

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**



**ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS  
LABORALES PARA LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA ESCUELA  
DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ- 2022**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Danny Ángel García Caccire**  
**ORCID: 0000-0002-0614-9362**

**Asesor:**

**Dr. Ascención Américo FLORES FLORES**  
**ORCID: 0000-0001-9426-5357**

**Para obtener el grado académico de:**

**MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TACNA – PERÚ**

**2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TESIS**

**“ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS  
LABORALES PARA LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA ESCUELA  
DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ- 2022”**

**Presentada por:**

**Bach. Danny Ángel García Caccire**

**Tesis sustentada y aprobada el 18 de mayo de 2023; ante el siguiente jurado  
examinador:**

**PRESIDENTE:** Dra. Eloyna Lucia PEÑALOZA ARANA

**SECRETARIO:** Dra. Giselle Milagros ALEMÁN ESPINOZA

**VOCAL:** Mag. Melina ZEGARRA AQUINO

**ASESOR:** Dr. Ascención Américo FLORES FLORES

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Danny Ángel García Caccire, en calidad de maestrante de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas en la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 72193934.

Soy autor de la tesis titulada:

Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú - 2022.

### DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 24% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna , 18 de Mayo 2023



---

Danny Ángel García Caccire  
DNI 72193934

**DEDICATORIA**

A mis pequeñas hijas, por ser las que me motivan y me dan la fuerza para seguir luchando ante toda adversidad; a mi amada esposa, por ser mi compañera en este largo sendero de la vida a si como ser mi apoyo moral en días difíciles , ya que por ellos he logrado concluir con mi objetivo; con aprecio y cariño a toda mi familia que, siempre me acompañaron; de manera especial a mis padres Eberth e Irma, ya que con sus palabras cálidas y ejemplo de superación han fomentado en mí, el deseo de superación.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi señor de locumba, por guiar mis pasos y darme el don de la perseverancia para alcanzar esta meta tan importante en mi vida, a mi asesor de la Universidad Privada de Tacna, por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y brindarme sus conocimientos. Finalmente, a mi familia que con su apoyo incondicional hicieron posible este momento especial de mi vida dándome la tranquilidad y motivación para lograr este objetivo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA INTERIOR .....	i
PÁGINA DEL JURADO .....	ii
PÁGINA DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD .....	iii
PÁGINA DE DEDICATORIA .....	iv
PÁGINA DE AGRADECIMIENTOS .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
ÍNDICE DE APÉNDICES .....	xiv
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	17
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b> .....	<b>18</b>
1.1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
1.2.    FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	23
1.2.1.    Interrogante principal .....	23
1.2.2.    Interrogantes específicas .....	23
1.3.    JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
1.3.1.    Justificación práctica .....	24
1.3.2.    Justificación teórica .....	24
1.3.3.    Valor metodológico .....	25
1.3.4.    Justificación social .....	25
1.4.    OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
1.4.1.    Objetivo general .....	26

1.4.2. Objetivos específicos.....	26
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>27</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	27
2.1.1. A nivel internacional .....	27
2.1.2. A nivel nacional.....	29
2.1.3. A nivel local.....	31
2.2. BASES TEÓRICAS.....	32
2.2.1. Estilos de vida.....	32
2.2.2. Competencias Laborales .....	44
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS .....	58
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>61</b>
3.1. HIPÓTESIS .....	61
3.1.1. Hipótesis general .....	61
3.1.2. Hipótesis específicas .....	61
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	61
3.2.1. Identificación de la variable independiente .....	61
3.2.2. Identificación de la variable dependiente.....	62
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	63
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	63
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	63
3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	64
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	64
3.7.1. Unidad de estudio.....	64
3.7.2. Población.....	65
3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	65
3.8.1. Procedimiento .....	65

3.8.2.	Técnicas.....	66
3.8.3.	Instrumento .....	66
3.8.4.	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	66
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>		<b>68</b>
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	68
4.2.	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	68
4.3.	RESULTADOS.....	69
4.3.1.	Resultados de los Datos Sociodemográficos .....	69
4.3.2.	Resultados de la Variable Estilos de Vida .....	75
4.3.3.	Resultados de la Variable Competencias Laborales.....	82
4.4.	PRUEBA ESTADÍSTICA.....	89
4.4.1.	Prueba de normalidad.....	89
4.4.2.	Interpretación para la comprobación de hipótesis .....	90
4.5.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	91
4.5.1.	Comprobación de la primera hipótesis específica .....	91
4.5.2.	Comprobación de la segunda hipótesis específica .....	92
4.5.3.	Comprobación de la tercera hipótesis específica.....	94
4.5.4.	Comprobación de la cuarta hipótesis específica.....	95
4.5.5.	Comprobación de la quinta hipótesis específica.....	97
4.5.6.	Comprobación de la sexta hipótesis específica .....	98
4.5.7.	Comprobación de la hipótesis general .....	100
4.6.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	101
CONCLUSIONES .....		106
RECOMENDACIONES.....		108
REFERENCIAS .....		110
APÉNDICE.....		118

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de la población de estudio .....	65
Tabla 2.	Escala de valoración de fiabilidad .....	67
Tabla 3.	Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos de medición.....	67
Tabla 4.	Distribución de frecuencias del Género en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	69
Tabla 5.	Distribución de frecuencias de la Edad en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	70
Tabla 6.	Distribución de frecuencias del Estado civil en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	71
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de los Estudios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	72
Tabla 8.	Distribución de frecuencias del Cargo profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	73
Tabla 9.	Distribución de frecuencias de la Experiencia profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	74
Tabla 10.	Distribución de frecuencias de la dimensión Condición, actividad física y deporte en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	75
Tabla 11.	Distribución de frecuencias de la dimensión Recreación y manejo del tiempo libre en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	76
Tabla 12.	Distribución de frecuencias de la dimensión Autocuidado y cuidado médico en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	77
Tabla 13.	Distribución de frecuencias de la dimensión Hábitos alimenticios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	78
Tabla 14.	Distribución de frecuencias de la dimensión Consumo de alcohol, tabaco u otra droga en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	79

Tabla 15.	Distribución de frecuencias de la dimensión Sueño en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	80
Tabla 16.	Distribución de frecuencias de la variable Estilos de vida en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	81
Tabla 17.	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	82
Tabla 18.	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	83
Tabla 19.	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	84
Tabla 20.	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	85
Tabla 21.	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	86
Tabla 22.	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la autoadministración, Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	87
Tabla 23.	Distribución de frecuencias de la variable Competencias laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	88
Tabla 24.	Prueba de normalidad, Kolmogorov-Smirnov .....	89
Tabla 25.	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	90
Tabla 26.	Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	91
Tabla 27.	Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	93
Tabla 28.	Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.....	94

Tabla 29. Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 ...	96
Tabla 30. Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	97
Tabla 31. Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la autoadministración en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	99
Tabla 32. Correlación entre los Estilos de vida y las Competencia laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	100

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Creencia de la Salud de Hochbaum .....	38
Figura 2. Modelo de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen .....	40
Figura 3. Modelo de Adopción de Precauciones de Weinstein.....	42
Figura 4. El modelo por competencia .....	52
Figura 5. Modelo de Spencer y Spencer .....	53
Figura 6. Modelo de Spencer y Spencer .....	54
Figura 7. Dimensiones de la competencia para la comunicación .....	55
Figura 8. Dimensiones de la competencia para la planeación y gestión.....	56
Figura 9. Dimensiones de la competencia para el trabajo en equipo .....	56
Figura 10. Dimensiones de la competencia para la acción estratégica .....	57
Figura 11. Dimensiones de la competencia multicultural.....	57
Figura 12. Dimensiones de la competencia para la planeación y gestión.....	58
Figura 13. Diseño de investigación .....	64
Figura 14. Distribución de frecuencias del Género en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	69
Figura 15. Distribución de frecuencias de la Edad en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	70
Figura 16. Distribución de frecuencias del Estado civil en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	71
Figura 17. Distribución de frecuencias de los Estudios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	72
Figura 18. Distribución de frecuencias del Cargo profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	73
Figura 19. Distribución de frecuencias de la Experiencia profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	74
Figura 20. Distribución de frecuencias de la dimensión Condición, actividad física y deporte en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	75
Figura 21. Distribución de frecuencias de la dimensión Recreación y manejo del tiempo libre en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .	76

Figura 22. Distribución de frecuencias de la dimensión Autocuidado y cuidado médico en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	77
Figura 23. Distribución de frecuencias de la dimensión Hábitos alimenticios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	78
Figura 24. Distribución de frecuencias de la dimensión Consumo de alcohol, tabaco u otra droga en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	79
Figura 25. Distribución de frecuencias de la dimensión Sueño en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	80
Figura 26. Distribución de frecuencias de la variable Estilos de vida en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	81
Figura 27. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	82
Figura 28. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	83
Figura 29. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	84
Figura 30. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	85
Figura 31. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	86
Figura 32. Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la autoadministración, Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	87
Figura 33. Distribución de frecuencias de la variable Competencias laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022 .....	88

## ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice A. Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....	119
Apéndice B. Matriz de operacionalización de variables.....	120
Apéndice C. Instrumentos de recolección de datos.....	122
Apéndice D. Validez y confiabilidad de instrumentos. ....	126
Apéndice E. Evidencia de aplicación del instrumento. ....	142

## RESUMEN

El estilo de vida que llega a adoptar una persona, implica determinados hábitos cotidianos y patrones de comportamiento que perduran en el tiempo de manera favorable o desfavorable, lo cual puede llegar a influir en el desarrollo de las capacidades que demanda un determinado puesto laboral. De acuerdo a este entendimiento, la presente investigación tuvo el objetivo de determinar la relación de los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, periodo 2022. Para ello, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal, y de nivel correlacional, con una población conformada por 52 oficiales de la institución en mención que respondieron a una encuesta. Siendo así, entre los resultados encontrados destacó que los estilos de vida son poco saludables con el 44,2% y que el personal militar estudiado presentó un nivel medio de competencias laborales con el 40,4%. Consecuentemente, se llegó a concluir que existe una relación positiva y muy alta entre los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública presente en los oficiales que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, a razón de haber obtenido un coeficiente rho de Spearman de 0,925 el cual es significativo por un valor-p de 0,000 menor que el nivel de significancia de 0,05, lo que explica que mientras mejores hábitos cotidianos y patrones de comportamiento llegue a adoptar el personal militar, sus capacidades para el desempeño en el ámbito laboral serán mejor desarrolladas.

Palabras claves: Competencias laborales, Escuela de Blindados del Ejército del Perú, estilos de vida, personal militar.

## ABSTRACT

The lifestyle that a person adopts implies certain daily habits and behavior patterns that last favorably or unfavorably over time, which can influence the development of skills required by a certain job position. According to this understanding, the present investigation had the objective of determining the relationship between lifestyles and labor competencies for public management in the Armored School of the Peruvian Army, period 2022. For this, the investigation was of the type basic, non-experimental design and cross-sectional, and of a correlational level, with a population made up of 52 officers of the aforementioned institution who responded to a survey. Thus, among the results found, it was highlighted that lifestyles are unhealthy with 44,2% and that the military personnel studied presented an average level of labor skills with 40,4%. Consequently, it was concluded that there is a positive and very high relationship between lifestyles and job skills for public management present in the officers that make up the Armored School of the Peruvian Army, due to having obtained a Spearman's rho coefficient of 0,925, which is significant for a p-value of 0,000 less than the significance level of 0,05, which explains that the better daily habits and behavior patterns military personnel come to adopt, their abilities to performance in the workplace will be better developed.

Keywords: Labor competencies, Armored School of the Peruvian Army, lifestyles, military personnel.

## INTRODUCCIÓN

La salud es un factor importante para el bienestar del ser humano, así como para el cuerpo militar que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú. Un estilo de vida no saludable que implique malos hábitos, puede conducir a mayores probabilidades de generar afecciones en el comportamiento de una persona, tanto que puede perjudicar en sus relaciones sociales y la de su entorno, resaltando su actuar dentro del ámbito laboral al poder obstruirse el desarrollo de sus competencias que son tan necesarias para el cumplimiento de metas institucionales.

El COEDE - Comando de Educación y Doctrina del Ejército (2022) tiene como misión formar, capacitar y perfeccionar el Personal de Oficiales, Sub Oficiales y Técnicos. El COEDE considera que la educación hoy en día es el camino más importante para el desarrollo de competencias laborales exitosas, adecuándose de mejor manera a las distintas circunstancias que implica futuros escenarios con personal altamente y permanentemente capacitado al servicio del Ejército del Perú.

