la conclusión que existe relación positiva y significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo. Sin embargo, en la investigación de (Solsol, 2017), se llegó a la conclusión que, existe una relación extremadamente débil entre las competencias laborales con la gestión de buenas prácticas en el Centro de Salud “Punta del Este”, de la ciudad de Tarapoto.

Ahora bien, según (Pereda, Berrocal, & Sanz, 2003) “se puede definir la competencia como un conjunto de comportamientos que presenta una persona, que está casualmente relacionada con un desempeño bueno en una actividad, situación o trabajo concreto”. Desde otra concepción (Benavides, 2002), señaló que: “las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria”. Esta conceptualización se apoya en lo sostenido por (Perrenoud, 2004), quien consideró que, “la competencia es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a una situación”.

Una de las definiciones más aceptada en la literatura especializada sobre competencias profesionales, es la que planteó (Bunk, 1994) en la que dispone que posee competencia profesionales quienes disponen de los “conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

Desde otro contexto el desempeño laboral es considerado como las acciones o comportamiento que presenta el personal y que son importantes para lograr cumplir los objetivos de la organización; es decir, un adecuado desempeño laboral es lo más importante que tiene una organización. (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2002). Por tal motivo, es considerado como un proceso para determinar el nivel de éxito de una institución, respecto a sus actividades y metas laborales (Robbins & Judge, 2009).

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

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

Es importante para una institución evaluar el desempeño del personal, ya que permite conocer la eficacia y eficiencia del trabajador, con la finalidad de poder cumplir con las metas trazadas por la organización y en el caso de presentar dificultades, será necesario realizar actividades para mejorar (García, 2001). También (Robbins & Judge, 2009), consideró que es importante evaluar el desempeño laboral, ya que, brinda información relevante para la toma de decisiones en una organización, según (Vilas, 2017) “la evaluación del desempeño es un proceso para calificar y generar información acerca de la eficacia y eficiencia de los empleados en el trabajo”.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional, y diseño no experimental, ya que no existe manipulación de variables. Los estudios correlacionales, según (Hernandez, Fernandez, Batista, & P, 2014) “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”.

Población

Se entiende por población de estudio como “un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados.” (Arias, Villasís, & Miranda, 2016). En tal sentido se estableció que la población para evaluar las competencias profesionales, y el desempeño laboral, estuvo compuesta por 48 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, quienes fueron evaluados por 7 jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

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

Tamaño de muestra

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

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

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

Instrumentos para la recolección de datos

Para (Casas, Repullo, & Donado, 2003), la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que, permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. En la presente investigación, la técnica y procedimiento para recopilar la información es la encuesta, a través de dos cuestionarios, que fueron aplicados de la siguiente manera:

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

- Cuestionario 2, aplicado a 48 trabajadores, el cual consto de 12 preguntas relacionadas con las competencias institucionales de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

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

- El Alfa de Cronbach para el cuestionario 1, utilizado para evaluar las competencias profesionales, y el desempeño laboral, arrojó un valor de 0,883 (cuadro 1) indicando que, el instrumento es confiable, y puede ser utilizado en otra investigación.

Cuadro 1 - Estadísticas de fiabilidad, cuestionario 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	18

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

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

Cuadro 2 - Estadísticas de fiabilidad, cuestionario 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	12

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

Técnicas de procesamiento y análisis estadístico

Las técnicas de procesamiento y análisis estadístico fueron los siguientes:

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

RESULTADOS

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

Se observa en la tabla 1 que, según los jefes de área entrevistados, el 2% de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, tiene poca competencia técnica. El 60% es regular, y solo el 38% de los trabajadores posee mucha competencia técnica en la Dirección

Regional de Educación de Tumbes.

108

Tabla 1 Competencia Técnica

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

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

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

En la tabla 2 se visualiza que, los jefes de área encuestados consideran que el 4% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes posee poco conocimiento en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo. El 44% posee conocimiento regularmente, mientras que el 52% de los trabajadores tiene mucho conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.

Tabla 2 Conocimientos del trabajador en los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.

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

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

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

Se aprecia en la tabla 3, que según los jefes de área el 4% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes se motivan poco entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos. El 52% de los trabajadores se motivan regularmente, mientras que el 44% se motivan bastante, lo que quiere decir que las competencias sociales de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación se desarrollan de manera regular.

