

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS-2020**

Autora:

Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas

Asesor:

Dr. Fidel Ernesto Crisanto Gómez

Registro:

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

A mis padres; por ser la motivación de mi superación cada día de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A esta Casa Superior de Estudios y a sus formadores, personas que con su profesionalismo me condujeron por el sendero correcto y así lograr mi complementación profesional.

Al Dr. Fidel Ernesto Crisanto Gómez, por ser el Asesor de esta tesis.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora De Investigación

Dr. RAÚL RABANAL OYARCE

Director(e) de la Escuela de Posgrado de la UNTRM

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (x)/ DOCTOR ()

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada “Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos-Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2020”

cuyo autor Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas es estudiante del ciclo/egresado () de la Escuela de Posgrado, Maestría (x) / Doctorado () en Gestión Pública, con correo electrónico institucional donatilde.zagaceta.epg@untrm.edu.pe



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 03 de Enero de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

Dr. Fidel Ernesto Crisanto Gómez

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS

Dr. Adolfo Cacho Revilla

Presidente

Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque

Secretario

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (x) / DOCTOR ()

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

" Competencia Profesional y Desempeño Laboral en servidores administrativos

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2020"

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Donatilde Zagaceta Oblitas

de la Escuela de Posgrado, Maestría (x) / Doctorado () en Gestión Pública

con correo electrónico institucional donatilde.zagaceta.epg@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 22 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 03 de enero del 2022


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

.....

ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	viii
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	21
2.1. Diseño de investigación.	22
2.2. Población y muestra	22
2.2.1. Población	22
2.2.2. Muestra	23
2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	23
2.4. Análisis de datos	24
2.5. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS	25
3.1. Análisis del nivel de competencia profesional de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	25
3.2. Diagnóstico del nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	29

3.3. Descripción de la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.	34
IV. DISCUSIÓN	44
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	22
Tabla 2. Muestra de estudio	23
Tabla 3. Nivel de competencia profesional según las competencias centrales (Hacer)de los servidores administrativos.....	25
Tabla 4. Nivel de competencia profesional según las competencias de liderazgo (Ser)de los servidores administrativos.....	26
Tabla 5. Nivel de competencia profesional según las competencias funcionales (Saber)de los servidores administrativos.....	27
Tabla 6. Nivel de competencia profesional de los servidores administrativos	28
Tabla 7. Nivel de desempeño laboral según la calidad de trabajo de los servidores administrativos.....	29
Tabla 8. Nivel de desempeño laboral según la responsabilidad de los servidores administrativos.....	30
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral según el compromiso de los servidores administrativos.....	31
Tabla 10. Nivel de desempeño laboral según el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos	32
Tabla 11. Nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos	33
Tabla 12. Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos	34
Tabla 13. Relación entre la competencia profesional y la calidad de trabajo de los servidores administrativos	36
Tabla 14. Relación entre la competencia profesional y la responsabilidad de los servidores administrativos	37
Tabla 15. Relación entre la competencia profesional y el compromiso institucional de los servidores administrativos	38
Tabla 16. Relación entre la competencia profesional y el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos.....	40
Tabla 17. Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos.	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de competencia profesional según las competencias centrales (Hacer)de los servidores administrativos de	25
Figura 2. Nivel de competencia profesional según las competencias de liderazgo (Ser)de los servidores administrativos.....	26
Figura 3. Nivel de competencia profesional según las competencias funcionales (Saber)de los servidores administrativos	27
Figura 4. Nivel de competencia profesional de los servidores administrativos	28
Figura 5. Nivel de desempeño laboral según la calidad de trabajo de los servidores administrativos.....	29
Figura 6. Nivel de desempeño laboral según la responsabilidad de los servidores administrativos.....	30
Figura 7. Nivel de desempeño laboral según el compromiso de los servidores administrativos.....	31
Figura 8. Nivel de desempeño laboral según el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos	32
Figura 9. Nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos.....	33
Figura 10. Diagrama de dispersión de la competencia profesional y la calidad de trabajo de los servidores administrativos	36
Figura 11. Diagrama de dispersion de competencia profesional y la responsabilidad de los servidores administrativos.....	38
Figura 12. Diagrama de dispersion de la competencia profesional y el compromiso institucional de los servidores administrativos.	39
Figura 13. Diagrama de dispersión de la competencia profesional y el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos	41
Figura 14. Diagrama de dispersión entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos.....	42

RESUMEN

La investigación titulada competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020; tuvo como objetivo determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020. La metodología se fundamentó en una investigación de tipo básica, correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, para determinar la relación de las variables y para la prueba de hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman correspondiente a la prueba no paramétrica; la población estuvo constituida por 195 y la muestra por 51 servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Los resultados mostraron que tanto el nivel de desempeño laboral y competencia profesional de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas fue de nivel alto. Concluyendo que, sí existe una relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, resultando positiva la hipótesis. En ese sentido analizando el coeficiente de determinación encontramos que r^2 fue = 0,61; determinando que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, se debe a la competencia profesional.

Palabras Clave: Competencia profesional y Desempeño laboral.

ABSTRACT

The research entitled professional competence and work performance in administrative servants of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University-2020; had the objective of determining the relationship between professional competence and work performance of the administrative servants of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University-2020. The methodology was based on a basic, correlational research, with a non-experimental cross-sectional design, to determine the relationship of the variables and to test the hypotheses using the Rho Spearman correlation coefficient corresponding to the non-parametric test; the population consisted of 195 and the sample consisted of 51 administrative employees of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University. The results showed that both the level of work performance and professional competence of the administrative employees of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University was at a high level. Concluding that there is a relationship between professional competence and job performance of the administrative employees of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University, the hypothesis was positive. In this sense, analyzing the coefficient of determination we found that r^2 was = 0.61; determining that 61% of the work performance of the administrative employees of the Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas National University is due to professional competence.

Keywords: Professional competence and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la competencia profesional y el desempeño laboral se han convertido en dos pilares prioritarios y fundamentales para el cumplimiento eficiente de metas organizacionales. En ese contexto no solo basta cumplir con las actividades encomendadas, sino que cada vez más es importante evaluar a los colaboradores en base a la innovación y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Habitualmente acudimos a un centro laboral con el propósito de cumplir con las acciones encomendadas, mejorar y sumar competencias productivas al equipo de trabajo ¿estas acciones ayudan a lograr el éxito de la organización?; en efecto si, cada acción que suma valor al desarrollo corporativo permitirá ganar el reconocimiento de las personas beneficiarias e involucradas. Pero ¿qué son las competencias profesionales? Y ¿depende realmente de esta para el desempeño laboral de los colaboradores? Interrogantes como estas han dado lugar a la formulación y aplicación de la presente investigación; entendiendo que las competencias profesionales son las habilidades, aptitudes y destrezas que permiten a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera eficaz y eficiente. Y el desempeño laboral se conceptualiza como la productividad generada por el colaborador en función a las metas y objetivos propuestos según el puesto en el que se desempeña.

Las organizaciones alrededor del mundo en los últimos años, han utilizado el término competencia para describir las características humanas que identifican los comportamientos de los empleados cuando realizan su trabajo con alto desempeño. Es así que algunos estudios reportan el comportamiento global de los colaboradores estatales, fundamentando que el 92% de los profesionales considera que las habilidades blandas son tan importantes o más que los conocimientos técnicos, mientras que casi el 90% cree que las malas contrataciones suelen serlo, en parte, porque carecen de este tipo de habilidades (Gemma, 2020). En el Reino Unido tuvo lugar la competencia desde un enfoque analítico y de evaluación, en Francia se fundamentó en la discusión por la enseñanza cotidiana a partir del aprendizaje teórico de los alumnos, finalmente en España tuvo lugar en la reglamentación política como sistema de combinación británica y francesa (Gómez, 2015, pp. 49-55).

En América Latina en la última década muchas organizaciones e investigadores se han preocupado por estudiar, formar y certificar a los colaboradores en materia de competencias laborales, promoviendo planes y proyectos integrales, incluso antes del advenimiento del modelo de competencia laboral. El reconocimiento formal de las capacidades laborales ha formado parte de este proceso, así como la capacitación en el cumplimiento de metas estratégicas en el funcionamiento colectivo. Es preciso resaltar acerca de las investigaciones e investigadores que han estudiado las competencias laborales, gran parte de estos encontraron que las capacitaciones y la educación en gestión del talento humano favorecen el incremento en el desempeño laboral y con ello el cumplimiento eficaz y eficiente de metas y objetivos institucionales. El mejoramiento del desempeño laboral produce en los colaboradores mejor motivación y confianza en las acciones realizadas, lo cual se fortalece como pieza clave para la gestión por competencias de los líderes de área. Cada una de las nuevas características que buscan las organizaciones ha permitido que estas tengan como principal objetivo el fortalecimiento de capacidades de sus colaboradores, por lo que el aseguramiento y estabilidad de los trabajadores se torna indispensable para el cumplimiento responsable y efectivo de sus objetivos proyectados como organización. La implementación de estas estrategias ha cambiado los mecanismos de atracción y selección de los nuevos colaboradores, pensando en el plan de capacitación del que tendrá que formar parte una vez se integre al equipo de trabajadores de la organización (Escobar, 2005).

Perú no ha sido ajeno a esta nueva realidad laboral, por lo que es importante mencionar y resaltar que las organizaciones peruanas han prestado especial atención a las universidades e instituciones educativas quienes son los principales propulsores de profesionales con gran capacidad y competencia profesional. En el marco de esta situación ha surgido la preocupación del Ministerio de Educación quien en el 2006 fundó e implementó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de Calidad Educativa (SINEACE), quien es el encargado de velar por la calidad del servicio educativo, aunando esfuerzos mediante un equipo técnico pluricultural de profesionales competitivos; quienes supervisan los recursos, materiales y normativas que aseguren la prestación de un servicio educativo de calidad de las universidades. A pesar de la presencia del

SINEACE, no existe específicamente una organización que se dedique a evaluar las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores en la administración de la educación, entendiendo que son las instituciones educativas las principales en formar profesionales competitivos y de calidad (Saavedra, 2019, pp. 33-108).

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza no tiene bien definida una política y/o cultura de inducción, que brinde a los colaboradores una base clara y objetiva con las acciones a desarrollar dentro de la organización, por lo que muchos de ellos no conocen sus funciones, la misión, visión y los beneficios laborales. Esta situación dificulta el buen desempeño de los colaboradores, a pesar que muchos de ellos cuentan con el conocimiento y experiencia suficiente, no garantiza la eficiencia en sus labores. Los colaboradores se encuentran comprometidos con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, evidenciando un nivel de desempeño aceptable. Finalmente se logró demostrar una correspondencia directa y significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de metas, por lo que las capacidades, dedicación, responsabilidad, eficacia y eficiencia impulsan el cumplimiento efectivo de los objetivos propuestos (Rojas, 2019, pp. 59-60).