De esta manera, esta investigación se ha dividido en cuatro capítulos, siendo presentado en el Capítulo I el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del trabajo de estudio y objetivos; en el Capítulo II antecedentes de la investigación y bases teóricas de la variable estilos de vida y la variable competencias laborales; en el Capítulo III el planteamiento de las hipótesis, la operacionalización de variables, el tipo, diseño y nivel de investigación, población de estudio, y el conjunto de procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados; y en el Capítulo IV los resultados del análisis descriptivo de acuerdo a ambas variables de estudio, y los resultados del análisis inferencial en lineamiento de la comprobación de hipótesis, para finalmente conclusiones y sugerencias.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La exigencia de hoy en día sobre perfiles profesionales es cada vez más grande debido al efecto de diversos factores como la globalización, pues las entidades públicas y privadas ofertan empleos una vez realizado un exhaustivo análisis acerca de las competencias de los postulantes para un determinado puesto laboral, esto con el objeto de cerciorarse que aquella persona seleccionada cumpla de forma satisfactoria con las funciones para la cual fue contratada, y así evitar futuros problemas que impliquen la pérdida de tiempo por tener que cambiar de personal a consecuencia de una mala elección sobre el perfil profesional (Botero et al., 2021).

Es así como los trabajadores de ahora requieren desarrollar mayores competencias para responder satisfactoriamente a puestos laborales cada vez más exigentes y complejos, necesitan tener noción sobre cómo acceder a la información y procesarla para obtener nuevo conocimiento y conducirlo en la práctica a través de las distintas funciones dispuestas en el cargo laboral correspondiente, así como también generar ideas nuevas que permitan contribuir en la solución de los problemas que vayan surgiendo en el ámbito empresarial. El aprendizaje en la sociedad actual, no es el mismo a comparación de anteriores épocas, siendo que ya no es adecuado pensar que existe solo un proceso de aprendizaje, pues el desarrollo tanto científico como tecnológico, junto a la generación enorme de conocimiento e información, tomaron uno a uno los distintos ámbitos de la vida de las personas, entre estos, las maneras de enseñar y aprender (Bermudez et al., 2022).

El mercado laboral actual está demandando que la formación profesional esté cambiando de forma periódica ante la alta competitividad en los diferentes sectores económicos a nivel internacional, donde el problema implica la carencia del desarrollo de las competencias laborales. La Comisión Europea (2022) llegó a

señalar que, el 77% de las empresas que pertenecen a la Unión Europea informaron sobre las dificultades que presentan para poder encontrar recurso humano con las competencias necesarias, y solo el 37% de los profesionales reciben formación continua. Así también, en lineamiento de un estudio encargado por la compañía líder global *Salesforce a RAND Europe* publicado en el periódico español oficial *El País* (2023), en Europa tanto el 64% de empresas grandes como el 56% de empresas pequeñas y medianas, están presentando problemas para ubicar talento humano que responda a los cargos laborales que requieren de conocimientos específicos.

En Europa, específicamente en España, existe una incertidumbre relevante en cuanto al futuro profesional refiere, consecuencia que llega a ser explicada por una deficiencia en el ejercicio de las competencias que presenta el trabajador español. En un estudio realizado bajo la responsabilidad de la Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra, el 75% de empresas encuestadas en España han identificado dificultades para cubrir cargos laborales a causa de la falta de competencias específicas por parte de los candidatos, además el 76% de las empresas que llegaron a participar en dicha investigación considera que existe un desequilibrio importante entre lo que necesitan y la formación profesional que brinda el sistema educativo universitario, donde adicionalmente el 79% afirmó que ello también ocurre en el ámbito de la formación profesional (Blázquez et al., 2022).

Adicionalmente, de acuerdo a un estudio realizado por la plataforma de aprendizaje en línea UdeMy, en España hasta un 73% de trabajadores presentan un déficit en las capacidades profesionales, mientras que un 80% de los referidos presentan necesidad de obtener competencias adicionales para poder desempeñar su actual trabajo (INP Formación, 2019). De este modo, es demostrado que el recurso humano en España requiere actualizar sus competencias laborales.

En América Latina, un informe brindado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Corporación Andina de Fomento (CAF) y además la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), señaló que los países latinos afrontan una escasez grave de capacidades

donde aproximadamente el 50% de las empresas latinoamericanas que ejercen de modo formal, no logran encontrar profesionales con las capacidades que requieren los puestos laborales; a su vez dicha región continua implicando una significativa escasez de competencias del mundo respecto a la economía formal, siendo que dos de cada cinco jóvenes latinoamericanos no consiguen estudiar ni trabajar, sin embargo el 55% del recurso humano logra trabajar pero de modo informal, siendo un problema que se ve más reflejado en países tercermundistas como Perú, Brasil y México (Foro Económico Mundial, 2017). Claramente los trabajadores no presentan hoy en día las capacidades que demanda el mercado laboral, conllevando a que las empresas presenten dificultades en el proceso de ubicar un talentoso recurso humano que contribuya en los propósitos a fin de hacer crecer el negocio.

Incluso en América Latina y el Caribe, los datos obtenidos en las pruebas del PIIAC (Programa para la Valoración Internacional de Competencias de Adultos) confirmaron que muchas personas carecen de habilidades básicas para adaptarse de forma práctica a los mercados laborales; por otro lado, en relación a las habilidades digitales, las personas estudiadas manifestaron tener un nivel mínimo de competencias laborales en cuanto a resolución de problemas en ámbitos informáticos refiere, siendo únicamente el 15% en Chile, el 10% en México, el 5% en Ecuador y el 7% en Perú, resultados muy inferiores a comparativa del 36% por parte de países que conforman la OCDE (Gontero y Novella, 2021). En consecuencia, las causas de mayor relevancia que conducen a una escasez de profesionales competentes de acuerdo al informe de los organismos previamente citados, vienen a ser la poca pertinencia de la educación, la carencia de acceso a la educación superior y la carencia de inversión por parte del gasto público en programas de capacitación laboral reflejado en la deficiencia de competencias laborales en Latinoamérica.

Durante el periodo 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2022) logró certificar de manera gratuita a más de 224 mil personas fortificando sus competencias laborales. No obstante, en la región peruana aún existe bastante carencia de profesionales cualificados que respondan a las nuevas

exigencias del mercado laboral local, regional, nacional e internacional, contexto que rotundamente disminuye la competitividad de las empresas, trayendo consigo mayores problemas como los sobrecostos en el proceso de atraer y retener personal, y el desarrollo de mejores operaciones que atenúen las complicaciones. Por ello, es tan importante que una empresa, institución u organización, esté conformado por personas con talento que presenten competencias correctas para que les permitan contribuir de manera más eficiente y eficaz en el logro de los objetivos compartidos.

El desarrollo de líderes es un fundamental aspecto para el futuro de toda institución, siendo aún más para el caso de instituciones castrenses que estén en proceso de transformación, por lo que resultará indispensable el desarrollo y la optimización de ciertas competencias fundamentales para obtener un eficaz desempeño por parte de los involucrados (Vera, 2022). Es importante también adecuar los perfiles profesionales a través de capacitaciones sobre habilidades técnicas y blandas, que suplan las brechas posibles en competencias laborales entre el perfil del personal militar con el del mercado laboral (Puga, 2020). El propósito de las instituciones militares es poder preparar oficiales para que brinden servicios competentes en las distintas unidades militares conforme a los planes estratégicos.

Particularmente, en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú se ha identificado la necesidad de mejorar las competencias laborales en el cuerpo organizacional, contexto que puede estar no aportando en el cumplimiento adecuado de las labores diarias en torno al buen desempeño de la institución, conllevando a problemas en la capacidad para afrontar conflictos laborales, en la comunicación, en el compromiso, en la adaptación al cambio, en el afrontamiento de nuevos retos, etc. Además, algunos perfiles del personal oficial no se consiguen alinear a los puestos laborales, situación que desmejora aún más en el problema.

La función central de la Escuela de Blindados es capacitar al personal militar en gestión de operaciones blindadas y liderazgo, conforme a una educación de calidad junto a estándares de nivel internacional, con el objeto de dotar de especialistas blindados y antitanque calificados al Ejército del Perú (Comando de

Educación y Doctrina del Ejército, 2022). Siendo así, es tan necesario para los oficiales de dicha institución que se lleven a cabo evaluaciones periódicas sobre las competencias laborales, pues dispone recursos humanos con las competencias que el mercado laboral actual demanda, aporta en el crecimiento sostenible, mejora la competitividad de las instituciones y conlleva a una mayor innovación en su actuar.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2021) indicó que, la evaluación de las competencias laborales consiste que el profesional de manera voluntaria pase por un proceso de evaluación para analizar su desempeño, actitudes, habilidades y conocimiento, en relación de las unidades de competencia de un determinado perfil ocupacional. Si el recurso humano pretende progresar en la organización, deberá continuar desarrollando sus competencias para que en el momento que obtenga un cargo superior, estas le ayuden en el proceso de confrontar nuevas funciones y alcanzar nuevos retos que demanden la posición laboral futura.

Ahora bien, dentro de todos los factores que inciden en el desarrollo de las competencias laborales, se prevé que los estilos de vida llegan a tener cierto grado de asociación, pues como señaló la Organización Mundial de la Salud (2018), los estilos de vida saludables vienen a ser patrones de comportamientos identificables que resultan de la acción mutua de características individuales, de la sociedad y del entorno, además que llevarlos a la práctica contribuye en el bienestar no únicamente físico, sino también mental y social. Por lo tanto, el personal militar al encontrarse en difíciles circunstancias como trabajar en jornadas laborales de tiempos prolongados, un fuerte agotamiento laboral en el día a día, determinados riesgos que surgen durante sus funciones, factores estresantes propiamente de la vida militar, etc., sus estilos de vida llegan a ser alterados constantemente, efecto que puede implicar las competencias tan necesarias que son por parte de los oficiales.

En medida que el mercado laboral evoluciona, las necesidades de formación y desarrollo en los profesionales continúa avanzando para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral, pues estas se encuentran en constante competencia focalizándose en atraer y retener cualificado capital humano que cumpla con las

funciones para el logro de los objetivos. Por consiguiente, se planteó en esta investigación realizar un estudio acerca de los estilos de vida de los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, para determinar qué tan relacionados se encuentran con las competencias laborales para la gestión pública al periodo 2022.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### ***1.2.1. Interrogante principal***

¿En qué medida se relaciona los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?

### ***1.2.2. Interrogantes específicas***

- a) ¿De qué manera se relacionan los estilos de vida y el manejo del personal para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre los estilos de vida y la acción estratégica para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?
- c) ¿Existe relación entre los estilos de vida y la conciencia global para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?
- d) ¿Cómo se relacionan los estilos de vida y el trabajo en equipo para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?
- e) ¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la planeación y administración para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?
- f) ¿Cuál es la relación entre los estilos de vida y la comunicación para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La relevancia de este trabajo de investigación, se centra en dar respuesta a las necesidades que presenta hoy en día la gestión pública y los puestos laborales en la

Escuela de Blindados del Ejército del Perú, que en relación del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (2022), tiene por misión brindar educación de calidad en el ámbito de las ciencias militares y el arte, con objeto de desarrollar competencias de liderazgo y gestión estratégica en los estudiantes que conduzcan al Ejército del Perú y otras entidades a poder cumplir con efectividad sus funciones.

### ***1.3.1. Justificación práctica***

La justificación a nivel práctico se generó por la aportación de información actual, útil y estadísticamente comprobada respecto a los estilos de vida y los niveles de competencias laborales presentes en los oficiales que pertenecen a la gestión pública de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, a fin de haber obtenido resultados que evidencien la relación entre estas dos variables. Por lo tanto, resalta la importancia que tiene un estilo de vida saludable como factor que incide en el desarrollo de las competencias laborales del personal militar administrativo, siendo que dicha información conduce en el fortalecimiento de la institución estudiada partiendo de su recurso humano, además de contribuir en el proceso de la toma de decisiones y ser información referencial para entidades de similares propósitos.

### ***1.3.2. Justificación teórica***

La justificación a nivel teórico, refiere a que el presente estudio contribuye en el enriquecimiento de las nociones acerca de los estilos de vida y su asociación con las competencias laborales en la gestión pública ejercida por oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, contrastando las bases teóricas en un caso específico de la realidad que se vive actualmente en la región peruana. Asimismo, los datos encontrados conforman información verificada en base a fundamento teórico a disposición para realizar propuestas de mejora, y para que las autoridades correspondientes puedan actuar de acuerdo a estudios científicos llevados a cabo.