Tabla 3 Motivación entre los trabajadores para lograr el trabajo en equipo competente, para lograr los objetivos propuestos

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

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

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

Según los jefes de área, se puede observar en la tabla 4 que, el 2% de los trabajadores proponen y tienen poco conocimiento en las competencias metodológicas, mientras que el 36% regularmente tiene conocimiento en las competencias metodológicas, y solo el 62% de los trabajadores tiene bastante conocimiento.

Tabla 4 Competencia Metodológica

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

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

5. Responsabilidad en el trabajo en equipo

El 46% de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación Tumbes, asumen regularmente sus responsabilidades el trabajo en equipo. El 2% de los trabajadores asumen poca responsabilidad, y el 52% de los trabajadores lo asumen mucho. Los resultados mencionados se visualizan a continuación en la tabla 5.

Tabla 5 Responsabilidad en el trabajo en equipo

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

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

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

Según los jefes de área, el 4% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen poca eficacia. El 61% de los trabajadores son regulares, sin embargo, solo el 35% de los trabajadores tiene mucho nivel de eficacia. Estos resultados se aprecian en la tabla 6.

Tabla 6 Eficacia

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

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

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

Según los jefes de área se puede observar en la tabla 7 que, el 42% de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación Tumbes, tienen una competencia participativa regular en términos generales. Mientras que el 58% de los trabajadores tiene mucha competencia participativa.

Tabla 7 Competencia participativa

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

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

111 **8. Eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes**

Los jefes de área entrevistados, expresaron que el 4% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación tienen poca eficiencia mientras que, el 50% tienen una eficiencia regular, y solo el 44% de los trabajadores son muy eficientes. Los resultados indicados se observan en la tabla 8.

Tabla 8 Eficiencia

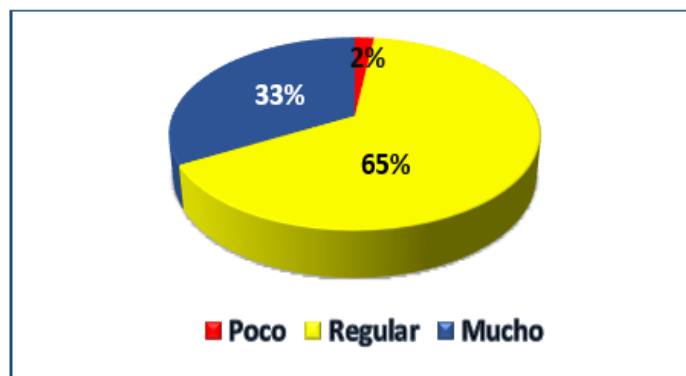
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco	2	4	4
Regular	24	50	54
Mucho	20	42	96
Bastante	2	4	100
Total	48	100	

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

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

En el estudio del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes se aprecia en el gráfico 1 que, los jefes de área entrevistados manifestaron que el 2% de los trabajadores, tienen poco desempeño laboral. El 65% de los trabajadores tiene un desempeño laboral regular, mientras que solo el 33% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes tienen buen desempeño laboral.

Gráfico 1 Desempeño laboral



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

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

En la tabla 9, de los resultados alcanzados entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores, se puede observar que existe una relación positiva, entre estos

elementos, con una correlación de 0,44.

112

Tabla 9 Correlación de Pearson de las Competencias técnicas y el desempeño laboral.

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

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

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

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

De los resultados obtenidos de manera descriptiva entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral de los trabajadores, se puede apreciar en la tabla 10 que, hay una relación positiva, entre estos elementos estudiados, en el que se puede notar una correlación de 0,49.

Tabla 10 Correlación de Pearson de las Competencias metodológica y el desempeño laboral

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

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

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

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

En la tabla 11 se presenta los resultados de las relaciones obtenidas entre las competencias sociales y el desempeño laboral de los trabajadores, donde se observa que, que hay una asociación positiva, entre estos elementos, en el que se puede notar una correlación de 0,49.