Hipotéticamente la investigación se sustentó en las siguientes teorías y conceptos:

Competencia Profesional

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes construidas y desarrolladas a través de procesos formativos o la experiencia laboral, que le permite desarrollar roles y puestos de trabajo en el mercado laboral. La manera como lo haga dará como resultado los logros, esto permitirá que las entidades puedan medir el nivel de competencia técnica de su personal, principalmente ligadas a la función del oficio y los procesos de producción (Sandoval, et al. 2012)

Teoría de las Competencias

Las competencias se clasifican en 3 aspectos fundamentales para el desempeño organizacional: competencias relacionadas con el saber, hacer y ser. Saber, hacer y ser, son metodologías que se utiliza en formación educativa para construir una personalidad capaz en las múltiples actividades socioemocionales. También en las organizaciones se necesita un tipo de perfil de “colaborador, apoyo o trabajador”

que esté preparado para ocupar el puesto laboral, que se desempeñe con eficiencia por su especialización y que posea inteligencia emocional organizacional para trabajar en la organización privada o pública. La evaluación de los recursos humanos dentro de las organizaciones públicas y privadas demostrará el perfil con que cuentan las organizaciones y si se necesita mejorar el recurso humano con capacitaciones especializadas en tiempos de cambios socioculturales que exigen estar permanentemente en estudio y revisión de modelos de desarrollo organizacional. Para Beutelspacher y Castro 2006, hacen mención a dos objetivos para la evaluación: uno psicosocial y otro administrativo. A partir del enfoque psicosocial, queremos ver y tomar nota de la personalidad psicocultural y la adaptabilidad a la organización. A partir del enfoque administrativo, cuan bien hicimos el proceso de selección para el puesto en la organización, cubriremos las expectativas laborales con la paga y el plan de capacitaciones y ayudará alcanzar la misión y visión organizacional (Gil, 2011, p. 88).

Desempeño laboral

Según Bohórquez (2004) define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Guzman, 2017, pp. 19).

Teoría sobre Desempeño Laboral

Para todas las organizaciones públicas y privadas los logros son sumamente importantes, les generan un modelo de administración receptiva enfocada en el usuario para casos de la administración pública y para casos de administración privada, rentabilidad y ganancias. Los desempeños interesan tanto a las organizaciones públicas como organizaciones privadas. Las organizaciones permanentemente se encuentran fomentando la eficacia y la eficiencia, con variables más o variables menos. Las organizaciones públicas, hace varias décadas también se encuentran en estos retos organizacionales. Los colaboradores son seres humanos con un cerebro emocional y también con cerebros intelectuales. No siempre el empleado estará a disposición de la organización, salvo que esté comprometido con el trabajo que realiza, de buen humor y contento con su trabajo; por lo contrario, está dispuesto cuando se le ofrece incentivos que pueden ser simbólicos, cuando entregamos incentivos psicológicos, días de

descanso, cargos, diplomas y premios. Por este motivo, la motivación influye mucho en el desempeño del colaborador, y dentro de esas motivaciones están capacitar al personal e incentivar a que siga superándose y esto no sólo puede estar en manos de técnicos puros que le dan poca importancia al aspecto psicológico y antropológico de la organización. Los principales indicadores son: la eficacia, eficiencia y efectividad (Cárdenas y Pinto, 2019, pp. 11-15).

Los antecedentes utilizados en la investigación fueron los que se detallan a continuación:

Chávez, et al. (2016) en su tesis describe la existencia de un nivel alto de competencias cognitivas de los gerentes de las empresas, un nivel medio en cuanto a las competencias del logro, un nivel alto en las competencias de gestión y liderazgo. Por parte del desempeño laboral obtuvo que el empoderamiento y la integridad de los gerentes resultó de nivel alto, mientras que la habilidad interpersonal fue de nivel bajo.

Valencia (2014), en su investigación encontró que la satisfacción laboral incide en el desempeño de los empleados de la empresa, toda vez que encontró un nivel de insatisfacción importante de los colaboradores, lo que hace que no se evidencie de manera clara su rendimiento. Concluyendo que existen algunas características personales de los colaboradores que incide en la satisfacción laboral, éstos son: el respeto, comunicación, consideración, interrelación evaluación y supervisión; cada uno de éstos demostraron un bajo nivel en el personal de la organización, demostrando un nivel de desempeño por debajo del 50%.

Romero (2017), en su estudio demostró la existencia de una relación baja y directa con 0.180 entre las competencias laborales y la calidad de los servicios administrativos. Concluyendo que el nivel de competencias laborales fue de regular a malo y además encontró que las municipalidades pueden ser eficientes y eficaces.

Rojas (2017), en su tesis encontró una correspondencia significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la sede central del INPE, con un ($p=0,001 < 0,05$) y un coeficiente de correlación de 0,712. Concluyendo que existe una correspondencia positiva significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución

con un coeficiente de correlación de 0,607, igualmente halló una correspondencia positiva significativa entre la dimensión participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la institución, con un Rho de Spearman igual a 0,645.

Condori (2013), en su estudio encontraron una influencia significativa de la competencia laboral en el desempeño de los colaboradores. Concluyendo que el nivel de desempeño laboral, las competencias del manejo del personal, las competencias de acción estratégica, conciencia global y las competencias laborales de manera general resultaron de nivel medio; asumiendo la falta de compromiso y eficiencia en las acciones desarrolladas en la entidad. Y el nivel de competencia laboral también resultó de nivel medio.

(Saavedra, 2019) en su tesis encontró un nivel bajo en las competencias técnicas de los jefes de área con 62%, principalmente en las competencias metodológicas con 38%. También reflejó un nivel bajo en la motivación y en la eficacia laboral con 65%; así como en la eficiencia 54%. Concluyendo la existencia de una correspondencia baja entre la competencia profesional y el desempeño laboral con 0.39.

La investigación partió de la interrogante ¿Cuál es la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020?, considerando como objetivos específicos: Analizar el nivel de competencia profesional de los servidores administrativos de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020, diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020 y describir la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020. Y finalmente como hipótesis estadísticas: H0: No existe relación positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020 y H1: Existe relación positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-2020.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio fue **básico**, considerando que se fundamentó en el análisis de caracteres con el propósito de incrementar el conocimiento científico a partir de la observación de fenómenos y realidades en (Concytec, 2020).

El **nivel de investigación** en el que se basó el presente estudio fue **correlacional**, considerando los propósitos y objetivos de la investigación, siendo su intención medir el grado de relación entre las mismas u otros conceptos que se considera al momento de cuantificar y analizar su vinculación (Sampieri, 2014).

Se utilizó el **método descriptivo**, porque se caracterizó por el análisis y descripción de las características y propiedades significativas del problema a estudiar. A través de este método se logró interpretar cada uno de los datos, características y elementos que se ha encontrado en el trabajo de campo con el propósito de evaluar cada una de las variables, dimensiones e indicadores planteados (Sampieri, 2014).

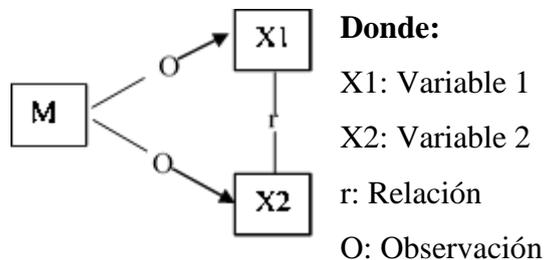
- **El Método deductivo**, se define como aquel que permite un análisis secuencial empezando de lo general a lo particular. Este método fue la base para analizar investigaciones que se relacionan con la presente con el objetivo de identificar conceptos que permitan ampliar la argumentación de la investigación. Además se pudo construir respuestas específicas al problema identificado a partir de las respuestas obtenidas (Sampieri, 2014).
- **El Método Inductivo**, está orientado a construir conceptos generales a partir de casos particulares. Este método sirvió para la construcción de conceptos nuevos en relación a la realidad, teniendo en cuenta aspectos y características encontradas en el trabajo de campo y sustentado básicamente en los resultados y conclusiones a los que llegue el estudio (Sampieri, 2014).

Mediante los métodos inductivo y deductivo se establecieron principios básicos de casos particulares, considerando la estructuración de juicios críticos, que permitió realizar la articulación y desglosamiento de las bases teóricas; de tal manera que nos facilitó fundamentar la información recolectada y demostrar la relación de las variables.

- **Método sintético y analítico**, ambos métodos se articularon al momento de interpretar las respuestas y algunos conceptos teóricos que se consideraron importante para fortalecer la información del estudio, a partir de la realización la categorización de las variables para medir el nivel y correspondencia de cada variable; de tal manera que contribuyó a conseguir el objetivo general planteado a través de cada uno de los objetivos específicos (Sampieri, 2014).

2.1. Diseño de investigación

El estudio se fundamentó en el diseño **no experimental**, toda vez que la investigación recolectó información directa y confiable a través de un cuestionario, en donde no intervino la mano del investigador para deliberar o alterar las variables; sólo se observó en su estado natural y se interpretó dependiendo de la categorización de cada ítem. Además, no se hizo uso de una herramienta o instrumento que tenga una reacción causa efecto como pasa con las investigaciones experimentales. Por otro lado, la investigación se clasificó como **transeccional** porque la información fue recolectada dentro de un plazo y espacio determinado como lo es la UNTRM (Sampieri, 2014).



2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población estuvo constituida por 195 servidores administrativos que laboran en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de

Tabla 1

Población de estudio

N°	Tipo	Cantidad	Porcentaje
1	Nombrados D. Leg. N° 276	62	31.79%
2	Contratados D. Leg. N° 276	13	06.67%
3	CAS	120	61.54%
TOTAL		195	100.00%

2.2.2. Muestra

La muestra fue determinada mediante el muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, correspondiente al muestreo probabilístico, como se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q * N}{[e^2(N - 1)] + [Z_{\alpha}^2 * p * q]}$$

Donde:

N=Población (195)

n=Tamaño de muestra buscado

z= Nivel de Confianza (NC)" (90%=1.65)

e= Erro de estimación máximo aceptado (10%)

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito) (50%)

q = (1 - P) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n1 = \frac{1.65^2 * 0.5 * 0.5 * 195}{[0.1^2(195 - 1)] + [1.65^2 * 0.5 * 0.5]} = 50.65 = 51$$

La muestra fue de 51 servidores administrativos

Tabla 2

Muestra de estudio

N°	Tipo	Cantidad	Porcentaje
1	Nombrados D. Leg. N° 276	16	31.79%
2	Contratados D. Leg. N° 276	03	06.67%
3	CAS	32	61.54%
TOTAL		51	100.00%

2.3.Técnica e instrumento de recolección de datos

a) Técnica: Encuesta

La encuesta fue la técnica empleada para la recopilación de la información de la investigación, que específicamente se caracterizó por ser una encuesta estructurada en donde los colaboradores tuvieron una serie de preguntas

previamente establecidas y con un orden específico en las alternativas; todo ello al ser un estudio que buscó recolectar datos cuantitativos.

b) Instrumento: El cuestionario

Estuvo compuesta por preguntas cerradas semiestructuradas de nivel ordinal politómico, toda vez que cada pregunta previamente planteada tuvo 5 alternativas, las mismas que también tuvieron un orden establecido.