### ***1.3.3. Valor metodológico***

La justificación a nivel metodológico implicó la construcción de un instrumento de medición para la variable competencias laborales en base a fundamento teórico desarrollado por Hellriegel et al. (2009) en aras de identificar los niveles que se hacen presentes en los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, en tanto para el caso de la variable estilos de vida se tomó un instrumento de medición ya estructurado por Arrivillaga y Salazar (2005). No obstante, ambos instrumentos fueron sometidos a una validez a nivel local para el presente caso de estudio, siendo un proceso que se efectuó en correspondencia a la línea de investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, que es evaluar la formación integral del recurso humano y su impacto en las necesidades de la población con el propósito de generar mejores estrategias para una sociedad mejor.

### ***1.3.4. Justificación social***

La responsabilidad social es el fundamento de la vida en la organización de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, pues este enfoque contribuye de manera sustancial en el desarrollo sostenible y en el bienestar de la sociedad peruana conforme a los avances del conocimiento y las necesidades del país (Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2022). La responsabilidad social por lo general tiene por compromiso lograr el desarrollo social y bienestar en todos sus niveles. Por ello es importante fortalecer las competencias del capital humano militar mediante el estudio de factores que inciden en ello, como llevar un estilo de vida saludable que no únicamente proporciona al ser humano beneficios en su estado físico, sino además en el estado mental, social y laboral. De esta manera, la presente investigación se focalizó en los oficiales que se encuentran laborando en la gestión pública de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, pues ningún trabajador se encuentra exento a padecer problemas en su día a día que puedan agravarse en el ámbito laboral a consecuencia de rutinarias responsabilidades propiamente de la actividad castrense en el campo de la administración, siendo por lo tanto inaceptable que se ignore estas circunstancias en la actualidad.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.4.1. Objetivo general***

Determinar la relación de los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

### ***1.4.2. Objetivos específicos***

- a) Determinar la relación de los estilos de vida y el manejo del personal para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- b) Determinar la relación entre los estilos de vida y la acción estratégica para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- c) Determinar la relación entre los estilos de vida y la conciencia global para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- d) Determinar la relación de los estilos de vida y el trabajo en equipo para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- e) Determinar la relación de los estilos de vida y la planeación y administración para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- f) Determinar la relación entre los estilos de vida y la comunicación para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### ***2.1.1. A nivel internacional***

Muñoz et al. (2021) presentaron la investigación: Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas; publicada en la Revista Gestión de Las Personas y Tecnología, Chile. El objetivo fue, evaluar las competencias laborales respecto al cargo de secretaria en la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas de la Universidad Técnica de Manabí. En lineamiento a la metodología, la investigación fue de campo, descriptiva, explicativa y cuantitativa, enfocada en una muestra conformada por secretarias correspondientes a una facultad de una entidad universitaria manabita, siendo 28 a quienes se les aplicó el instrumento de cuestionario. Entre los resultados destacó que, según los administrativos las competencias del puesto de las secretarias evaluadas son regulares representando el 20% del total, según las autoridades las competencias evaluadas también son regulares representando el 30% de la totalidad y según los estudiantes las competencias del mismo modo son regulares representando el 20% del total. De esta manera se llegó a concluir que, el identificar las competencias del personal de secretariado permitió conocer el saber y qué hacer respecto a las funciones en los puestos laborales; por lo tanto, la continua capacitación enriquece las aptitudes y capacidades de los trabajadores, conllevando a mayor productividad, desarrollo tanto personal como profesional, mejora en el desempeño de las labores y valor agregado para la organización.

Amáu et al. (2021) presentaron la investigación: Estilos de vida y estado nutricional en el personal militar sanitario durante la COVID-19; publicada en la Revista Cubana de Medicina Militar, Cuba. El objetivo fue, determinar asociación existente entre estilos de vida y el estado nutricional en relación al personal militar

sanitario. Según metodología, la investigación fue descriptiva, transversal, con una muestra de 104 profesionales sanitarios militares que se encontraban laborando en el Hospital Militar Central, a los que se les aplicó el Cuestionario de Estilos de Vida de Arrivallaga, Salazar y Gómez; se llevó a cabo el análisis descriptivo, bivariado considerando la prueba de  $\chi^2$  cuadrado y multivariado para la obtención de razones de prevalencia. Con respecto a los resultados, predominó con 39,42% que el personal militar sanitario presenta un estilo de vida poco saludable, llegando a evidencia posteriormente que existe una asociación entre estilo de vida poco saludable y el índice de masa corporal. Es así que, se concluyó la existencia de una asociación significativa entre estilo de vida y estado nutricional, determinado mediante el IMC y el PA de acuerdo al personal militar sanitario en mención.

Trujillo et al. (2020) presentaron la investigación: Relación entre estilos de vida motilón-barí y militar en la Operación San Roque; publicada en la Revista Científica General José María Córdova, Colombia. El objetivo fue, apoyar al grupo étnico en mención en la prevención, protección y mitigación ante el COVID-19 por medio de campañas informativas sanitarias. En lineamiento a la metodología, la investigación fue descriptiva, aplicando las técnicas de entrevista, análisis textual y estadístico, tomando como población de estudio a un oficial del Ejército Nacional y un representante de los motilón-barí; en el procesamiento de datos se llevó a cabo análisis de K-medias y componentes principales (PCA). Entre resultados, se reconoció un estilo de vida seminómada que implica una manera de habitar el territorio, y convierte el Catatumbo en un espacio donde se desprenden discursos de una particular élite, con capacidad de determinar gustos y deseos de los motilón-barí; y un estilo de vida ilícito particular de la región que obstaculiza su contribución en la erradicación de cultivos de coca. Se concluyó que la relación generada por bienes y servicios proporcionados en la Operación San Roque entre estilos de vida del Ejército Nacional colombiano y la indígena comunidad motilón-barí se encontraba mediada a través de relaciones de poder internas (jerarquías de cada grupo con capacidad de manifestar niveles de discurso posiblemente varios que presentaban los entrevistados), y externas (interacción entre comunidad y Estado).

### **2.1.2. A nivel nacional**

Calampa (2022) presentó la tesis: Gestión por competencias y desarrollo organizacional en la Escuela de posgrado de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos, 2021; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Lima. El objetivo fue, determinar la relación entre la gestión por competencias y el desarrollo organizacional respecto a la Escuela de posgrado de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos, 2021. La investigación de acuerdo a la metodología fue cuantitativa, aplicada, correlacional, no experimental y transversal, donde la muestra fue de 120 colaboradores a quienes se les fue aplicado la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. De esta forma entre los resultados prevaleció que, en la institución en mención la gestión por competencias es eficiente con un 95,8% según los colaboradores encuestados, además se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,676 significativo por su valor-p de 0,000 en relación a la variable gestión por competencias y la variable desarrollo organizacional, la misma que es considerada como una correlación moderada. Por lo tanto, se concluyó que si existe una relación entre la gestión por competencias y el desarrollo organizacional referente a la Escuela de posgrado de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos, 2021, lo cual se tradujo en que a medida que la gestión por competencias sea eficiente, el desarrollo organizacional será alto.

Dávila (2021) presentó la tesis: Competencias laborales y su relación en la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Tarapoto. El objetivo fue, determinar la relación existente entre las competencias laborales y productividad respecto a la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente de la Municipalidad de la Banda de Shilcayo en el periodo 2021. De acuerdo a la metodología, la investigación fue básica, no experimental, y transversal, descriptiva y correlacional, con una población de 62 trabajadores que respondieron a un encuestado. Entre los resultados, destacó un coeficiente de correlación de 0,623 significativo por el valor-p obtenido de  $0,000 < 0,05$ , lo cual conllevó a afirmar la correlación entre las variables. Se llegó a concluir así que,

existe relación entre las competencias laborales y productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente que corresponde a la Municipalidad de la Banda de Shilcayo en el 2021, siendo un resultado que condujo afirmar que al incrementar las competencias laborales la productividad también reflejará incremento.

Zumaeta (2020) presentó la tesis: Besseyre des horts para mejorar las competencias laborales del personal militar del Ejército del Perú, 7ª Brigada de Infantería, Lambayeque; para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo, Chiclayo. El objetivo fue, proponer el modelo Besseyre Des Horts para obtener mejora de las competencias laborales respecto al personal militar que pertenece a la 7ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Lambayeque. Según metodología, la investigación fue cuantitativa, descriptiva, no experimental de corte transversal, donde los instrumentos fueron la guía de entrevista y el cuestionario para una muestra total de 46 colaboradores. Entre resultados, se evidenció respecto a las competencias laborales un nivel medio con el 39,1% y un nivel bajo con el 32,6%, deduciendo que no existe un nivel idóneo o alto en su desarrollo dentro de la institución en mención, ya que únicamente el 28,3% presenta un nivel alto de competencias laborales. De este modo se concluyó que, el personal militar 7ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú manifiesta que sus competencias conllevan hacia la generación de calidad dentro de las labores, por lo que es necesario que la institución lleve a cabo acciones tangibles y concretas para mejorar las competencias laborales.

Díaz (2018) presentó la tesis titulada: Estilos de vida y su relación con el índice de masa corporal en el personal militar del Cuartel General FAP – 2017; para obtener una segunda especialidad en la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. El objetivo fue, determinar la relación entre estilos de vida y el índice de masa corporal enfocado en personal militar FAP. En lineamiento a la metodología, la investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, básica, no experimental y transversal, con 191 personas, 47 oficiales, 131 técnicos y 13 de tropa de la FAP como población estudiada; además se llegó a aplicar el cuestionario de perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Pender. Entre los resultados destacó que, la valoración

del estilo de vida fue regular con el 80,1%, donde el personal de tropa citado es aquel que llegó a presentar un porcentaje mayor de inadecuado estilo de vida en comparación a los técnicos y oficiales en mención. De esta manera se llegó a concluir que, existe relación significativa entre estilo de vida y el índice de masa corporal respecto al personal militar del Cuartel General FAP en el periodo 2017, siendo que el personal militar con adecuado estilo de vida refleja mejores condiciones del IMC y una incidencia porcentual menor de sobrepeso y obesidad.

### **2.1.3. A nivel local**

Llanque (2020) presentó la tesis: Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana – Tacna, año 2018; para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias con Mención en Gerencia Pública en la Universidad Jorge Basadre Grohmann. El objetivo fue, determinar de qué modo la gestión por competencias influye en la productividad laboral en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana, Tacna, 2018. Según metodología, la investigación fue no experimental, básica y transversal, con una población de 66 servidores de áreas administrativas, a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento; para el procesamiento de datos se aplicó la regresión logística ordinal. Entre los resultados, destacó una gestión por competencias inadecuada con el 15,2%, regularmente adecuada con el 77,3% y adecuada únicamente con el 7,6%; por otra parte, por medio del coeficiente Nagelkerke se determinó que la variabilidad de la productividad laboral presenta dependencia de 45,3% respecto a la gestión por competencias. Por lo tanto, se concluyó que, la mayoría de trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Calana indicaron que la gestión por competencias es regularmente adecuada, además de presentar influencia en la productividad laboral.

Vicente (2019) presentó la tesis: Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el Año 2018; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas en la Universidad Privada de Tacna. El objetivo fue, explicar de qué forma las competencias laborales respecto a la gestión pública

afecta en la productividad ejercida por las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, 2018. La investigación fue cuantitativa, básica, no experimental y explicativa, con una población de 108 trabajadores que respondieron a un test de competencias laborales. Entre los resultados destacó que las competencias laborales son de nivel regular con el 44,54%, y en la prueba de hipótesis el valor-p fue de  $0,029 < 0,05$  lo cual condujo aceptar la hipótesis alterna. De este modo se llegó a concluir que, si existe un significativo efecto de las competencias laborales en la productividad en las unidades orgánicas que conforman la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, 2018, Tacna.

Lauracio (2018) presentó la tesis: Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera(o) de la Red de Salud Ilo-2018; para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería en Salud Pública y Comunitaria en la Universidad Jorge Basadre Grohmann. El objetivo fue, determinar los estilos de vida y la relación que tenga con el desempeño laboral en personal de enfermería de la Red de Salud Ilo, 2018. En lineamiento a la metodología, la investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, transversal, donde se utilizó como técnica la encuesta y por ende, el cuestionario como instrumento. Entre los resultados se evidenció que, el 85% del personal de enfermería presentó estilos de vida poco saludables y el 61,2% un desempeño laboral bueno; además con la prueba chi cuadrado se reveló que no existe relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral debido al  $\chi^2 = 0,454$  con  $p = 0,797 > 0,05$ . Por lo tanto, se llegó a concluir que no existe relación significativa entre los estilos de vida y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la de la Red de Salud Ilo durante el periodo 2018; no obstante, se evidenció que la dimensión de manejo del tiempo libre se relaciona significativamente con el desempeño laboral por el  $\chi^2 = 21,477$  y  $p = 0,0001 < 0,05$ .