Tabla 11 Correlación de Pearson de las Competencias sociales y el desempeño laboral

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

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

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

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

Se puede apreciar en la tabla 12, el cálculo de la correlación de Pearson entre los elementos las competencias participativas y el desempeño laboral de los trabajadores, observándose una baja relación de **0,39**.

Tabla 12 Correlación de Pearson de las Competencias participativas y el desempeño laboral

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

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

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

DISCUSIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El 46% de los entrevistados manifestaron que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes asumen regularmente con responsabilidad el trabajo en equipo. El 52% indicó que los trabajadores asumen con mucha responsabilidad, el trabajo en equipo. Sólo el 2% manifestó que los trabajadores asumen con poca responsabilidad. Estos resultados son similares a los de (Palmar & Valero, 2014), en su investigación “Competencias y desempeño laboral de los

gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia”, en Zulia – Venezuela, del cual manifestaron que:

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

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

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

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

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

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

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

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

El 65% de los jefes de área indicaron que el desempeño laboral es regular, mientras que, el 33% manifestó que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes tienen Buen desempeño laboral, solo el 2% de los jefes de área, señalaron que los trabajadores tienen poco desempeño laboral. Por su parte, (Rojas, 2017), en su tesis denominada “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016” realizado en Lima, encontró que:

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

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

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

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

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

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

“Las competencias participativas apreciadas como adecuadas en 40.0% que sumado al 30.0% de muy adecuadas mostraría una tendencia positiva de la apreciación que

tienen los trabajadores del Centro de salud, sin embargo, para el 26.7% es de manera inadecuada”

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

CONCLUSIONES

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

- ✓ La escasa capacidad de liderazgo,
- ✓ Muy poco se pone en práctica la inteligencia emocional,
- ✓ Se promueve muy poco, la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos,
- ✓ Son tomados en cuenta muy poco, para otros cargos,
- ✓ Se promueve poco la participación individual y colectiva,
- ✓ Se utilizan muy pocas estrategias para el cumplimiento de funciones
- ✓ Muy poca, participación en la toma de decisiones junto a su equipo de trabajo
- ✓ Muy poco son tomadas en consideración las sugerencias de los trabajadores
- ✓ Es poco agradable el ambiente laboral
- ✓ Regularmente las responsabilidades que se les asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo
- ✓ Existe muy poca disposición entre compañeros para realizar trabajos en equipo

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

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

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

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

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, S. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/download/181/273>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p7rtr1p/3-Benavides-Olga-Competencias-y-Competitividad-Dise%C3%B1o-para-Organizaciones/>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES, Santiago de Chile. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación Profesional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Carrillo, J., & Iranzo, C. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En E. De la Garza, *Tratado latinoamericano* (págs. 179-182). Distrito Federal, Mexico. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8), 527-38. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y7>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.
- Consejo Participativo Regional de Educación - Tumbes. (2009). *Proyecto educativo regional de Tumbes*. Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1062/625.%20Proyecto%20Educativo%20Regional%20de%20Tumbes%202010%20-%202025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enciclopedia Económica. (2019). *Muestra estadística*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>
- Gobierno Regional Tumbes. (2017). *Plan Operativo Institucional*. Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación Tumbes, Tumbes. Obtenido de <http://regiontumbes.gob.pe/documentos/Planes/Plan%20Operativo%20Institucional/POI-2017.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., Batista, & P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ministerio de Educación. (2015). *Tumbes: ¿cómo vamos en educación?* ESCALE, Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4722/Tumbes%20c%20C3%B3mo%20vamos%20en%20educaci%C3%B3n.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Ministerio de Educación. (2017). *Participación y Clima institucional para una organización escolar efectiva*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacion-clima.pdf>
- Oramas, R., Jordán, T., & Valcárcel, N. (2013). Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27(1). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems15113.pdf>

- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. (U. A. México, Ed.) *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pereda, S., Berrocal, F., & Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe*(12), 13-38. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301203>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Querétaro- México. Obtenido de <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (decimotercera ed.)*. Naucalpan, México: Pearson Educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, E. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617 . Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>
- SINEACE. (2017). *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/quienes-somos/>
- Solsol, M. (2017). *Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud “Punta del Este” de Tarapoto – 2016*. Tarapoto. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16682/Solsol_UM.pdf?sequence=

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