2.4. Análisis de datos

Los datos recopilados a través de los cuestionarios se analizaron de la siguiente manera: Primero fueron tabulados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016, después los datos se procesaron en el programa BM SPSS Statistics. Estos resultados fueron categorizados según escalas y analizados mediante la estadística descriptiva en apoyo de las tablas de distribución de frecuencias para el caso del primer y segundo objetivo según los niveles bajo (1-2), medio (3-4) y alto (4-5). Para el objetivo específico 3 se tuvo en cuenta en primer lugar la prueba de normalidad de los datos según la prueba Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50 unidades de estudio, posteriormente al no resultar con una distribución normal (datos no paramétricos) se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman para determinar la correspondencia de las variables y probar la hipótesis.

- Para la **validación** de los instrumentos se tuvo en cuenta la opinión y evaluación de expertos investigadores.
- La **confiabilidad** de los instrumentos se realizó mediante el Alfa de Cronbach con el apoyo de la herramienta estadística SPSS, todo ello a partir de una muestra de 51 servidores administrativos. Encontrando una confiabilidad alta con 0.90.

2.5. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y las normas APA Séptima Edición. Además, la información fue recolectada respetando el tiempo y disponibilidad de los individuos que formaron parte del estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis del nivel de competencia profesional de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Tabla 3

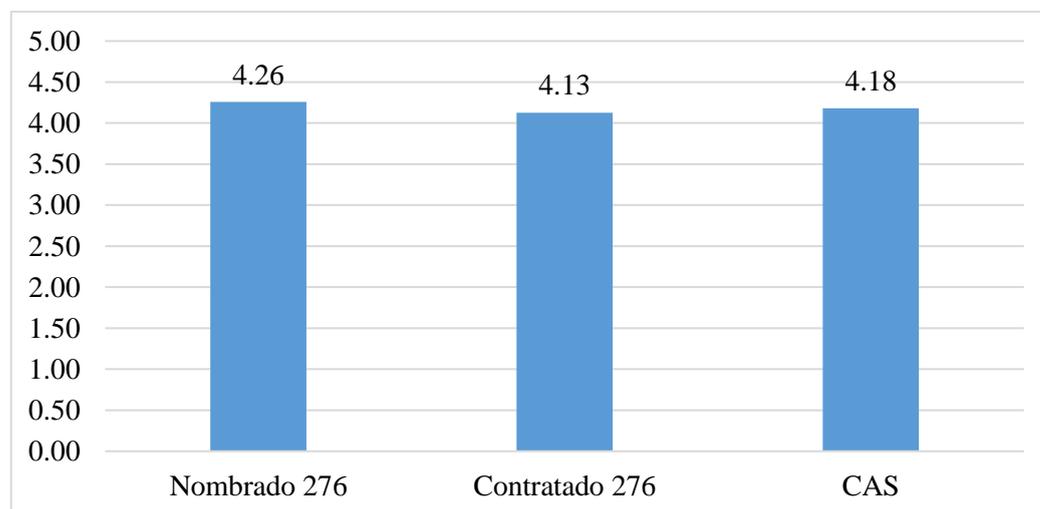
Nivel de competencia profesional según las competencias centrales (Hacer) de los servidores administrativos

COMPETENCIAS CENTRALES (HACER)									
Servidor administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Nombrado 276	4.1	4.3	4.1	4.4	4.3	4.6	3.9	4.5	4.26
Contratado 276	4.0	4.3	4.0	4.0	4.0	4.0	4.3	4.3	4.13
Cas	3.9	4.1	4.0	4.3	4.4	4.6	3.8	4.4	4.18

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 1

Nivel de competencia profesional según las competencias centrales (Hacer) de los servidores administrativos de



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de las competencias centrales (hacer) de los servidores administrativos resultó alto, siendo los colaboradores de mayor nivel de competencias centrales los nombrados 276 con 4.26, seguido por los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.18 y finalmente en menor medida los contratados 276 con 4.13.

Tabla 4

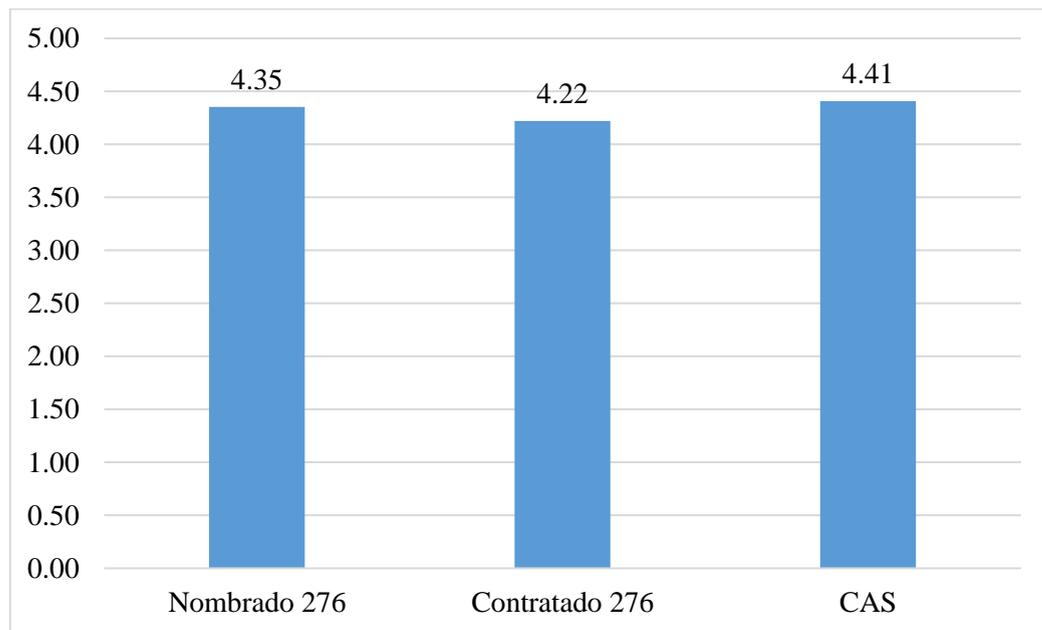
Nivel de competencia profesional según las competencias de liderazgo (Ser) de los servidores administrativos

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO (SER)				Total
Servidor Administrativo	9	10	11	
Nombrado 276	4.3	4.5	4.3	4.35
Contratado 276	4.3	4.3	4.0	4.22
CAS	4.3	4.4	4.5	4.41

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 2

Nivel de competencia profesional según las competencias de liderazgo (Ser) de los servidores administrativos



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de las competencias de liderazgo (Ser) de los servidores administrativos de la UNTRM fue alto, demostrando que los colaboradores de Contrato Administrativo de Servicios fue el de mayor medida con 4.41, los nombrados 276 con 4.35 y finalmente

Tabla 5

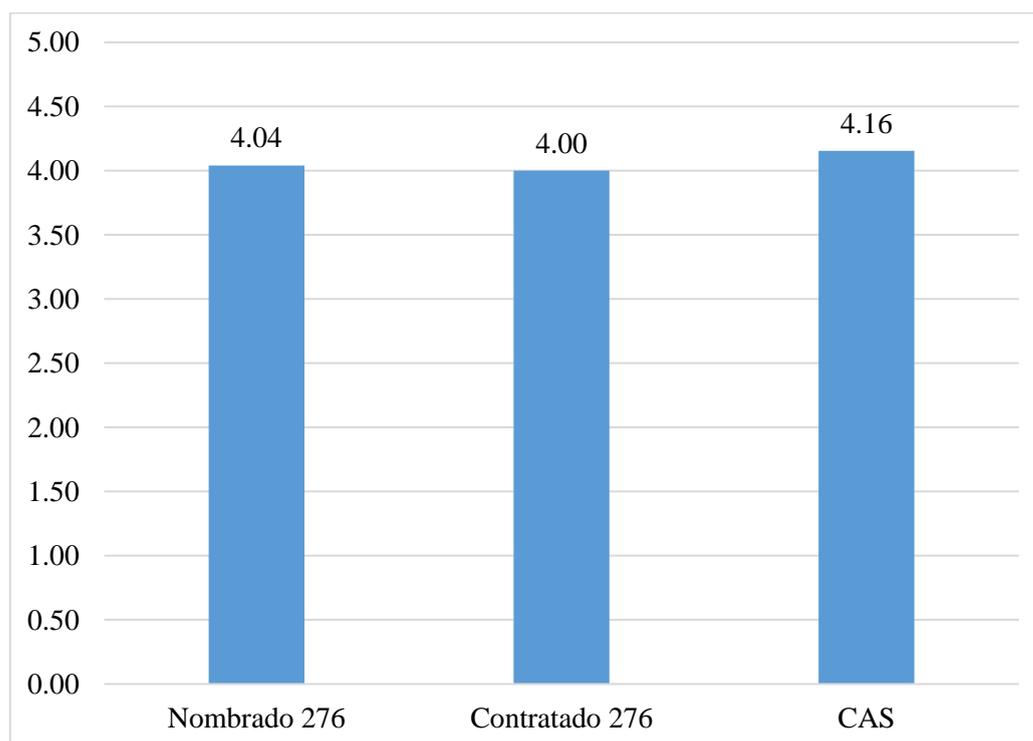
Nivel de competencia profesional según las competencias funcionales (Saber) de los servidores administrativos

COMPETENCIAS FUNCIONALES (SABER)				Total
Servidor Administrativo	12	13	14	
Nombrado 276	4.0	4.3	3.8	4.04
Contratado 276	4.0	4.0	4.0	4.00
CAS	4.2	4.5	3.8	4.16

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 3

Nivel de competencia profesional según las competencias funcionales (Saber) de los servidores administrativos

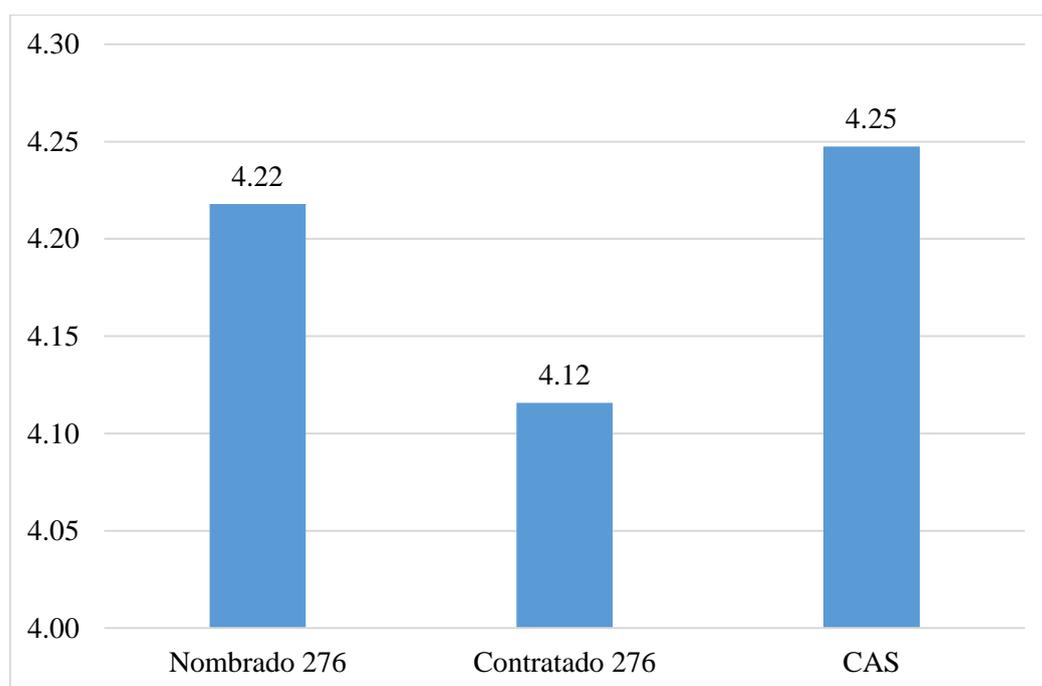


Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de las competencias funcionales (saber) de los servidores administrativos resultó alto, siendo los de Contrato Administrativo de Servicios los de mayor nivel con 4.16, seguido por los nombrados 276 con 4.04 y los contratados 276 con 4.00.