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. *Estilos de vida***

Al referirse al estilo de vida de una persona, normalmente refiere al cómo este lleva a cabo su manera de vivir. La forma particular en que una persona se muestra y el

cómo vive, son solo algunas de las descripciones que se le puede asignar a una concepción tan compleja como inespecífica. Una respuesta para este tipo de cuestionamientos puede enfocarse por diversas perspectivas a fin de comprender los hábitos que tiene una persona. Se puede enforzar una respuesta desde ámbitos más científicos, como también atender otros aspectos a considerar dentro de la misma, implicando además las diversas vinculaciones que tienen las acciones de este en su día a día. Blake (2016) señaló que, actualmente si bien la vida de las personas ha sufrido diferentes cambios en relación a los de nuestros antepasados, esto no significa que haya ocurrido del mismo modo con nuestras determinaciones biológicas. Y es que, si bien las condiciones del medio son diferentes en estos tiempos, el cuerpo ha sabido adaptarse a cualquier cambio, siendo de los más sofisticados y desarrollados de entre los seres vivos.

Hoy por hoy, la conceptualización de este término puede adaptarse a diferentes campos, buscando en general comprender el modo de vivir de una persona en función de sus comportamientos, costumbres y relaciones. Para ámbitos como la medicina, la salud es un factor importante dentro de lo que significa el bienestar de la persona, y es que, partiendo de lo mencionado, un estilo de vida con malos hábitos puede significar mayores probabilidades de generar enfermedades o afecciones, como también el tener aquejamiento en la salud del individuo que puede afectar su relación y la de su entorno. Sobre ello, Saadia (2020) refirió algunos padecimientos crónicos vinculados a los hábitos de las personas que logran aumentar probabilidad de desarrollar enfermedades. Consecuente a lo mencionado, se puede inferir que un estilo de vida adecuado en torno a hábitos saludables permite a la persona reducir la posibilidad de desarrollar aquejamientos propios de enfermedades, y mejora otros aspectos de la calidad de vida del individuo.

#### **2.2.1.1. Definición Conceptual.**

Para Salas (2015), el estilo de vida de un individuo está conformado por la alimentación, actividad física, relaciones sociales, aspecto psico-emocionales y espiritualidad del mismo. Refiere a que cada uno de los aspectos en mención forma

parte fundamental en la estabilidad de la persona; que si estas prácticas no son direccionadas de forma adecuada, pueden llegar a perjudicar en la calidad de vida del ser humano. De acuerdo a Guerrero y León (2010), el término estilo de vida se encuentra relacionado a las implicancias del proceder de una persona y al impacto que tienen las conductas adoptadas por el mismo respecto a su salud. El primero fundamento comprende los hábitos que tiene la persona y la responsabilidad del individuo sobre estas, y el segundo fundamento refiere al vínculo entre la salud y las características socioeducativas y personales de este.

Sánchez y De Luna (2015) definieron el estilo de vida como el conjunto de hábitos cotidianos y patrones de comportamiento de una persona, los cuales permanentes en el tiempo pueden volverse en dimensiones de seguridad o riesgo de acuerdo a su naturaleza. Los hábitos de vida incluyen conductas de salud, creencias, patrones de comportamiento, hábitos, conocimientos y diversas acciones que influyen en el estilo de vida del ser humano. Por su parte Espinosa (2004) indicó que estilo de vida es una forma de vida individual que comprende la manera de vivir de una persona, relacionada por lo general a la esfera motivacional y conductual de este. Como menciona el autor, el estilo de vida lo conforman las costumbres y comportamientos que pueden afectar positiva o negativamente en la persona.

Por su parte, Farhud (2015) conceptualizó de modo más amplio aquello que implica el estilo de vida, señalando que el término es aplicado para la forma en la que son manejados individuos, grupos y naciones, bajo un contexto económico, político, geográfico y religioso propios de la población de un territorio específico incluyendo su desarrollo y comportamiento al efectuar sus acciones habituales. El estilo de vida ahonda ámbitos más complejos de los que se cree, donde su conceptualización difiere según el enfoque del cual se direcciona una respuesta.

### **2.2.1.2. Teorías de Estilos de Vida.**

#### ***2.2.1.2.1. Teoría de Estilo de Vida Saludable de Karl Marx.***

Los primeros idearios sobre lo que significaba un estilo de vida pertenecieron a Karl Marx en 1867. La postura que tenía sobre este concepto significó una apertura para distintas figuras que luego plantearían una extensión de esta idea o enfocarían una respuesta propia sobre esta. Según Rodríguez (1992), Karl Marx describía el estilo de vida bajo consideraciones económicas, donde factores como ingresos y estatus ocupacional dentro de un sistema de producción, fueron considerados elementos contribuyentes para el estilo de vida. Refería a la importancia de ambos factores dentro del desarrollo personal de un individuo, para ostentar un rango determinado de calidad de vida dentro de los grupos sociales.

De acuerdo a Álvarez (2012), Marx Weber sostenía un ideario enfocado en que la posición social de una persona estaba relacionada directamente al grado de acceso que esta tenía a los medios de producción; refería que el estatus social de un sujeto dentro de la sociedad estaba vinculado a la cantidad de bienes sociales del que era propietario o tenía control. Esta perspectiva sería considerada más tarde secundando a razón que era fundamental el reconocimiento y diferenciación de los estilos de vida particulares.

Coreil et al. (1985) refirieron que Marx consideraba que los estilos de vida de las personas estaban determinados en términos económicos, siendo que tanto la posición laboral como los ingresos forman parte del estilo de vida del individuo. Desde su planteamiento, la idea sobre el vínculo de estos factores dentro de la calidad de vida de las personas sigue siendo parte importante para determinar su calidad de vida. Una teoría inicial puede aún validarse porque el funcionamiento de la sociedad no ha tenido cambios importantes dentro de todos estos años, aun así las condiciones actuales permiten validar que el concepto de estilo de vida comprende elementos más amplios que competen diferentes campos de análisis.

#### ***2.2.1.2.2. Teoría del Estilo de Vida de Max Weber.***

Sobre Max Weber, es de conocimiento los aportes brindados por esta figura intelectual del siglo pasado, siendo el área de la sociología uno de los campos donde más influencia y pensamientos generó para la materia. Según Cockerham (2009) en su libro de Sociología Médica, para Max Weber el estilo de vida de un individuo está basado en lo que esta consume o utiliza, no en lo que llegara a producir; infiriendo en que los estilos de vida están más vinculados a los medios de consumo que a los de producción. De acuerdo a Rodríguez (1992), Weber desarrollo una conceptualización de estilo de vida enfocado a una vista holística de la misma, refiriendo a que esta venía en una consideración conjunta en el nivel de ingresos, estatus, educación y ocupación de la persona. En pocas palabras, adoptó una concepción enfocada al estatus socioeconómico del individuo, en la que los ingresos, la posición ocupacional y el estatus significarían estilos de vida particulares, siendo a menudo indicadores de un buen estilo de vida.

Además, Weber (1990) contempló que la persona tiene que comprender que la vida es un fenómeno que tiene que direccionarse conscientemente, que implica un conjunto de decisiones con las cuales se forjará su futuro. Y es que la conceptualización que manejaba dicho autor era consecuencia del modo en el que distinguía a las personas dentro de una esfera de vida pública y privada. Como padre de la sociología, Max Weber planteó distintas formas de entendimiento sobre el estilo de vida, enfatizaba en el hecho de las implicancias y contexto de las situaciones a lo que estaba sujeta la persona, como también a las formas opuestas y diferentes de comprender la vida en la modernidad. La visión que poseía sobre dicho tema y los elementos desarrollados por Weber, serían considerados más adelante por otros autores que buscaban también formular un planteamiento propio.

#### ***2.2.1.2.3. Teoría de Estilo de Vida de Veblen***

De acuerdo a Vargas (2011), Veblen en sus trabajos de 1898, contempla la visión ya establecida por Karl Marx sobre el capital de ingreso y estatus laboral, dotando su idea de estilo de vida basado en los factores mencionados y en las motivaciones

individuales para poder llevar a cabo la validación del estatus de una persona. Coreil et al. (1985) refieren que fueron los idearios planteados por Veblen y Marx los que influyeron en la conceptualización de estilo de vida de Max Weber. Sobre lo mencionado, se infiere que las diversas posturas planteadas por los autores de la época permitieron establecer una idea cada vez más esclarecida de lo que significa el estilo de vida del ser humano.

Acerca de los planteamientos de Veblen, Figueras y Morero (2013) destacan que este infería menos en las relaciones sociales y más en los factores humanos como las conductas y mentalidad de la persona, siendo que los aspectos que más destacó en su propuesta fueron cambios sociales y motivaciones de consumidores. Y es que como la mayoría de autores descritos, Veblen inspiraba su teoría de estilo de vida bajo una perspectiva multidisciplinaria, que siendo el menos radical de estos, inspiró un punto de vista interesante en la definición sociológica del término.

### **2.2.1.3. Modelos de Estilos de Vida.**

#### ***2.2.1.3.1. Modelo de Creencia de la Salud de Hochbaum.***

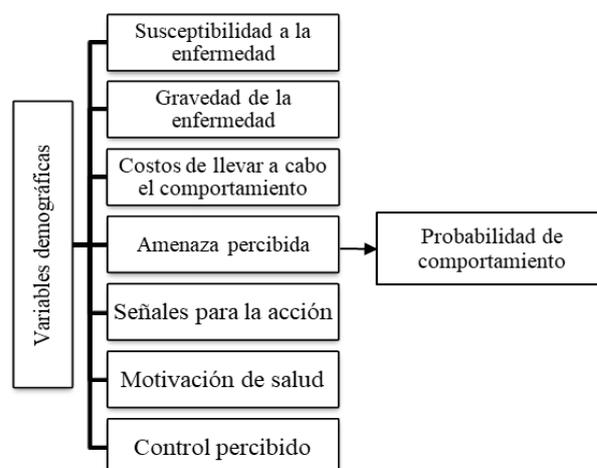
Diferentes autores refirieron que el modelo de las creencias de la salud de Hochbaum (1958) es una postura de gran acogida en promociones de la salud, destacando en el mismo sus componentes cognitivo-perceptivos. Soto et al. (1997) indicaron que el modelo de Hochbaum está basado en otras teóricas clásicas sobre el aprendizaje, siendo la conductista y la cognitiva las de mayor influencia. La teoría conductista comprende que todo tipo de comportamiento puede aminorarse mediante relaciones estímulo-respuesta y justificarse por sus consecuencias evidenciadas, mientras que la cognitiva refiere a que el comportamiento es producto de un conjunto de procesos mentales donde el individuo le da cierto grado de valor a las consecuencias de sus acciones e infiere la probabilidad de que dicha acción alcance el resultado deseado. Este modelo adaptado trata de justificar las diferentes conductas adoptadas por las personas, como las respuestas individuales producto de las enfermedades, los cumplimientos de tratamientos específicos y las recomendaciones de estas, así como las prácticas de autoexámenes y otras más.

Para Arrivillaga y Salazar (2005), el modelo de creencias en la salud de Hochbaum refiere a que la sola perspectiva de un individuo no puede determinar su comportamiento; que una persona que presente un problema relacionado a la salud denote una importancia a considerar sobre esta, pero no ostente una percepción de vulnerabilidad al problema, suponiendo así la subestimación de esta afectación y la no consideración de toma de acciones de prevención. Este modelo ha sido de utilidad en el momento de predecir comportamientos vinculados a la salud de una persona, fungiendo como medio de detección para la identificación temprana de afectaciones que no deriven en síntomas iniciales en las personas, facultando así, mediante información obtenida, el desarrollo de tratamientos o vacunas a posteriori.

Por su parte, Green (1974) refiere que el modelo de creencias en la salud se desarrolló para explicar y predecir los comportamientos preventivos en la salud de una persona, siendo visto como el resultado de la interacción de las creencias que poseen dichos individuos. El estrecho vínculo entre el comportamiento de una persona en salud y enfermedad han validado el desarrollo del presente modelo, partiendo sobre la idea de que generalmente las personas que creen estar saludables buscan la manera de seguir siéndola, adoptando acciones que permitan prevenir o delimitar una enfermedad, o haciendo revisiones frecuentes sobre sí misma.

### Figura 1

#### *Modelo de Creencia de la Salud de Hochbaum*



*Nota.* Datos tomados en base a Hochbaum.

### ***2.2.1.3.2. Modelo de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen.***

De acuerdo a Stefani (2005), el modelo de acción razonada de Fishbein y Ajzen propone que se asuma que gran parte de los comportamientos sociales están sujetos a un control volitivo personal; que la racionalidad que ostentan las personas faculta un procesamiento de información dispuesto de forma sistemática para formar la intención de realizar alguna acción o conducta específica. Sobre lo referido, la intención consta sobre la adopción o no de una respuesta específica dentro una situación determinada, siendo de los procesos más inmediatos al momento de referirnos sobre el comportamiento personal, considerada además como un elemento importante al realizar determinaciones predictivas de conducta. En teoría, la intencionalidad de las acciones se encuentra sujeta a un determinado factor personal o actitudinal, y un factor normativo o social.

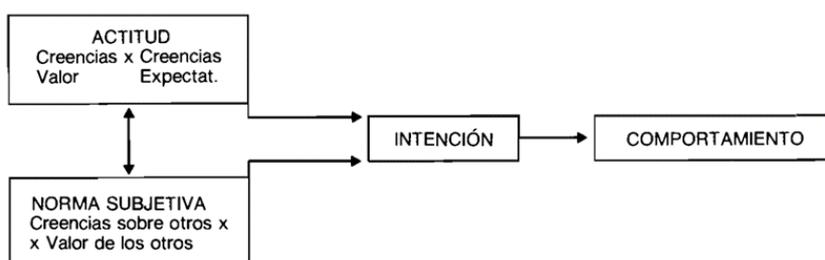
Para Ajzen (1991), la teoría de acción razonada implica que además de factores como la actitud del individuo, existen otros elementos como las normativas sociales o subjetivas y el control de comportamiento que influyen al llevarse a cabo un comportamiento determinado; que los tres factores en mención contemplan a ser determinantes al adoptar un comportamiento en una situación dada. El modelo desarrollado por Ajzen y Fishbein abarca en gran medida los diferentes factores que determinan la conducta de una persona, además de ser un indicador confiable al momento de evaluar dichos factores.

Según Brito et al. (2018), la teoría de acción razonada alude que la actitud antes una acción y la normativa social son elementos que preceden una conducta adoptada; que los factores en mención se incluyen en el comportamiento al realizar dicha acción de manera aditiva. La creencia sobre la interrelación de la racionalidad y la acción que toma un individuo en función a esta ha contemplado uno de los principales fundamentos de este modelo. Y es que la anticipación o planificación son parte de la cotidianidad de un individuo, que al transcurrir por diferentes situaciones en su día a día, direcciona sus acciones en base a sus pensamientos.

Autores como Ramírez et al. (2015) secundaron al referir que la teoría de acción razonada basa su enfoque en la vinculación sobre el comportamiento de la persona con la intención de esta, al realizar un comportamiento determinado; la intencionalidad suele estar sujeta a la actitud presente en el individuo como en las normas subjetivas. Al referirse a la actitud en dicho proceso, se implican los diferentes sentimientos presenten en una persona en el momento de manifestar un comportamiento, mientras que la intención es descrita como la fuerza del propósito para ejecutar un comportamiento específico. Por lo tanto, se puede inferir que la teoría de acción razonada de Ajzen y Fishbein basa su posición en la predicción de las conductas adoptadas por las personas en función a las creencias, la intención y las actitudes dispuestas por el contexto situacional.

## Figura 2

### *Modelo de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen*



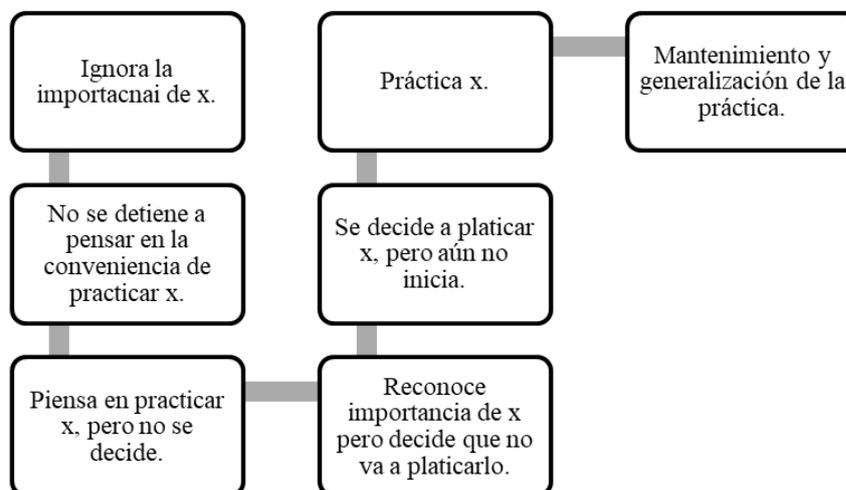
*Nota.* Datos tomados en base a Fishbein y Ajzen.

### **2.2.1.3.3. Modelo de Adopción de Precauciones de Weinstein.**

Rodríguez y Londoño (2010) refirieron que el modelo de adopción de precauciones desarrollado por Weinstein objeta la forma en que un individuo adopta una precaución. El modelo de Weinstein asume que cuando un individuo tiene condiciones de motivación en situaciones de riesgo, este puede reducirlo. Algunos elementos a considerar que pueden afectar este tipo de condiciones están dados por la falta de información o motivación, susceptibilidad baja, sentimientos de vulnerabilidad, alta percepción de costos y ausencia de intencionalidad para asumir la acción. Weinstein et al. (1998) indicó que el proceso para que se adopte un cambio conductual en un individuo está determinado por siete etapas.

- Etapa 1: El individuo no identifica el riesgo, genera un sentimiento de inseguridad en él y está sujeto a falta de información sobre dicho riesgo. El punto principal de esta etapa es informarse.
- Etapa 2: El individuo es consciente del riesgo, pero debido a la ausencia de percepción de vulnerabilidad este no toma acción sobre dicho riesgo. En esta fase el individuo debe centrarse en reconocer el nivel de afectación que tiene ante el riesgo y la severidad del problema.
- Etapa 3: El individuo percibe la posibilidad de realizar un comportamiento, pero desiste de actuar. En esta fase inicia el proceso de decisión, lineamiento donde la persona se encuentra comprometida a actuar en función a un balance decisional donde prima la medición de los pros y contras del cambio conductual de dicha persona.
- Etapa 4: Etapa donde el individuo decide que hacer. Una etapa donde aún persiste el riesgo de retroceso debido a que la persona aún tiene una baja percepción de vulnerabilidad ante el riesgo. Esta etapa puede significar una vuelta hacia atrás o recaída.
- Etapa 5: El individuo está decidido a actuar y efectúa un plan de acción en el que analiza cuándo y cómo expresará la conducta. De percibirse la manifestación sobre la intencionalidad del individuo, existe mayor probabilidad de que se genere el comportamiento saludable.
- Etapa 6: El individuo pasa de la intención a la acción y empieza un cambio verdadero. Las acciones deben enfocarse en el autocontrol y el manejo de recaídas.
- Etapa 7: Permanece la conducta saludable por un buen periodo de tiempo y se manejan de buena manera las situaciones que pueden devenir en recaídas. Refiere a que el cambio conductual se da cuando el individuo transita por las etapas de forma consecutiva, siendo todavía importante considerar las acciones regresivas que puedan darse en la persona.

En la Figura 3 se puede apreciar de manera más dinámica y concreta cada una de las siete etapas de aluden el modelo de Weinstein et al. (1998).

**Figura 3***Modelo de Adopción de Precauciones de Weinstein*

*Nota.* Datos tomados en base a Weinstein.

Para Flores (1998), Weinstein postuló que las decisiones de las personas no son el resultado de procesos racionales que puedan ser simplificados a manera de ecuaciones. El desarrollo del comportamiento autoprotector se encuentra definido por etapas cualitativamente distintas, que caracterizan un estado único de la posición de una persona ante un riesgo, siendo cada etapa un proyecto de superación para dicho individuo en aras de sobrepasar las barreras que lo limitan. De acuerdo a Guibert et al. (1999), este modelo aplicado bajo un enfoque de promoción de la salud supone el planteamiento de distintas etapas donde el individuo tiene que reconocer, valorar y fomentar conductas protectoras. Dicho autor refiere que las etapas están planteadas para este enfoque de la siguiente manera:

- Alcanzar un grado de conocimiento general del factor de protección y de los beneficios que puede brindar un individuo.
- Obtener un grado de conocimiento específico enfocado en grupos de referencias sobre los beneficios del factor de protección.
- Alcanzar un conocimiento específico producto del autoanálisis de los beneficios obtenidos del factor.

- Asumir las decisiones adoptadas para plantear acciones preventivas como resultados de un análisis costo-beneficio.
- Determinar un plan personalizado para adopción de acciones de prevención y precaución teniendo en consideración situaciones favorables y adversas.

En general, se puede describir este modelo desarrollado por Weinstein como un conjunto de etapas que tiene transitar una persona para adquirir un comportamiento saludable. Así, cada etapa está determinada específicamente para influir en las acciones del individuo partiendo desde una posición conductual inicial donde el conocimiento y motivación representan parte del proceso.

#### **2.2.1.4. Dimensiones de Estilo de Vida.**

Arrivillaga y Salazar desarrollaron una metodología basada en los modelos teóricos de Hochbaum, Fishbein, Azjen y Weinstein para el análisis y discusión de los resultados de la investigación. Mediante un cuestionario se busca evaluar seis dimensiones del estilo de vida: condición, actividad física y deporte; tiempo de ocio; autocuidado y cuidado médico; hábitos alimenticios; consumo de alcohol, tabaco y otras drogas; y sueño (Arrivillaga y Salazar, 2005). Se encuentra conformada por 30 ítems a fin de evaluar el contexto familiar, social, ocupacional y otros, emparejado con cada dimensión del estilo de vida evaluado en el cuestionario. Las respuestas son de tipo Likert basadas en cuatro alternativas: siempre, nunca, totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo.

- Condición, actividad física y deporte: Se enfoca en preguntas sobre actividades de tipo física como ejercicios; el tipo de ejercicio que se realiza, el peso corporal, sensación de vitalidad y cansancio, entre otras.
- Recreación y manejo del tiempo libre: Esta parte del cuestionario trata de preguntas sobre actividades físicas de recreación, descanso en la rutina diaria, actividades en tiempo libre.
- Autocuidado y cuidado médico: Cuestiona al individuo sobre tratamientos odontológicas, tratamientos médicos, exposición solar, exámenes médicos, automedicación, auto examinación en hombres o mujeres, faltas éticas, etc.

- Hábitos alimenticios: Esta categoría del cuestionario implica preguntas sobre el consumo de agua habitual, consumo de sales y azúcares, consumo de vegetales y frutas, consumo de diversos tipos de carne, consumo de grasas, consumo de comidas rápidas, entre otras similares.
- Consumo de alcohol, tabaco y otras drogas: Esta parte del cuestionario se encuentra basado en preguntas asociadas en el consumo de licor, actividades de fumadores, consumo de drogas, consumo de café y bebidas gasificadas.
- Sueño: Comprende preguntas sobre cantidad de tiempo de sueño, sensación de descanso, consumo de pastillas para dormir, etc.

### **2.2.2. Competencias Laborales**

La globalización ha determinado un cambio importante en la forma que se desarrollan organizaciones y empresas en la actualidad, desembocando en entornos cada vez más exigentes sobre las competencias laborales y la calificación para con los individuos. Con el transcurso de los años, las habilidades con las que cuenta una persona han significado un elemento fundamental al momento de seleccionar un personal para un cargo. Para empresas u organizaciones el que un individuo cuente con la capacidad formativa y aptitud para direccionar tareas de manera exitosa, facultan una mayor probabilidad a mejores puestos dentro de la misma.

Según lo señalado por Escobar (2005), en América Latina se tiene un creciente interés respecto a la certificación y formación con base en competencias laborales del personal que labora en las organizaciones. Es importante señalar que cada empresa determina de diferente manera cuáles son las competencias necesarias del personal para un cargo determinado. Sánchez y Esquivel (2019) indicaron que hoy en día es importante el considerar especializarse, más aún si es en múltiples disciplinas facultando así un aumento en la funcionalidad de la persona. Si bien es fundamental considerar el aspecto formativo dentro de este ámbito, las habilidades y destrezas también son indispensables debido a que cada vez el ambiente laboral dentro de las organizaciones es cada vez más competitivo y cada aspecto a favor del individuo puede significar un mejor cargo dentro del plano de trabajo.