Tabla 6*Nivel de competencia profesional de los servidores administrativos*

COMPETENCIA PROFESIONAL				
Servidor	Competencias	Competencias de	Competencias	Total
Administrativo	Centrales (Hacer)	liderazgo (Ser)	Funcionales	
			(Saber)	
Nombrado 276	4.26	4.35	4.04	4.22
Contratado 276	4.13	4.22	4.00	4.12
CAS	4.18	4.41	4.16	4.25

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5**Figura 4***Nivel de competencia profesional de los servidores administrativos**Nota:* la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de la competencia profesional de los servidores administrativos de la UNTRM reflejó un nivel alto, siendo los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.25 los de mayor nivel, seguido por los nombrados 276 con 4.22 y finalmente los de menor medida los contratados 276 con 4.12.

3.2. Diagnóstico del nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Tabla 7

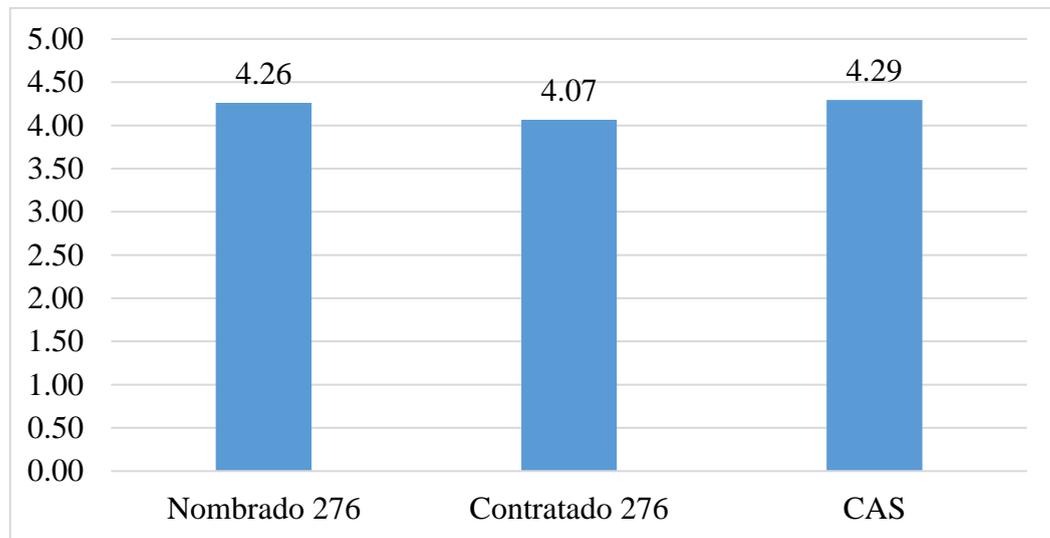
Nivel de desempeño laboral según la calidad de trabajo de los servidores administrativos

Servidor Administrativo	CALIDAD DE TRABAJO					Total
	15	16	17	18	19	
Nombrado	4.1	4.2	4.3	4.3	4.5	4.26
Contratado	4.0	4.0	4.0	4.0	4.3	4.07
CAS	4.0	4.3	4.3	4.3	4.6	4.29

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 5

Nivel de desempeño laboral según la calidad de trabajo de los servidores administrativos



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de calidad de trabajo de los servidores administrativos se muestra en la tabla 2 y figura 1, resultando de nivel alto; siendo los colaboradores de Contrato Administrativo de Servicios el de mayor medida con 4.29, seguido por los nombrados 276 con 4.26 y en menor medida los contratados 276 con 4.07.

Tabla 8

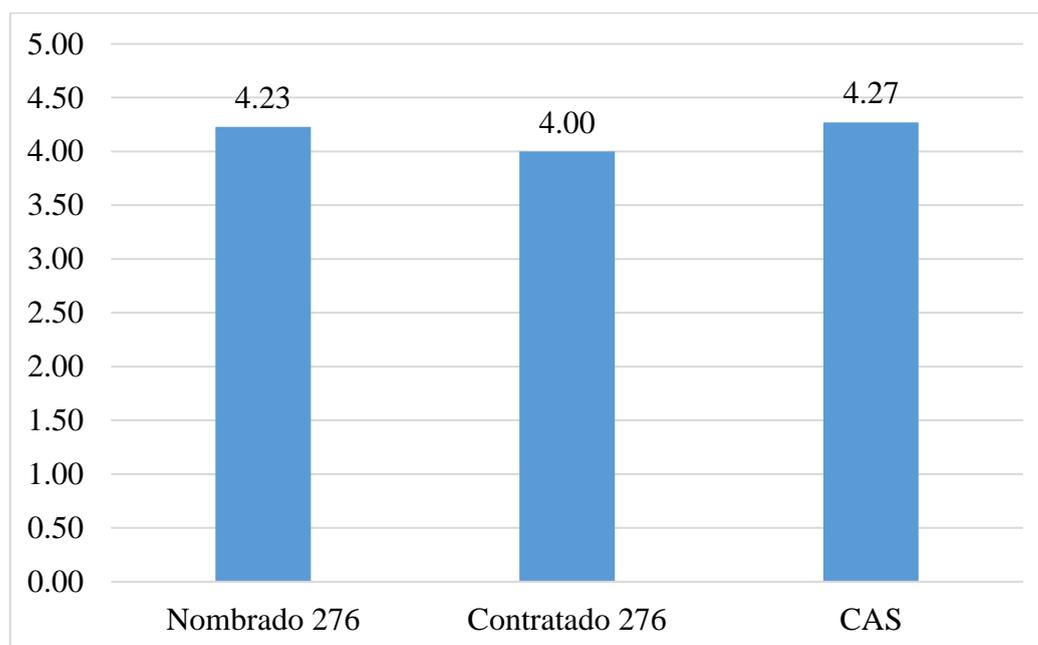
Nivel de desempeño laboral según la responsabilidad de los servidores administrativos

RESPONSABILIDAD				Total
Servidor Administrativo	20	21	22	
Nombrado 276	4.3	4.2	4.2	4.23
Contratado 276	4.0	4.0	4.0	4.00
CAS	4.2	4.2	4.4	4.27

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 6

Nivel de desempeño laboral según la responsabilidad de los servidores administrativos



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

La tabla 3 y figura 2 evidencia el nivel alto de responsabilidad de los servidores administrativos, mostrando mayor nivel los del Contrato Administrativo de Servicios con 4.27, seguido de los nombrados con 276 con 4.23 y en menor medida los del contrato 276 con 4.00.

Tabla 9

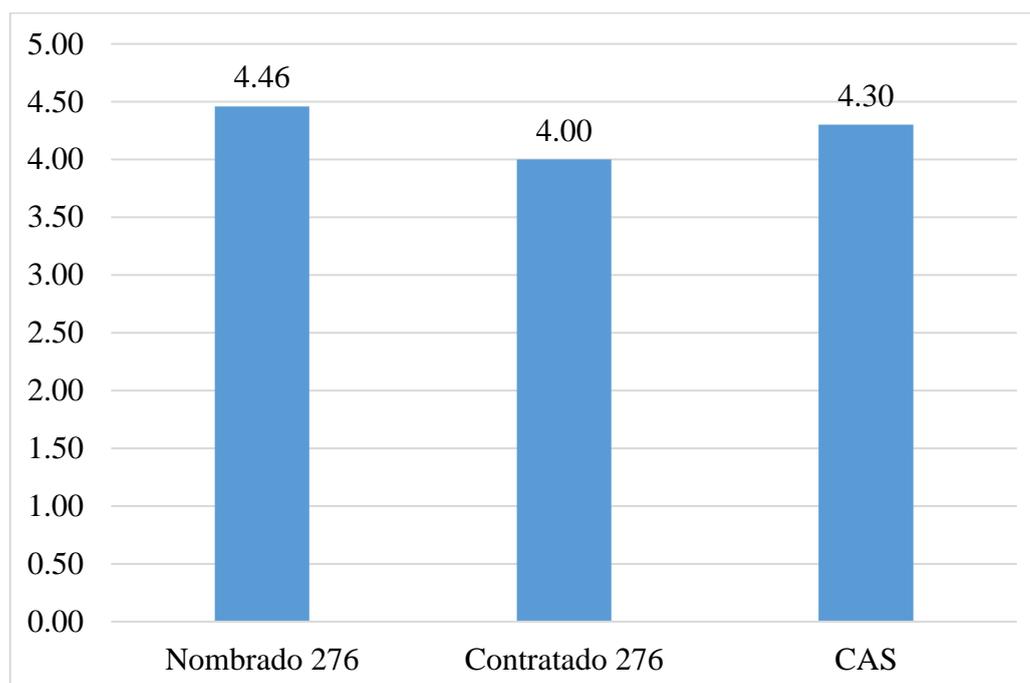
Nivel de desempeño laboral según el compromiso de los servidores administrativos

COMPROMISO				Total
Servidor Administrativo	23	24	25	
Nombrado 276	4.5	4.4	4.4	4.46
Contratado 276	4.0	4.0	4.0	4.00
CAS	4.3	4.3	4.3	4.30

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 7

Nivel de desempeño laboral según el compromiso de los servidores administrativos



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de compromiso de los servidores administrativos resultó alto demostrando que los de mayor compromiso fueron los nombrados 276 con 4.46, los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.30 y los contratados 276 con 4.00.

Tabla 10

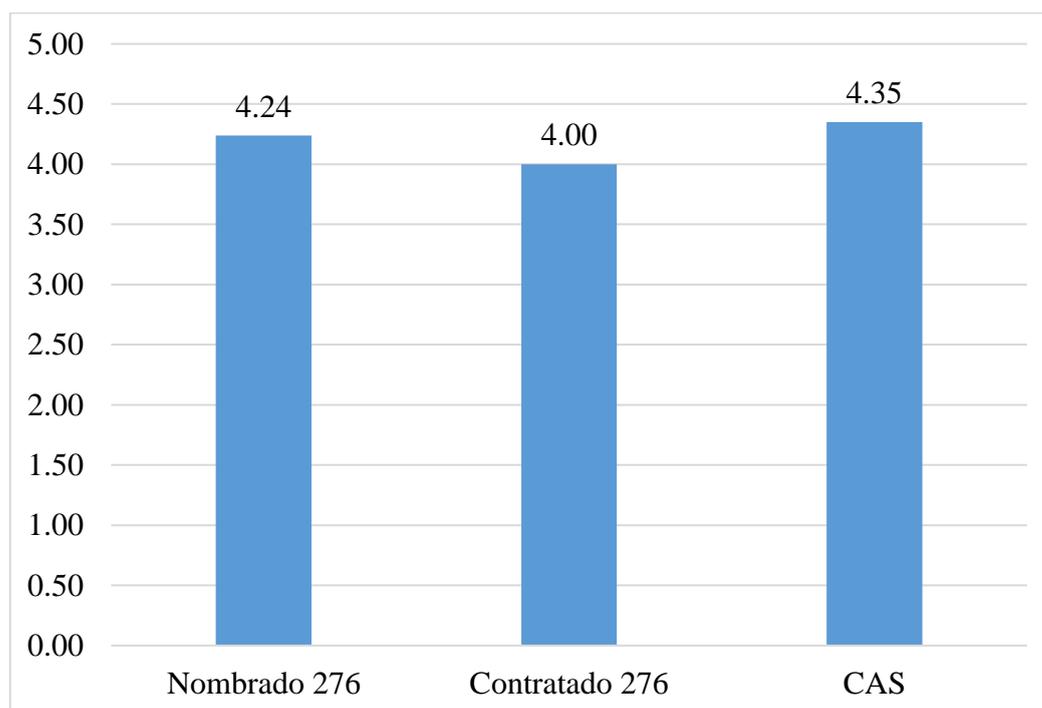
Nivel de desempeño laboral según el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos

Servidor Administrativo	Liderazgo y Trabajo en Equipo					Total
	26	27	28	29	30	
Nombrado 276	4.3	4.2	4.4	4.6	3.8	4.24
Contratado 276	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.00
CAS	4.3	4.3	4.3	4.6	4.3	4.35

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 8

Nivel de desempeño laboral según el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

La tabla 5 y figura 4 muestran el nivel alto de liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos, resultando con 4.35 de mayor nivel los de Contrato Administrativo de Servicios, los nombrados 276 con 4.24 y los contratados 276 con 4.00.

Tabla 11

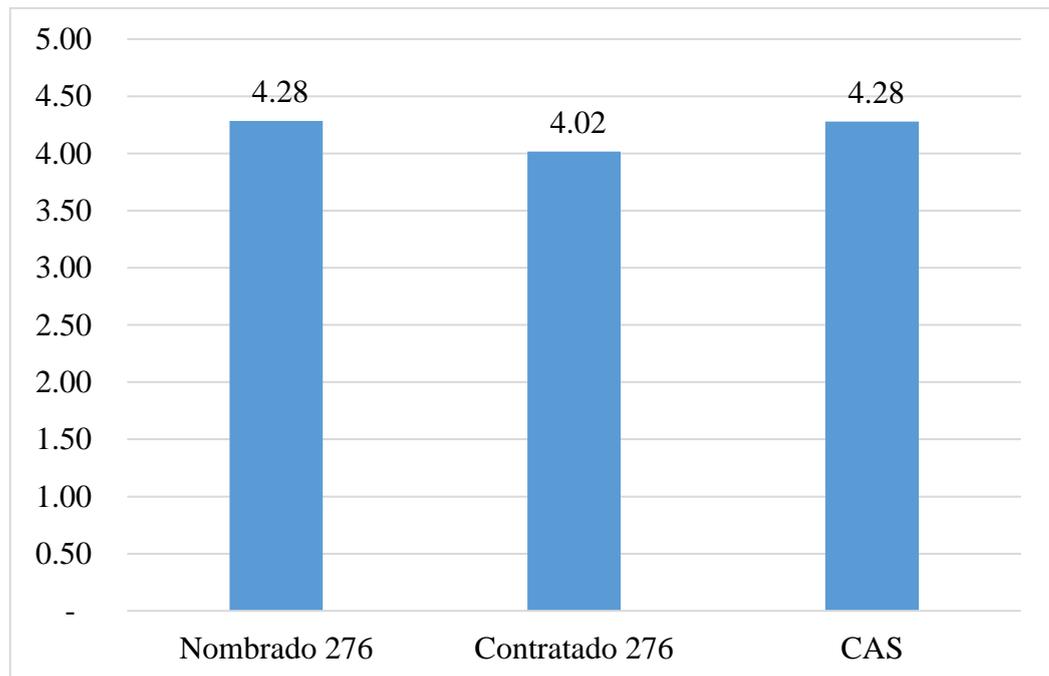
Nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos

DESEMPEÑO LABORAL					
Servidor Administrativo	Calidad de Trabajo	Respon sabilidad	Compromiso	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Total
Nombrado 276	4.26	4.23	4.46	4.2	4.28
Contratado 276	4.07	4.00	4.00	4.0	4.02
Cas	4.29	4.27	4.30	4.3	4.28

Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

Figura 9

Nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos



Nota: la medición se realizó en escala ordinal del 1 al 5

El nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos fue alto, resultando de mayor nivel los nombrados y los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.28, y en menor medida los contratados 276 con 4.02

3.3.Descripción de la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Tabla 12

Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos

Servidor administrativo	Competencia Profesional	Desempeño Laboral	Total
Nombrado 276	4.22	4.28	4.25
Contratado 276	4.12	4.02	4.07
CAS	4.25	4.28	4.26
Total	4.19	4.19	4.19

En la tabla 11 se evidencia la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, siendo una correspondencia directa y significativa considerando el valor de 4.19 para ambas variables. Así mismo en cuanto a la competencia profesional se demostró un nivel menor con 4.25 respecto al nivel de desempeño laboral con 4.28, siendo para ambos casos los colaboradores de Contrato Administrativo de Servicios los de mayor nivel.

3.3.1. Prueba de normalidad de la investigación

La normalidad de los datos fue probado a través de Kolmogorov-Smirnova, considerando que fue una muestra mayor a 50 individuos.

a) **Formulación de la hipótesis:**

H0: La investigación se ajusta a una distribución normal

H1: La investigación no se ajusta a una distribución normal

b) **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$ (5%)

c) Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1

Si $p \geq 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos H_1

d) Estadístico de prueba

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia Profesional	,132	51	,027
Desempeño laboral	,173	51	,001

Nota: corrección de significación de Lilliefors

e) Decisión y conclusión

Considerando que $p=0.027$ y $p=0.001$, se encuentra dentro del criterio $p < 0.05$; entonces aceptamos la rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Entonces la investigación no se ajusta a una distribución normal.

f) Análisis correlacional

Una vez realizado el análisis de normalidad a través de la prueba Kolmogorov-Smirnova, por ser una muestra mayor a 50 unidades de estudio. Concluimos que la investigación no sigue una distribución normal; por lo tanto, para determinar la correlación se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman correspondiente a la prueba no paramétrica.

3.3.2. Relación entre la competencia profesional y la calidad de trabajo de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Tabla 13

Relación entre la competencia profesional y la calidad de trabajo de los servidores administrativos

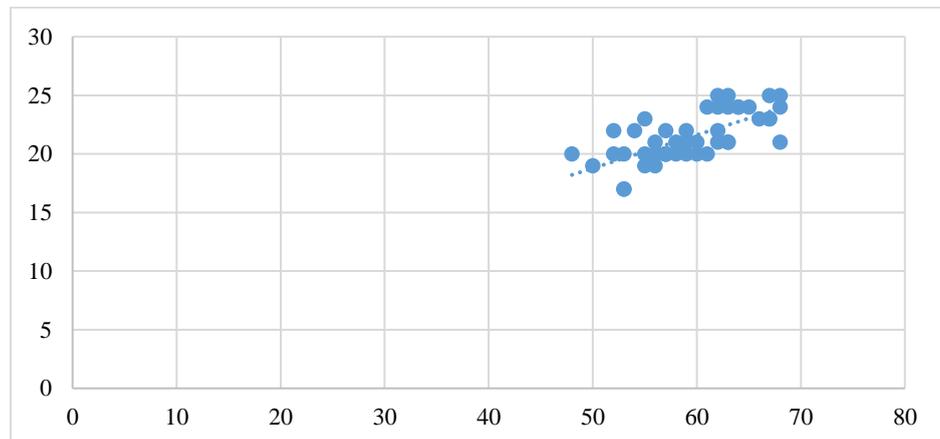
		Competencia Profesional	Calidad de trabajo
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación de Spearman	,715**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

La tabla 12 indica la correlación entre la competencia profesional y la calidad de trabajo de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en donde encontramos un grado de correlación positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,715$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,51$; entonces es importante mencionar que el 51% de la calidad de trabajo de los servidores administrativos es por la competencia profesional.

Figura 10

Diagrama de dispersión de la competencia profesional y la calidad de trabajo de los servidores administrativos



En la figura 10, observamos que cada punto del diagrama de dispersión muestra un patrón y dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables medidas. Los puntos caen todos sobre una línea recta que sigue una tendencia, la asociación entre las variables, tiende agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

3.3.3. Relación entre la competencia profesional y la responsabilidad de los servidores administrativos

Tabla 14

Relación entre la competencia profesional y la responsabilidad de los servidores administrativos

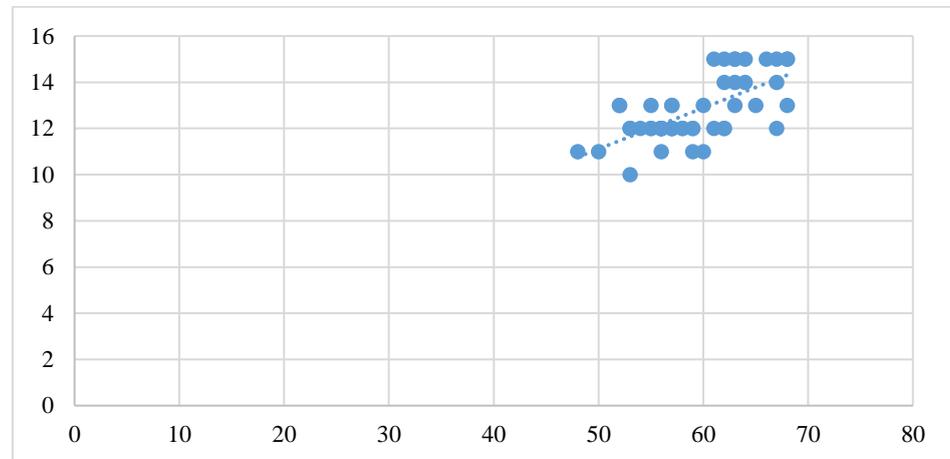
		Competencia Profesional	Responsabilidad
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	,630**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Responsabilidad	Coefficiente de correlación de Spearman	,630**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

La tabla 13 indica la correlación entre la competencia profesional y la responsabilidad de los servidores administrativos de la UNTRM, en donde encontramos un grado de correlación positiva significativa considerable en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,630$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,40$; entonces es importante mencionar que el 40% de la responsabilidad de los servidores administrativos es por la competencia profesional.