### **2.2.2.1. Definición de competencia laboral**

De acuerdo a Escobar (2005), las competencias laborales conforman una nueva alternativa en búsqueda del incremento del rendimiento motivacional y laboral, constituyendo estos dos elementos, entre otros aspectos, el fin de la aplicación de dicho modelo. Por competencia dentro del ámbito laboral se hace referencia generalmente a las destrezas, conocimientos, habilidades y actitudes que ostenta un individuo en el momento de desempeñar una tarea correctamente.

Desde la perspectiva de Kohler y Artiles (2006), la competencia laboral es un término vinculado a la gestión de los recursos humanos desde un punto de vista gerencial que consta sobre las capacidades y atributos propios del personal que se desempeña en los puestos de trabajo. La sola palabra competencia infiere sobre el conjunto de capacidades productivas de las personas, que no hace injerencia solo en el carácter formativo de estas, sino en otros aspectos que pueden ser utilizados en el proceso productivo, siendo considerados los comportamientos, actitudes dentro de las actividades y habilidades en interrelación.

Para Sastre (2009), el término competencia laboral es descrito como la capacidad efectiva para realizar exitosamente una actividad determinada dentro del ámbito laboral. La competencia laboral como tal no es una tarea sujeta a probabilidades, sino que es un trabajo realizado bajo una capacidad real y demostrativa. Entonces es de conocimiento que el éxito o no de una tarea determinada depende plenamente de las herramientas y conocimientos necesarios con los que cuente el personal encargado para poder alcanzar dicho propósito.

Por su parte, Alles (2012) señaló que la competencia laboral está definida como un conjunto de capacidades necesarias para que una persona pueda desempeñarse dentro de un puesto laboral, concerniendo las habilidades que este posee como conocimientos específicos. Se puede conceptualizar la competencia laboral como el agrupamiento de distintas capacidades que debe poseer una persona para alcanzar objetivos establecidos con un nivel de desempeño elevado.

## **2.2.2.2. Teorías de las competencias laborales**

### ***2.2.2.2.1. Teoría general de la acción de Parsons***

Según Almaraz (2013), la teoría planteada por Parsons comprende un enfoque objetivo analítico centrado en lo fundamental de las orientaciones motivacionales y la díada ego alter para adecuarse a una perspectiva objetiva vinculada a la centralidad dada por la conceptualización del sistema, en donde se prescinde las interrelaciones de su limitación psicológica e incrementa su análisis a un mayor nivel en relación a una analítica de la interacción. El ideario de la teoría de Parsons responde a un enfoque analista donde el comportamiento social comprende uno de los componentes motivacionales de la acción humana.

Para Giordano (2015) esta teoría consta de un modelo tetrasistémico denominado esquema AGIL (hace referencia a las iniciales *Adaptation, Goal Attainment, Integration* y *Latency*), debiendo cumplir cada uno de los sistemas en mención con una función específica. El organismo conductual responde al sistema de “Adaptación”, la personalidad está vinculada al “Logro de metas”, el sistema social está relacionado con “Integración” y el sistema cultural a un mantenimiento de patrones. Aplicado a un sistema social, se mantienen aún las relaciones de interdependencia e interpretación de sus funciones. Este planteamiento es referido como la serialización de los conocimientos sobre los problemas de comportamiento y la interrelación humana bajo una perspectiva generalista.

Para Escobar (2005), Parsons desarrolló un esquema conceptual que faculta la estructuración de situaciones sociales a razón de una serie de variables dicotómicas; la variable de logros vs atributos refiere a una valoración personal en función a los resultados que se obtiene y no a razón de las cualidades atribuidas de forma arbitraria. Las interpretaciones respecto a los planteamientos de Parsons son diversas, pero constituyen un mismo conjunto de acciones donde la base del equilibrio de la sociedad yace bajo una interacción continua de los sistemas.

De acuerdo al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2018), por competencia puede comprenderse la capacidad de un desempeño distinguible dentro de un puesto específico y equipo de trabajo, que está direccionado al logro de objetivos esperados en términos de valor público, localizado en un contexto de organización real. Dicha conceptualización se enfoca en comportamientos particulares que son dimensionales y que permiten desarrollar instrumentos para la descripción de perfiles, la distinción de personal calificado, la asignación a labores más adecuadas en relación al perfil del individuo, y sobre esta base buscar un mejor valor público. Sobre lo referido, cabe señalar que las organizaciones públicas cada vez están más sujetas a estructuraciones horizontales, adaptando visiones más flexibles para los puestos laborales que ofrecen, y buscando la adaptabilidad del personal para las actividades encomendadas.

#### ***2.2.2.2. Teoría de competencias laborales de McClelland***

Dentro del marco de competencias laborales, McClelland (2016) planteó la teoría de las necesidades y tipos de motivación basada en las conductas de las personas, resumidas en el logro, comprende el éxito y la búsqueda de la distinción; el poder, refiere al control, influencia y reconocimiento de parte de terceros; y la afiliación que está vinculada a las relaciones interpersonales próximas de la persona. En su ideario, McClelland sostiene que las competencias deben ser evaluadas en función a los resultados superiores obtenidos y no valorarse a razón de factores que describen las características de la persona. Y es que, si bien las certificaciones significan un importante aporte para una persona que aspira un puesto laboral, el desempeño de la persona no está garantizado al ciento por ciento, si no cuentan con las habilidades que corresponden para las tareas encomendadas.

Para Escobar (2005), McClelland secunda teorías anteriores agregando un nuevo factor que permite comprender de manera más amplia la motivación; el desempeño-calidad es una variable que se desarrolla en base a resultados cuantitativos y resultados cualitativos, donde el primer término refiere a la necesidad de logros y el segundo a la calidad de los trabajos encomendados.

McClelland (1973) en su artículo *Testing for competence rather than for intelligence*, plantea la interrelación entre el éxito profesional y la necesidad de resultados, señalando que si se disponen las formas o niveles de necesidad que adoptan los mejores referentes empresariales, gerentes, ejecutivos, entre otros, se podrá determinar qué tipo de personas serán aptas en esta necesidad de resultados, deviniendo en una formación laboral que desarrolle las actitudes del individuo y permita sacar a flote los proyectos de este. En general, el autor al que refiere esta teoría comprendía que para buscar un adecuado desempeño en puesto laboral en específico no se dependía enteramente de los conocimientos, currículos y habilidades que posea la persona, sino en las características propias del individuo.

### **2.2.2.3. Clasificación de las competencias laborales**

El contexto global actual ha permitido que las competencias laborales sean un ámbito consolidado en distintos sectores productivos, siendo un factor que afecta a las diferentes personas que laboran en determinados puestos. Habiendo desarrollado la conceptualización del término, implica también que se indiquen cuáles son los diferentes tipos de competencias laborales que las personas implementan en su desarrollo cotidiano, siendo un modelo que normalmente es aplicado bajo el desconocimiento de los individuos.

#### **2.2.2.3.1. Competencias laborales básicas**

Para Lladó et al. (2013), este tipo de competencias está vinculado a las capacidades comunicativas y pensamientos lógicos que funcionan de base para apropiarse y aplicar los conocimientos en diversas disciplinas, siendo estas de carácter social o natural; descritas como el punto inicial para los individuos que estén dispuestos a aprender de manera constante y ejecutar diversas actividades en los diferentes ámbitos del trabajo. En el medio laboral, las competencias laborales básicas facultan a que una persona comprenda instrucciones escritas y verbales, desarrolle su capacidad de generar textos, entienda gráficas y cuadros específicos, analice problemáticas presentes y genere un punto de vista para alcanzar una solución y mejore sus aspectos interpersonales con terceros.

En relación a Ruiz et al. (2005), las competencias laborales básicas son aquellas que poseen los individuos que presentan un perfil de empleabilidad mínimo para poder acceder a un empleo; es la condición que se adquiere en la formación básica y está basada en labores de lectura comprensiva, escritura, generación de opiniones propias, etc. Sobre este tipo de competencia laboral se puede inferir que es la que adquiere cualquier persona en etapas tempranas y comprende a los procesos elementales que cualquier trabajador debe ostentar para ser capaz de desarrollar algún tipo de labor designado.

#### ***2.2.2.3.2. Competencias laborales generales***

De acuerdo a Ruiz et al. (2005), las competencias laborales generales están caracterizadas por no estar vinculadas a un trabajo en específico, ni a algún sector económico, cargo o clase de actividad de tipo productivo; este tipo de competencia laboral faculta a los individuos a ingresar a un puesto requerido, permanecer en él y aprender del mismo. Es un tipo de competencia laboral que brinda facilidades en la empleabilidad de las personas, siendo este último un factor fundamental sobre la capacidad de un individuo para obtener un empleo, mantenerse en él y adquirir nociones propias de la actividad. Entonces este tipo de competencias son comunes en cualquier tipo de trabajo, siendo una de sus principales características la facilidad de desplazamiento de un empleo a otro.

Según lo señalado por Lladó et al. (2013), las competencias de este tipo tienen carácter genérico porque no están relacionadas a un empleo específico, así mismo transversal porque pueden ser adoptadas por cualquier tipo de trabajo, además generativas porque facultan el desarrollo constante de nuevas habilidades que pueden ser medidos en base al desempeño, y por último adquisitivas por su naturaleza. Las exigencias dadas para este tipo de competencia de parte de las organizaciones parten de una orientación continua, mejor coordinación, proactividad, polivalencia, y demás características propias de ambientes laborales cambiantes. Las competencias laborales generales están clasificadas en personales intelectuales, interpersonales, tecnológicas, empresariales y organizacionales.

- Intelectuales: Relacionada a la capacidad adaptativa de la persona, trabajo en equipo, liderazgo y proactividad en un espacio de trabajo.
- Personales: Asociada a las facultades de un individuo en las que puede actuar de manera óptima en un espacio laboral, donde contribuye con su talento y desarrolla aún más sus potenciales.
- Interpersonales: Vinculada a la capacidad adaptativa de la persona, trabajo en equipo, resolución de problemas, proactividad y liderazgo.
- Tecnológicas: Relacionadas a las habilidades de un individuo para transformar e innovar elementos del entorno, además de encontrar soluciones prácticas para estos. Compete a esta clase las capacidades de identificación, apropiación, adaptación y transferencias tecnológica.
- Empresariales: Comprende capacidades que facultan a una persona a poder lidiar, crear y sostener determinados aspectos de negocios de forma individual, siendo que dichos aspectos pueden ser reconocimiento de oportunidades, planteamiento de proyectos, aspectos propios de recursos y riesgos, planes de negocios, ventas y demás.
- Organizacionales: Asociada a las cualidades de un individuo para gestionar información y recursos, instrucción en el servicio y aprendizaje mediante la referencia de terceros.

#### ***2.2.2.3.3. Competencias laborales específicas***

Lladó et al. (2013) indican que las competencias laborales específicas están vinculadas a las capacidades productivas de la persona, es decir, a la composición de actividades laborales necesarias con las que cuenta una persona para alcanzar un resultado determinado, que además cuenta con un objetivo clave de un área específica. De este modo, las competencias laborales específicas son competencias dedicadas a facultar a individuos a acceder una ocupación o grupo de ocupaciones. Como se refiere, el aspecto diferencial de este tipo de competencia laboral es que está relacionada solo a una ocupación concreta; normalmente comprende labores que tienden a ser difíciles de transferir a otro individuo porque, como refiere el nombre, consta de trabajos específicos o especializados.

Por su parte, Ruiz et al. (2005) refiere que este tipo de competencias laborales son fundamentales para el desempeño de funciones propias de una ocupación dentro del sector productivo; adoptar competencias laborales específicas significa contar con el dominio adecuado de conocimientos, actitudes y habilidades para alcanzar resultados de calidad en el cumplimiento de una actividad, además de facultar el alcance de las metas de la organización o empresa. Habilitan a una persona a desarrollar habilidades productivas características de la actividad u ocupación. Sobre lo mencionado, se refiere que esta clase de competencia es propia de labores específicas u ocupaciones concretas, que debido a que son muy especializadas, son difíciles de delegar o transferir a otro individuo.