Figura 11

Diagrama de dispersión de competencia profesional y la responsabilidad de los servidores administrativos



En la figura 11, observamos que cada punto del diagrama de dispersión muestra un patrón y dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables medidas. Los puntos caen todos sobre una línea recta que sigue una tendencia, la asociación entre las variables, tiende agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

3.3.4. Relación entre la competencia profesional y el compromiso institucional de los servidores administrativos

Tabla 15

Relación entre la competencia profesional y el compromiso institucional de los servidores administrativos

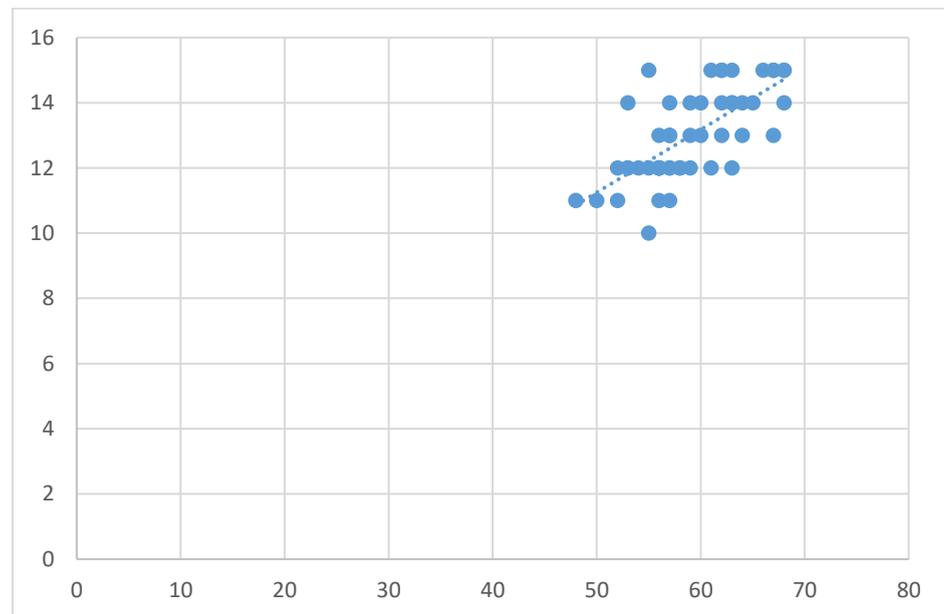
		Competencia Profesional	Compromiso institucional
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Compromiso institucional	Coefficiente de correlación de Spearman	,693**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

La tabla 14 indica la correlación entre la competencia profesional y el compromiso institucional de los servidores administrativos de la UNTRM, en donde encontramos un grado de correlación positiva significativa considerable en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,693$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,48$; entonces es importante mencionar que el 48% del compromiso institucional de los servidores administrativos es por la competencia profesional.

Figura 12

Diagrama de dispersion de la competencia profesional y el compromiso institucional de los servidores administrativos.



En la figura 12, observamos que cada punto del diagrama de dispersión muestra un patrón y dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables medidas. Los puntos caen todos sobre una línea recta que sigue una tendencia, la asociación entre las variables, tiende agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

3.3.5. Relación entre la competencia profesional y el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos

Tabla 16

Relación entre la competencia profesional y el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos

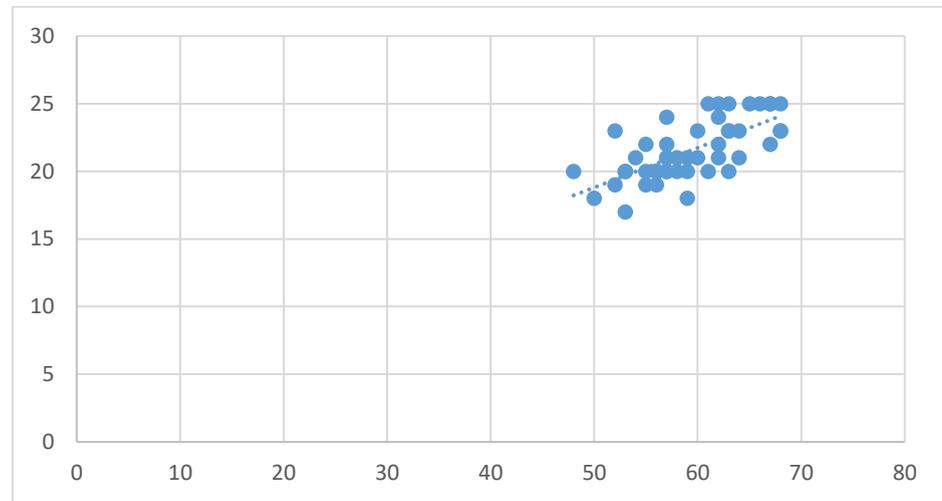
		Competencia Profesional	liderazgo y trabajo en equipo
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	,694**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Liderazgo y trabajo en equipo	Coefficiente de correlación de Spearman	,694**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

La tabla 15 indica la correlación entre la competencia profesional y el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la UNTRM, en donde encontramos un grado de correlación positiva significativa considerable en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,694$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,48$; entonces es importante mencionar que el 48% del liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos es por la competencia profesional.

Figura 13

Diagrama de dispersión de la competencia profesional y el liderazgo y trabajo en equipo de los servidores administrativos



En la figura 13, observamos que cada punto del diagrama de dispersión muestra un patrón y dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables medidas. Los puntos caen todos sobre una línea recta que sigue una tendencia, la asociación entre las variables, tiende agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

3.3.6. Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos.

Tabla 17

Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos.

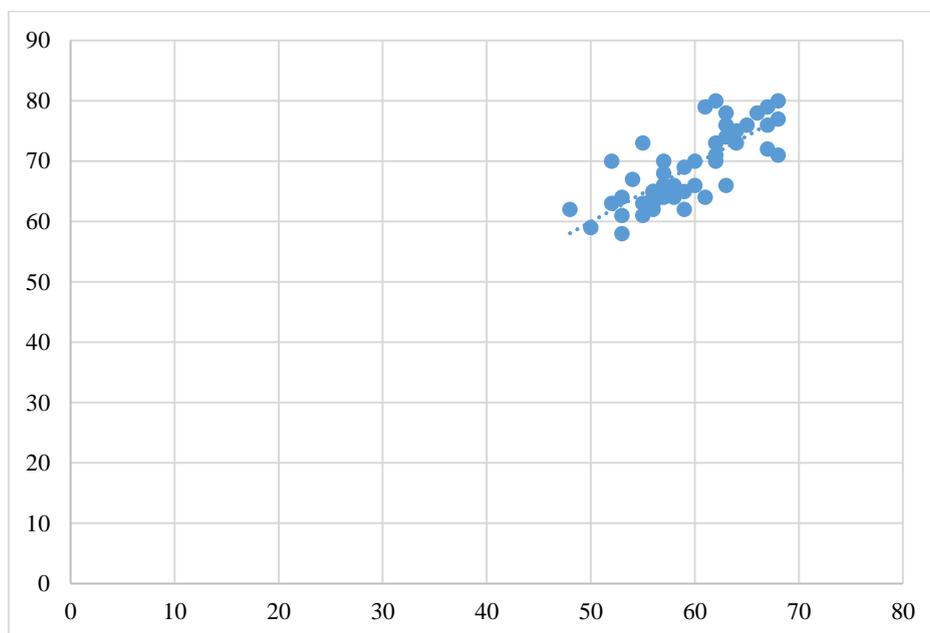
		Competencia Profesional	Desempeño laboral
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	,781**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	,781**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

La tabla 16 indica la correlación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la UNTRM, en donde encontramos un grado de correlación positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,781$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,61$; entonces es importante mencionar que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos es por la competencia profesional.

Figura 14

Diagrama de dispersión entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos



En la figura 14, observamos que cada punto del diagrama de dispersión muestra un patrón y dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables medidas. Los puntos caen todos sobre una línea recta que sigue una tendencia, la asociación entre las variables, tiende agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa y significativa.

3.3.7. Prueba de hipótesis

a) Formulación de hipótesis estadística

H0: No existe relación positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM.

H1: Existe relación positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM.

		Competencia Profesional	Desempeño laboral
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	,781**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	,781**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

Considerando el resultado del análisis Chi-cuadrado con un valor de sig (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa; por lo tanto, con un 95% de confianza es preciso indicar que existe una correspondencia positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM.

IV. DISCUSIÓN

En los últimos años ha surgido una preocupación de las organizaciones por el cumplimiento eficiente de sus metas y objetivos; esto significa que no sólo es importante cumplirlos, sino que también se debe de prestar especial atención a la calidad y productividad de las acciones emprendidas. Hecho que se evidencia en los resultados de la presente investigación ya que el nivel de desempeño laboral de los servidores es alto con un resultando de 4.28 representado por los nombrados y los de Contrato Administrativo de Servicios en una escala del 1 al 5. Además, se evidencia un compromiso organizacional fuerte, característica fundamental para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos. En el marco de esta introducción existen muchas investigaciones e investigadores alrededor del mundo que han investigado el comportamiento de las variables de estudio es el caso de;

Romero (2017), en su estudio sobre el desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios, encontró que las municipalidades pueden ser eficientes y eficaces. Los datos encontrados en la investigación concuerdan con los resultados precitados, considerando que en la presente investigación se encontró un nivel alto tanto en la competencia profesional y el desempeño laboral, situación que evidencia el gran compromiso e involucramiento de los colaboradores en cada una de las acciones emprendidas por la entidad. Además, se encontró un respeto por los líderes de área de las oficinas y el acatamiento de las decisiones tomadas por la alta dirección, hecho que resulta importante considerando la confiabilidad de la gestión del área de recursos humanos de la entidad.

Rojas (2017), en su tesis de maestría referente a las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del instituto nacional penitenciario, concluyó que se evidenció una correspondencia significativa de las variables estudiadas competencia profesional y desempeño laboral de los colaboradores de la institución con un $(p=0,001 < 0,05)$ y un coeficiente de correlación de 0,712. Considerando los resultados previamente citados es importante indicar una similitud con la presente investigación, toda vez que se encontró una correspondencia positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,781$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido si analizamos el coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,61$; entonces es

importante mencionar que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos es por la competencia profesional. Igualmente, en relación a la prueba de hipótesis se demostró una relación positiva significativa con un valor de $(0.000 < 0.05)$, resultado que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; por lo tanto, con un 95% de confianza se precisó la existencia de una correspondencia positiva significativa entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM. También (Rojas, 2017) encontró la correspondencia directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución siendo el coeficiente de correlación de 0,607, igualmente halló la correspondencia directa y significativa entre la participación y el desempeño de los colaboradores de la institución Rho de Spearman igual a 0,645 (42%). En ese sentido se encontró resultados similares, considerando que la correspondencia entre el compromiso institucional y el desempeño laboral resultó $r_s=0.810$ (66%) incluso mayor que el encontrado por el autor en un 24%.

Chávez, et al. (2015) en su estudio concerniente a las competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras sustenta que se evidenció un nivel alto de competencias cognitivas de los gerentes de las empresas, un nivel medio en cuanto a las competencias del logro, un nivel alto en las competencias de gestión y liderazgo. Por parte del desempeño laboral obtuvo que el empoderamiento y la integridad de los gerentes resultó de nivel alto. En relación a los resultados de Chávez se encontró resultados semejantes con la presente, toda vez que el nivel de las competencias centrales (Hacer) de los servidores administrativos fue de nivel alto con 4.26 en una escala del 1 al 5 correspondiente a los colaboradores nombrados 276, siendo la toma de decisiones asertivas ante las dificultades la mejor expresada. También existe coincidencias en las competencias de liderazgo (Ser) ya que en el estudio se encontró un nivel alto con 4.41 en una escala del 1 al 5 representado por los servidores de Contrato Administrativo de Servicios, reflejando como la mejor característica el aporte al buen clima organizacional de los colaboradores. En cuanto al desempeño laboral igualmente se encontró similitud, precisando el nivel alto encontrado en la presente investigación con 4.28 en una escala del 1 al 5, apareciendo como las características más resaltantes la demostración de autonomía y la resolución

oportuna de imprevistos al interior del trabajo y las condiciones para ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.

Valencia (2014), en su tesis sobre la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu en American, encontró que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados de los Laboratorios Ecu-American, ya que se determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento, generando un bajo desempeño. En ese sentido es preciso indicar que los resultados son totalmente distintos a los encontrados en la presente investigación, teniendo en cuenta que la correspondencia entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la UNTRM fue positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,781$, demostrando que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos es por la competencia profesional, resultando un nivel de liderazgo y trabajo en equipo alto si consideramos el valor de 4.35 correspondiente a los colaboradores del Contrato Administrativo de Servicios.

Condori (2013), en su tesis sobre la incidencia de la competencia profesional en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, fundamentó que el nivel de desempeño laboral, las competencias del manejo del personal, las competencias de acción estratégica, conciencia global y las competencias laborales de manera general resultaron de nivel medio; asumiendo la falta de compromiso y eficiencia en las acciones desarrolladas en la entidad. En relación a los resultados anteriormente citados existe diferencias significativas, considerando que el nivel de competencia profesional y desempeño laboral de los servidores administrativos fue de nivel alto con 4.19 de correspondencia significativa en una escala del 1 al 5. Estos datos pueden tomar diferentes posiciones; sin embargo, se pudo demostrar que en la UNTRM se evidencia la presencia de colaboradores capacitados, el manejo de una planificación de gestión del talento humano adecuada y la eficiencia en la toma de decisiones de los directivos, indicando un nivel alto con 4.16 de las competencias funcionales (eficiencia) en los colaboradores de Contrato Administrativo de Servicios.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de la competencia profesional de los servidores administrativos de UNTRM reflejó un nivel alto, siendo los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.25 los de mayor nivel, seguido por los nombrados 276 con 4.22 y finalmente los de menor medida los contratados 276 con 4.12.
- El nivel de desempeño laboral de los servidores administrativos fue alto, resultando de mayor nivel los nombrados y los de Contrato Administrativo de Servicios con 4.28, y en menor medida los contratados 276 con 4.02.
- La relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM, resultó positiva significativa muy fuerte en el nivel 0,01 bilateral de $r_s=0,781$ (Donde r_s : Rho Spearman). En ese sentido analizando el coeficiente de determinación encontramos que r^2 fue = 0,61; entonces concluimos que el 61% del desempeño laboral de los servidores administrativos es a partir de la competencia profesional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la UNTRM, implementar estrategias que permitan alinear competencias en el cual los colaboradores puedan desempeñarse óptimamente, mediante evaluaciones que les permita identificar los factores que impiden su buen desempeño.
2. Se recomienda a la Alta Dirección de la UNTRM formar un equipo técnico que supervise de manera periódica el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos de cada una de las áreas.
3. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la UNTRM realizar las coordinaciones necesarias con la Dirección General de Administración para hacer evaluaciones periódicas a los servidores, considerando que son más eficaces que eficientes; hecho que proyecta la preocupación por la utilización de las herramientas y recursos para el cumplimiento de sus funciones.
4. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la UNTRM elaborar un plan de capacitación permanente en materia de competencias del logro, competencias personales, y otros que se consideren necesarios para el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores.
5. Se recomienda que la Unidad de Recursos Humanos participe activamente en el diseño, desarrollo y aplicación de planes de desarrollo de habilidades para cada área de trabajo. Debe ser objetivo en la evaluación del desempeño laboral de los servidores administrativos.
6. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos la objetividad y el conocimiento de las actividades de la entidad en el proceso de evaluación del desempeño laboral de cada grupo de trabajo para los datos estadísticos como referencia para la planificación y el desarrollo humano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias*. (Tercera ed., Vol. I). (E. Granica, Ed.) Buenos Aires, Argentina.
https://www.academia.edu/8907748/MARTHA_ALLES_DIRECCI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DE_RECURSOS_HUMANOS_GESTI%C3%93N_POR_COMPETENCIAS_EL_DICCIONARIO_Editorial_Granica_2002_Buenos_Aires
- Cárdenas, O., & Pinto, J. G. (2019). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa. *Tesis de Titulación*. Rengifo Contadores y Consultores, Tarapoto 2018, Tarapoto, San Martín, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39200/C%C3%A1rdenas_RO-Pinto_RJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casma, C. A. (2015). Relación de la Gestión del Talento Humano por Competencias en el Desempeño Laboral de la Empresa Ferro Sistemas. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Surco, Lima, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (Agosto de 2016). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, XII(2)*, 178-196.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430951.pdf>
- Concytec. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I+D)*. (D. d. CTI, Ed.) Lima, Perú: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. doi:<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2187>
- Condori, G. M. (2013). Las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el año 2011. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Jorge Basadre de Grohmann, Tacna, Perú.

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/752/TM0054.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escobar, M. (17 de Mayo de 2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? (Scielo, Ed.) *Estudios Gerenciales*, XXI(96). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002

Gemma, J. G. (23 de Abril de 2020). *Competencias profesionales para lograr el éxito laboral*. (U. E. Cervantes, Editor, & Business Revista Digital) www.escueladenegociosydireccion.com: <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/competencias-profesionales-para-lograr-el-exito-laboral/>

Gil, A. C. (2011). *Métodos y Técnicas de Pesquisa Social* (Sexta ed.). Sao Paulo, Brasil: Atlas. <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>

Gómez, J. P. (Marzo de 2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, XXVIII(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

Guzman, B. A. (2017). Desempeño Laboral y Dimensiones de Personalidad en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa. *Tesis de Titulación*. Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Boh%C3%B3rquez%20\(2004\)%20define%20el%20desempe%C3%B1o,organizaci%C3%B3n%20en%20un%20tiempo%20determinado.](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Boh%C3%B3rquez%20(2004)%20define%20el%20desempe%C3%B1o,organizaci%C3%B3n%20en%20un%20tiempo%20determinado.)

Luengo, Y. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial. *Tesis de Maestría*. Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. <https://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente>

Perea, N. P. (2014). Estudio de las Competencias de los Recursos Humanos en las Buenas Prácticas del Sistema de Administración Financiera en las

Municipalidades Distritales de Soplín y Capelo de la Provincia de Requena. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Loreto, Perú. <https://1library.co/document/y8gojd5z-competencias-practicas-administracion-financiera-municipalidades-distritales-provincia-requena.html>

Pérez, N., & Ribera, A. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. (Redalyc, Ed.) *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, XX(3), 251-256. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230783004.pdf>

Prado, C. G. (2015). Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad, Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, C. A. (2019). Desempeño Laboral y Resultados Obtenidos de los Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. *Tesis de Titulación*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chhachapoyas, Amazonas, Perú. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1947/Rojas%20Puerta%20Carlos%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, E. J. (2017). Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, La Libertad. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, M. E. (2017). Desarrollo de Competencias Laborales y la Calidad de Servicios Administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis. *Tesis de Maestría*. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/763>

- Saavedra, M. Á. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. *Tesis de Maestría*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (VI ed.). Mexico DF, Mexico: McGRAW-HILL. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxjb250YWR1cmlhcHVibGJjYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>
- Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (2012). Evolución del concepto de competencia laboral. *Trabajo de investigación*. Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela. http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- Tamayo, C. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Chimbote, Perú. Recuperado el 28 de Marzo de 2020, de <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Valencia, E. G. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/T1471-Valencia-Influencia.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de Variables

Operacionalización de la variable competencia profesional				
Variable 1	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Competencia Profesional: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes construidas y desarrolladas a través de procesos formativos o la experiencia laboral, que le permite desarrollar roles y puestos de trabajo en el mercado laboral. La manera como lo haga dará como resultado los logros, esto permitirá que las entidades puedan medir el nivel de competencia técnica de su personal, principalmente ligadas a la función del oficio y los procesos de producción (Sandoval, et al. 2012)	Competencias Centrales (Hacer)	Vocación de servicio	1	Ordinal
		Innovación	2-3	
		Compromiso	4	
		Integración	5-6	
	Orientación a resultados	7-8		
	Competencias de liderazgo (Ser)	Liderazgo	9-11	
Competencias Funcionales (Saber)	Eficiencia	12-14		
Operacionalización de la variable desempeño laboral				
Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño laboral Bohórquez (2004) define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	Calidad de trabajo	Empeño que pone en el trabajo	15-19	Ordinal
	Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	20-22	
	Compromiso institucional	Compromiso con el lugar donde labora	23-25	
	Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiente	26-30	

Anexo 2

Correlaciones múltiples entre variables y dimensiones de estudio

		Competencias Centrales (Hacer)	Competencias de liderazgo (Ser)	Competencias Funcionales (Saber)	Competencia Profesional	Calidad de trabajo	Respons abilidad	Compromiso institucional	Liderazgo y trabajo en equipo	Desempeño laboral
Competencias Centrales (Hacer)	Coefficiente de correlación	1,000	,686**	,640**	,939**	,664**	,577**	,605**	,660**	,726**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Competencias de liderazgo (Ser)	Coefficiente de correlación	,686**	1,000	,608**	,834**	,725**	,588**	,610**	,612**	,714**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Competencias Funcionales (Saber)	Coefficiente de correlación	,640**	,608**	1,000	,799**	,591**	,580**	,712**	,619**	,697**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Competencia Profesional	Coefficiente de correlación	,939**	,834**	,799**	1,000	,715**	,630**	,693**	,694**	,781**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación	,664**	,725**	,591**	,715**	1,000	,720**	,639**	,760**	,889**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,577**	,588**	,580**	,630**	,720**	1,000	,547**	,755**	,830**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,605**	,610**	,712**	,693**	,639**	,547**	1,000	,740**	,810**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Liderazgo y trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,660**	,612**	,619**	,694**	,760**	,755**	,740**	1,000	,939**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,726**	,714**	,697**	,781**	,889**	,830**	,810**	,939**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020

Estimado(a) colaborador en la presente encuesta usted deberá responder el siguiente cuestionario de acuerdo a su criterio. Los datos obtenidos serán usados con absoluta discreción y confidencialidad, en el desarrollo del estudio: “**COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020**”. Por favor responda con sinceridad.