#### **2.2.2.4. Modelos de competencias laborales**

##### ***2.2.2.4.1. El modelo por competencia***

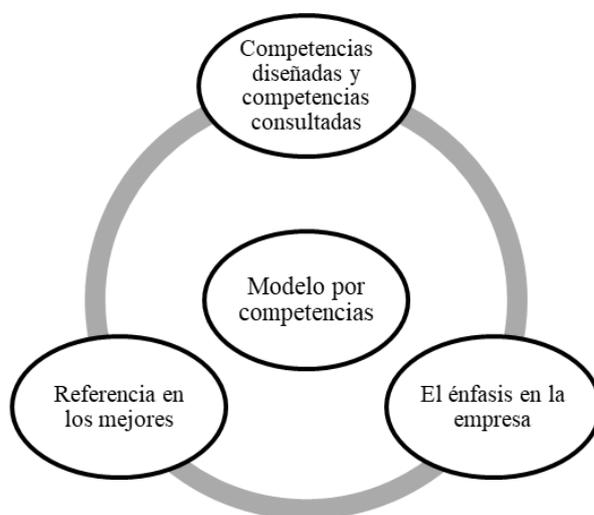
De acuerdo a Cubeiro (1998), el modelo por competencia consta de un sistema que faculta al área de recursos humanos la administración de los distintos procesos básicos del personal, considerando elementos que permiten medir la capacidad real de dichos individuos en base a conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y motivaciones que posean en un contexto laboral con estándares definidos con anterioridad. Se cuenta con tres características principales:

- El énfasis en la empresa: Referida a la importancia de enfocar el proceso de implementación del sistema en base a la experiencia propia de la organización. Plantea que las competencias para una misma labor en dos empresas distintas pueden diferir, y es que, considerando características administrativas, filosofía organizacional, servicio a terceros, entre otros, la variabilidad que existe entre una empresa y otra devienen en capacidades distintas para el personal que se busca implementar en dicha organización.
- Referencia en los mejores: El modelo busca reconocer a trabajadores con mayor capacidad y mejores resultados, derivando de la idea que un mejor desempeño forma un estándar adecuado para la organización y en consecuencia una mejora para la productividad.

- Competencias diseñadas y competencias consultadas: Varias de las competencias que son necesarias en una organización no vienen de la sola observación y medición del comportamiento adecuado de terceros. Es fundamental que la dirección, por medio de conocimientos adquiridos, establezca que tipo de competencias espera por parte de sus empleados.

#### **Figura 4**

*El modelo por competencia*



*Nota.* Estructuración propia en base al modelo por competencias.

#### **2.2.2.4.2. El modelo de Spencer y Spencer**

Spencer y Spencer (1993) desarrollaron el llamado Modelo del Iceberg, esquema donde plantean que las competencias están dispuestas en dos niveles distintos; uno visible y de modificación fácil y otro oculto cuya modificación supone mayores dificultades. Dicho modelo está agrupado en dos ámbitos y cuenta con cinco variables, siendo estas:

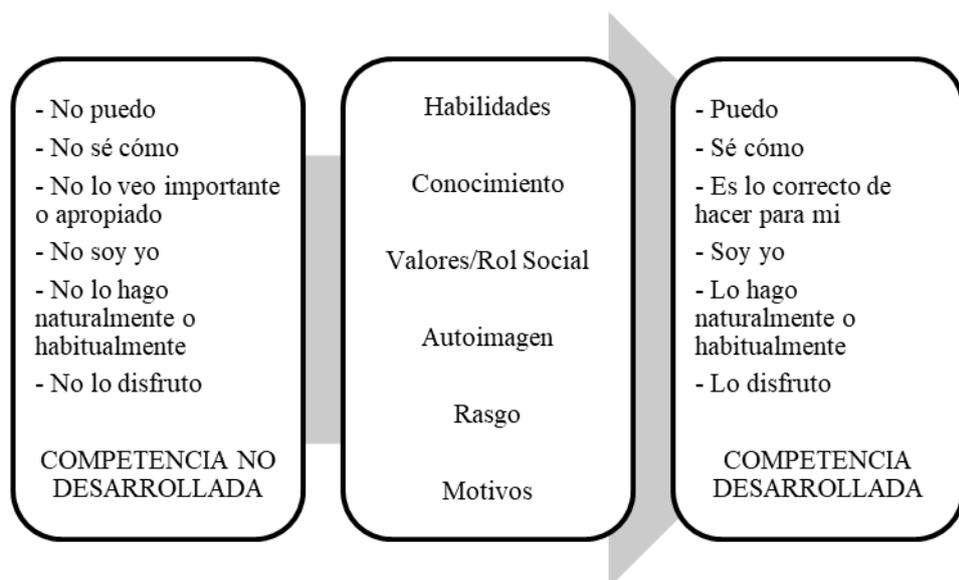
- **Ámbito Oculto:** Comprende los motivos y rasgos de las personas, siendo que los motivos refieren a los deseos y creencias del individuo donde puede ser afectado sus acciones en base a ambos factores. Los rasgos en referencia a las características físicas propia del individuo y las resoluciones consientes que devienen de este en circunstancias específicas.

- **Ámbito Visible:** Consta del autoconcepto, conocimientos y habilidades del individuo, donde el autoconcepto hace referencia a las virtudes, valores y actitudes de la persona; el conocimiento comprende el conocimiento que ostenta una persona en áreas específicas dentro del proceso productivo; y las habilidades hacen noción a la destreza con que una persona puede ejercer una labor mental o física.

Como se hace mención, la denominación de la metodología hace referencia a las dos caras de las competencias de un individuo, siendo algunas características de este más fáciles de denotar y entrenar, mientras que otras son más difíciles de trabajar debido a la complejidad del rasgo o característica. Para Sandoval et al. (2012), el modelo planteado por Spencer considera como factor fundamental la personalidad del individuo, la distinción de aspectos como el conocimiento, y la habilidad con la que cuenta la persona como áreas reconocibles con facilidad; además bajo la perspectiva del modelo, la motivación es una competencia poco perceptible en la personalidad de la persona.

### Figura 5

#### *Modelo de Spencer y Spencer*



*Nota.* Datos tomados en base a Spencer y Spencer (1993).

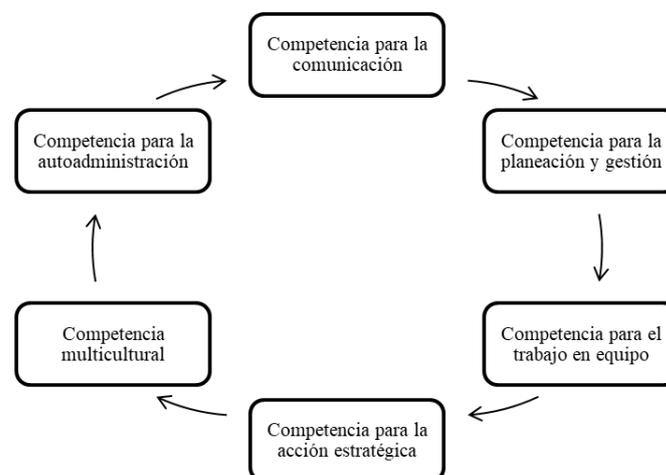
### 2.2.2.4.3. *El modelo de Hellriegel*

De acuerdo a Hellriegel et al. (2009), este modelo está basado en la interacción de los intereses de administradores con las competencias laborales que buscan alcanzar metas significativas. Se enfoca en seis competencias gerenciales:

- Competencia para la comunicación: Referida a la capacidad de la persona para guiar, escuchar, informar y negociar dentro del medio organizacional.
- Competencia para la planeación y gestión: Consta de la capacidad de un individuo para lidiar con el manejo de metas planificadas y de la toma de decisiones de este sobre las tareas establecidas por la organización.
- Competencia para el trabajo en equipo: Refiere a la habilidad del individuo para laborar de manera correcta con distintos equipos de trabajo, que tiene un entendimiento recíproco y respetuoso en sus relaciones.
- Competencia para la acción estratégica: Trata el conjunto de acciones que adopta un individuo para alcanzar las metas planificadas.
- Competencia multicultural: Consta sobre el conocimiento y trato de las circunstancias para con la organización.
- Competencia para la autoadministración: Refiere la identificación de las fortalezas del individuo y su gestión en las operaciones de la organización.

#### **Figura 6**

##### *Modelo de Hellriegel*



*Nota.* Datos tomados en base a Hellriegel (2009).

### 2.2.2.5. Dimensiones de las competencias laborales

De acuerdo a Hellriegel et al. (2009), para alcanzar la efectividad administrativa dentro de una organización es fundamental hablar sobre seis competencias generales centrales.

- Competencia para la comunicación: Comprende la capacidad para intercambiar o transferir información de manera efectiva, de modo que los receptores del mensaje y el emisor puedan comprenderla mutuamente. La implicancia del trabajo es esencial para un buen desempeño en el medio que se desarrolle la comunicación formal e informal, y la negociación.

#### Figura 7

*Dimensiones de la competencia para la comunicación*

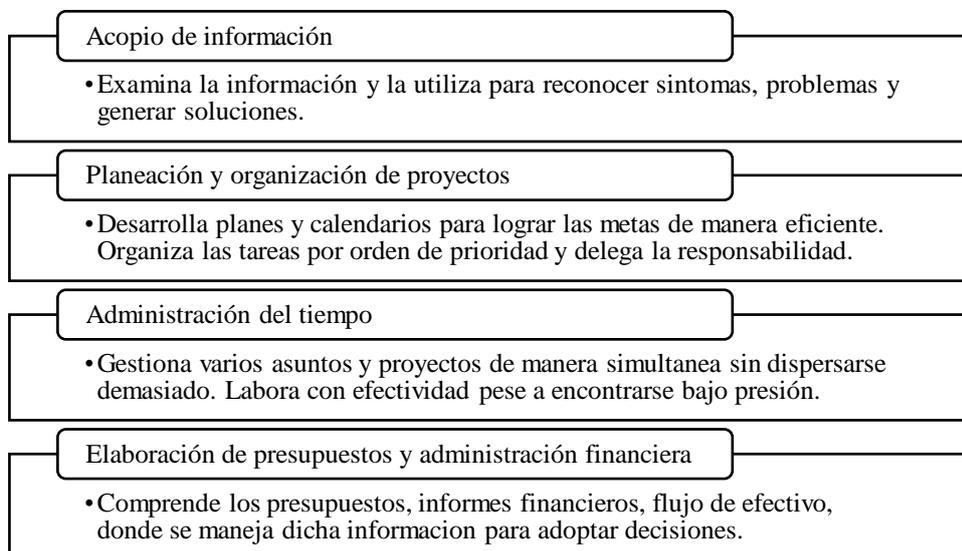
Comunicación informal	Comunicación formal	Negociación
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Facilita la comunicacion bilateral en torno a la retroalimentacion y sentimientos de otros. Fomenta una relacion interpersonal solida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Faculta la información a los individuos sobre las actividades y hecho relevantes y los mantiene en actualizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Negocia de manera efectiva a nombre del grupo de trabajo, el rol que desempeña y los recursos que se administre.</li> </ul>

*Nota.* Datos tomados de Hellriegel et al. (2009).

- Competencia para la planeación y gestión: Consta sobre las decisiones que se deben adoptar para asignar, realizar y monitorear las tareas dentro de la organización. Algunas de las labores que inmiscuyen esta competencia son la recolección de información, análisis y solución de los problemas; la organización y planeación de proyectos; la administración del tiempo y la elaboración de la administración financiera y presupuestos.

### Figura 8

#### *Dimensiones de la competencia para la planeación y gestión*

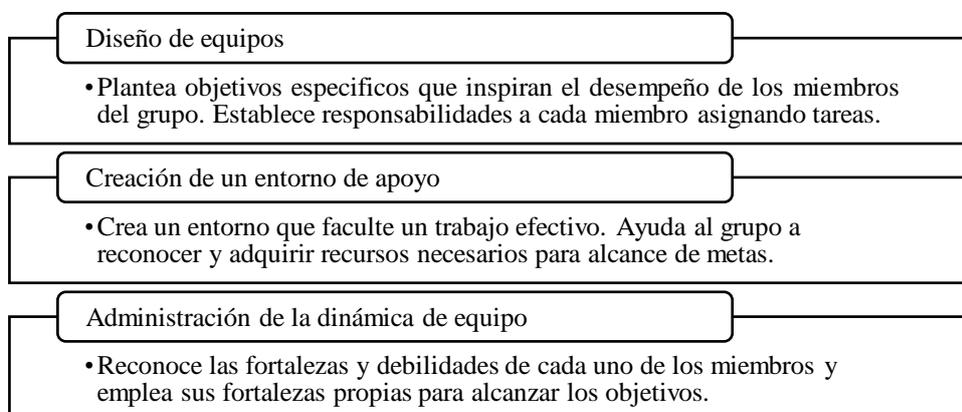


*Nota.* Datos tomados de Hellriegel et al. (2009).