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Moderado
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: COMPETENCIA PROFESIONAL

Ítem	Competencias Centrales (Hacer)	1	2	3	4	5
1	Atienden con rapidez los trámites documentarios de manera virtual y presencial					
2	Te sientes a gusto trabajando con tus compañeros de área					
3	Ante las dificultades, tomas decisiones asertivas					
4	Respetas los acuerdos y normas de convivencia con tus superiores y compañeros de trabajo.					
5	Estás atento y actualizado con las informaciones, sobre temas afines a tus funciones					
6	Te basas en la verdad y en la confidencialidad cuando brindas información					
7	Estás de acuerdo con las políticas laborales					

8	Cumples con las metas y objetivos institucionales y funcionales					
Ítem	Competencias de liderazgo (Ser)					
9	Eres partícipe de un buen clima organizacional					
10	Respetas la opinión de tus superiores y compañeros de trabajo					
11	Solicitas apoyo y brindas apoyo cuando es necesario ante situaciones desconocidas					
Ítem	Competencias Funcionales (Saber)					
12	Consideras que se cumple con las metas institucionales					
13	Utilizas los medios y materiales de manera adecuada					
14	La evaluación de desempeño laboral por tu entidad es la adecuada					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Ítem	Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
15	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
16	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos institucionales					
17	Realiza un trabajo ordenado, en el tiempo establecido y con el mínimo de errores					
18	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar					
19	Demuestra interés por capacitarse					
Ítem	Responsabilidad					
20	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo					
21	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo					

22	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
Ítem	Compromiso institucional					
23	Conoce la misión y visión de la entidad					
24	Colabora con actividades extraordinarias a su función en la entidad					
25	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la entidad					
Ítem	Liderazgo y trabajo en equipo					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
27	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
28	Informa y consulta oportunamente a su jefe inmediato sobre algunos cambios que les afectan					
29	Demuestra respeto por su jefe inmediato y compañeros de trabajo					
30	Considera que su jefe inmediato es un líder					

Anexo 4

Validez de los instrumentos

Estimado Investigador (a):

Me dirigo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la tesis titulada **“Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos-UNTRM, Amazonas, 2020”**; requisito fundamental para optar el grado de maestro en gestión pública.

Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda, se despide de usted.



Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas

DNI 40764533

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Cecil Wilmer Burga Campos
Profesión e Institución donde trabaja: Licenciado en Educación Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Grados Obtenidos
Pregrado: Bachiller en Educación
Institución: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Año: 2005
Postgrado: Maestro en Ciencias de la Comunicación con mención en Investigación y Docencia
Institución: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Año: 2019
Postgrado: _____
Institución: _____
Año: _____

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

Visto el instrumento: **Cuestionario** que se utilizará en la investigación:

COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020

Se realizan las siguientes observaciones:

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje Adecuado con el nivel del		Mide lo Que pretende		
	Si	No	Si	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X		X		X		X		
2	X		X		X		X		X		
3	X		X		X		X		X		
4	X		X		X		X		X		
5	X		X		X		X		X		
6	X		X		X		X		X		
7	X		X		X		X		X		
8	X		X		X		X		X		
9	X		X		X		X		X		
10	X		X		X		X		X		
11	X		X		X		X		X		
12	X		X		X		X		X		
13	X		X		X		X		X		
14	X		X		X		X		X		
15	X		X		X		X		X		
16	X		X		X		X		X		
17	X		X		X		X		X		
18	X		X		X		X		X		
19	X		X		X		X		X		
20	X		X		X		X		X		
21	X		X		X		X		X		
22	X		X		X		X		X		
23	X		X		X		X		X		
24	X		X		X		X		X		
25	X		X		X		X		X		
26	X		X		X		X		X		
27	X		X		X		X		X		
28	X		X		X		X		X		
29	X		X		X		X		X		
30	X		X		X		X		X		
Aspectos Generales											
¿El instrumento responde al título de investigación?										X	
¿El instrumento responde a los objetivos?										X	
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?										X	
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables /categorías?										X	

¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?	X		
¿Existe coherencia entre variable e ítem?	X		
¿El número de ítems es adecuado?	X		
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?	X		
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Cecil Wilmer Burga Campos		Fecha: 09-12-2021	
Firma: 		e-mail	

INFORME GENERAL DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar					X
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores					X
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación				X	
Organización	Los ítems demuestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas					X
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables				X	
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudara a la consecución de los objetivos propuestos					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables					X
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos					X
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 41, caso contrario es no aplicable.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

III. PROMEDIO VALORADO: 48



Firma del experto

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, [Cecil Wilmer Burga Campos](#) con registro en ORCID N°. [0000-0001-6501-9720](#), a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la **Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas**, con documento nacional de identidad N° 40764533, para la investigación referente a la tesis de grado **COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020**, que es un requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas...[09](#)..... de [diciembre](#) de 2021.

Atentamente,



Firma del experto

Estimado Investigador (a):

Me dirigo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la tesis titulada **“Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos-UNTRM, Amazonas, 2020”**; requisito fundamental para optar el grado de maestro en gestión pública.

Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda, se despide de usted.



Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas

DNI 40764533

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Dennis Brayan Baique Timana
Profesión e Institución donde trabaja: Licenciado en Contabilidad Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Grados Obtenidos
Pregrado: Bachiller en Contabilidad
Institución: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Año: 2003
Postgrado: Maestro en Tributación
Institución: Universidad Nacional Federico Villareal
Año: 2017
Postgrado: _____
Institución: _____
Año: _____

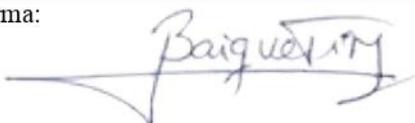
JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

Visto el instrumento: **Cuestionario** que se utilizará en la investigación:

COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020

Se realizan las siguientes observaciones:

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje Adecuado con el nivel del		Mide lo Que pretende		
	Si	No	Si	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X		X		X		X		
2	X		X		X		X		X		
3	X		X		X		X		X		
4	X		X		X		X		X		
5	X		X		X		X		X		
6	X		X		X		X		X		
7	X		X		X		X		X		
8	X		X		X		X		X		
9	X		X		X		X		X		
10	X		X		X		X		X		
11	X		X		X		X		X		
12	X		X		X		X		X		
13	X		X		X		X		X		
14	X		X		X		X		X		
15	X		X		X		X		X		
16	X		X		X		X		X		
17	X		X		X		X		X		
18	X		X		X		X		X		
19	X		X		X		X		X		
20	X		X		X		X		X		
21	X		X		X		X		X		
22	X		X		X		X		X		
23	X		X		X		X		X		
24	X		X		X		X		X		
25	X		X		X		X		X		
26	X		X		X		X		X		
27	X		X		X		X		X		
28	X		X		X		X		X		
29	X		X		X		X		X		
30	X		X		X		X		X		
Aspectos Generales											
¿El instrumento responde al título de investigación?										X	
¿El instrumento responde a los objetivos?										X	
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?										X	
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables /categorías?										X	

¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Existe coherencia entre variable e ítem?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿El número de ítems es adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>		
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Dennis Brayan Baique Timana		Fecha: 09-12-2021	
Firma: 		e-mail	

INFORME GENERAL DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

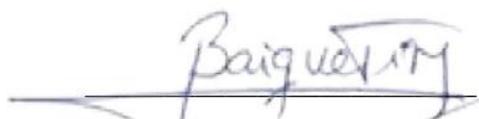
Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar					X
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores					X
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación				X	
Organización	Los ítems demuestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas					X
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables				X	
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudara a la consecución de los objetivos propuestos					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables					X
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos					X
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 41, caso contrario es no aplicable.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

III. PROMEDIO VALORADO: 48

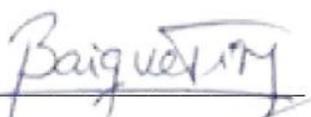

 Firma del experto

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, Dennis Brayan Baique Timana con registro en ORCID N°. _____, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la **Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas**, con documento nacional de identidad N° 40764533, para la investigación referente a la tesis de grado **COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020**, que es un requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas...09..... de diciembre de 2021.

Atentamente,


Firma del experto

Estimado Investigador (a):

Me dirigo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la tesis titulada **“Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos-UNTRM, Amazonas, 2020”**; requisito fundamental para optar el grado de maestro en gestión pública.

Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda, se despide de usted.



Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas

DNI 40764533

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Carlos Augusto Poémape Tuesta
Profesión e Institución donde trabaja: Comunicador Social Instituto Nacional de Innovación Agraria
Grados Obtenidos
Pregrado: Bachiller en Ciencias de la Comunicación
Institución: Universidad Privada Antenor Orrego
Año: 2009
Postgrado: Maestro en Gestión para el Desarrollo Sustentable
Institución: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
Año: 2019
Postgrado: _____
Institución: _____
Año: _____

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

Visto el instrumento: **Cuestionario** que se utilizará en la investigación:

COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020

Se realizan las siguientes observaciones:

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje Adecuado con el nivel del		Mide lo Que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X		X		X		X		
2	X		X		X		X		X		
3	X		X		X		X		X		
4	X		X		X		X		X		
5	X		X		X		X		X		
6	X		X		X		X		X		
7	X		X		X		X		X		
8	X		X		X		X		X		
9	X		X		X		X		X		
10	X		X		X		X		X		
11	X		X		X		X		X		
12	X		X		X		X		X		
13	X		X		X		X		X		
14	X		X		X		X		X		
15	X		X		X		X		X		
16	X		X		X		X		X		
17	X		X		X		X		X		
18	X		X		X		X		X		
19	X		X		X		X		X		
20	X		X		X		X		X		
21	X		X		X		X		X		
22	X		X		X		X		X		
23	X		X		X		X		X		
24	X		X		X		X		X		
25	X		X		X		X		X		
26	X		X		X		X		X		
27	X		X		X		X		X		
28	X		X		X		X		X		
29	X		X		X		X		X		
30	X		X		X		X		X		
Aspectos Generales											
¿El instrumento responde al título de investigación?										X	
¿El instrumento responde a los objetivos?										X	
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?										X	
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables /categorías?										X	

¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?	X		
¿Existe coherencia entre variable e ítem?	X		
¿El número de ítems es adecuado?	X		
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?	X		
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Carlos Augusto Poémape Tuesta		Fecha: 09-12-2021	
Firma: 		e-mail	

INFORME GENERAL DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar					X
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores					X
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación					X
Organización	Los ítems demuestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas					X
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables					X
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudara a la consecución de los objetivos propuestos					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables					X
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos					X
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 41, caso contrario es no aplicable.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

III. PROMEDIO VALORADO: 50



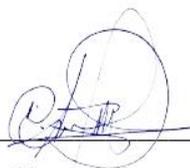
Firma del experto

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, Carlos Augusto Poémape Tuesta con registro en ORCID N° 0000-0003-4848-9880 a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la **Bach. Donatilde Zagaceta Oblitas**, con documento nacional de identidad N° 40764533, para la investigación referente a la tesis de grado **COMPETENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS-UNTRM, AMAZONAS, 2020**, que es un requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas...09..... de diciembre de 2021.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Poémape', written over a horizontal line.

Firma del experto

Anexo 5

Base de datos

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
10	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	
12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	1	
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	

22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5		
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
27	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
28	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
33	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
41	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	
43	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
46	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4

47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
48	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	
49	4	4	3	1	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4
50	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
51	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5