- Competencia para el trabajo en equipo. Refiere al trabajo coordinado y a las responsabilidades de resultados de un grupo pequeño de personas. Algunas de las acciones que comprende esta competencia son el diseño de equipos de forma correcta, la creación de un entorno que apoye a los equipos, y la dinámica de los equipos.

### Figura 9

#### *Dimensiones de la competencia para el trabajo en equipo*

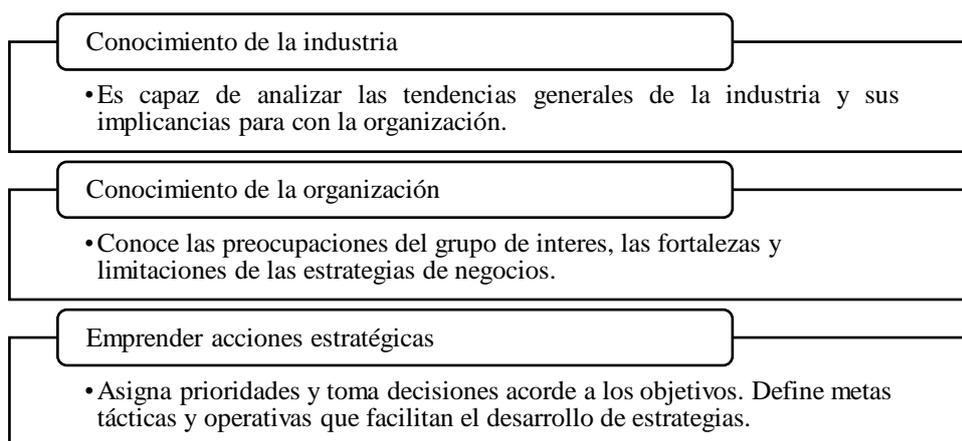


*Nota.* Datos tomados de Hellriegel et al. (2009).

- Competencia para la acción estratégica: Refiere a la comprensión del objetivo general y los valores de la organización para que las acciones de los empleados se alineen a las de esta.

### Figura 10

#### *Dimensiones de la competencia para la acción estratégica*

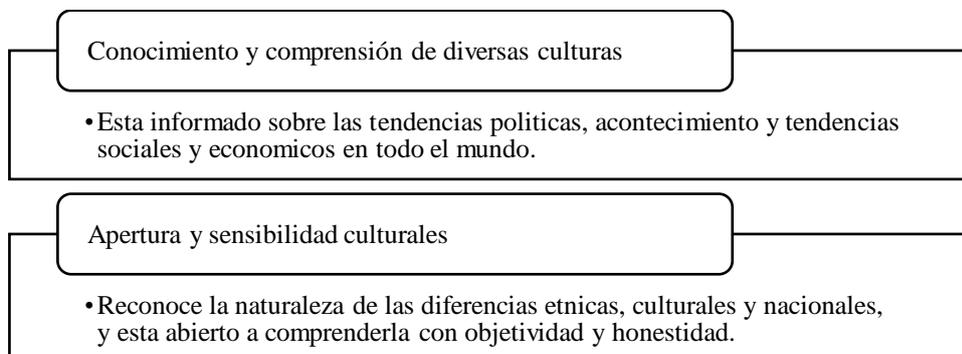


*Nota.* Datos tomados de Hellriegel et al. (2009).

- Competencia multicultural. Consta sobre el conocimiento, comprensión y respuesta de las diversas cuestiones culturales, políticas y económicas que se presentan en los diferentes estados o países. Dentro de esta competencia se incluye el conocimiento y comprensión de las diferentes culturas, y las aperturas y sensibilidades culturales.

### Figura 11

#### *Dimensiones de la competencia multicultural*

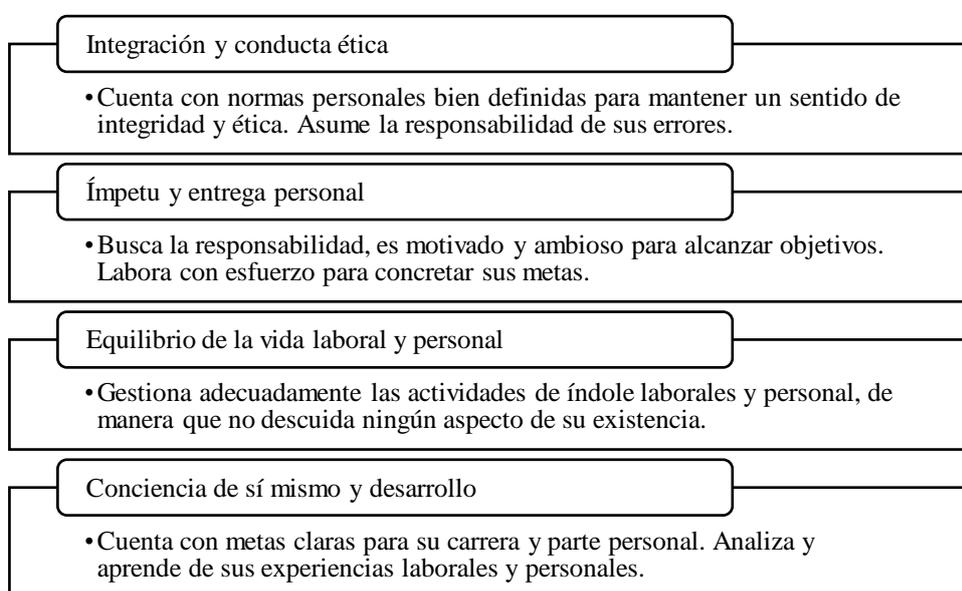


*Nota.* Datos tomados de Hellriegel et al. (2009).

- Competencia para la autoadministración. Refiere al cómo una persona comprende su propio desarrollo y asume las responsabilidades de sus actos dentro del trabajo y fuera. Las competencias por autoadministración incluyen integridad y ética, ímpetu y flexibilidades personales, equilibrio entre la vida laboral personal y, conocimiento y desarrollo personal.

### Figura 12

#### *Dimensiones de la competencia para la planeación y gestión*



Nota. *Datos tomados de Hellriegel et al. (2009).*

## 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### **Acción estratégica**

Competencia desarrollada por una persona respecto a comprender el objetivo general y los valores propiamente de la organización con objeto que las acciones del trabajador lleguen a alinearse (Hellriegel et al., 2009).

### **Autoadministración**

Competencia del trabajador para comprender su propio desempeño, asumiendo las responsabilidades de sus propios actos fuera o dentro del ámbito laboral (Hellriegel et al., 2009).

**Autocuidado y cuidado médico**

Refiere a tratamientos médicos y odontológicos que recurre una persona, así como su cuidado frente a la exposición solar, realizarse exámenes médicos, automedicarse, examinarse, entre otras más (Arrivillaga y Salazar, 2005).

**Competencias laborales**

Conjunto de capacidades necesarias para que una persona pueda desempeñarse dentro de un puesto laboral, concerniendo las habilidades que este posee, como conocimientos específicos (Alles, 2012).

**Comunicación**

Capacidad de una persona para transferir información exitosamente, siendo que los receptores del mensaje y el emisor lleguen a comprenderse mutuamente (Hellriegel et al., 2009).

**Condición, actividad física y deporte**

Corresponde a actividades físicas, el tipo de ejercicio que se practica, el peso corporal de una persona, la sensación de vitalidad, cansancio, entre otras más (Arrivillaga y Salazar, 2005).

**Consumo de alcohol, tabaco u otra droga**

Refiere al alcohol, tabaco o alguna otra droga que llegue a consumir una persona, así como también el consumo de café y bebidas gasificadas (Arrivillaga y Salazar, 2005).

**Escuela de Blindados del Ejército del Perú**

Institución educativa de especialización militar dentro del campo del empleo de unidades blindadas y antitanque con reconocimiento a nivel nacional e internacional, que tiene por función brindar capacitación al personal militar peruano en liderazgo y gestión de operaciones blindadas, a través de una educación de calidad que considere estándares de nivel internacional, con objeto de dotar especialistas calificados al Ejército del Perú (Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2022).

**Estilos de vida**

Conjunto de hábitos cotidianos y patrones de comportamiento de una persona que permanentes en el tiempo pueden volverse en dimensiones de seguridad o riesgo de acuerdo a su naturaleza (Sánchez y De Luna, 2015).

**Hábitos alimenticios**

Implica el consumo de agua habitual, de sales y azúcares, de vegetales y frutas, de carnes y grasas, de comidas rápidas, entre otras más (Arrivillaga y Salazar, 2005).

**Multicultural**

Implica conocimiento, comprensión y respuesta de cuestiones políticas, culturales y económicas que se dan en los países (Hellriegel et al., 2009).

**Planeación y gestión**

Consiste en las decisiones que una persona debe adoptar para asignación, realización y monitoreo de las actividades laborales en la organización (Hellriegel et al., 2009).

**Recreación y manejo del tiempo libre**

Trata de actividades físicas de recreación para la persona, el descanso en la rutina diaria y actividades en el tiempo libre (Arrivillaga y Salazar, 2005).

**Sueño**

Refiere al tiempo de sueño de una persona, la sensación de descanso, el consumo de pastillas para dormir, entre otras similares (Arrivillaga y Salazar, 2005).

**Trabajo en equipo**

Es el trabajo coordinado y las responsabilidades que implica un grupo determinado de personas en el ámbito laboral (Hellriegel et al., 2009)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

##### ***3.1.1. Hipótesis general***

Existe relación significativa entre los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

##### ***3.1.2. Hipótesis específicas***

- a) Existe relación significativa entre los estilos de vida y el manejo del personal para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- b) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la acción estratégica para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- c) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la conciencia global para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- d) Existe relación significativa entre los estilos de vida y el trabajo en equipo para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- e) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la planeación y administración para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.
- f) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la comunicación para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### **3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

##### ***3.2.1. Identificación de la variable independiente***

Variable independiente (X): Estilos de vida.

**3.2.1.1. Indicadores.**

DX1: Condición, actividad física y deporte

DX2: Recreación y manejo del tiempo libre

DX3: Autocuidado y cuidado médico

DX4: Hábitos alimenticios

DX5: Consumo de alcohol, tabaco u otra droga

DX6: Sueño

**3.2.1.2. Escala para la medición de la variable independiente.**

1 = No saludable (0-35)

2 = Poco saludable (36-70)

3 = Saludable (71-105)

4 = Muy saludable (106-144)

**3.2.2. Identificación de la variable dependiente**

Variable dependiente (Y): Competencias laborales.

**3.2.2.1. Indicadores.**

DY1: Competencia para el manejo del personal

DY2: Competencia en la acción estratégica

DY3: Competencia para la conciencia global

DY4: Competencia para el trabajo en equipo

DY5: Competencia para la planeación y la administración

DY6: Competencia en la comunicación

**3.2.2.2. Escala para la medición de la variable dependiente.**

1 = Nivel bajo de competencias laborales (46-107)

2 = Nivel regular de competencias laborales (108-169)

3 = Nivel alto de competencias laborales (170-230)

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

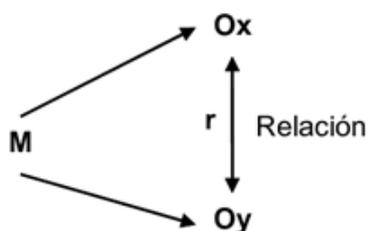
En lineamiento de los objetivos, la investigación presente es de tipo básica a razón que estos conllevaron a la recolección y análisis de fundamento teórico científico del estilo de vida y las competencias laborales para generación de nuevos aportes de conocimiento de acuerdo al caso de estudio a fin de contribuir en la problemática que se ha dado a conocer. Una investigación básica implica como propósito básico la producción de conocimientos y teorías (Hernández et al., 2014).

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel de investigación refiere el grado de conocimiento que alcanza el investigador de acuerdo al problema que ha identificado, siendo en razón de ello que la investigación presente llega a un nivel correlacional debido a que su finalidad fue determinar la relación entre los estilos de vida y cada una de las competencias laborales en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú. Un estudio correlacional tiene como objeto evaluar la relación que exista entre dos variables o más en un determinado contexto (Hernández et al., 2014).

### **3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de investigación refiere el plan o conjunto de procedimientos que el investigador recurre para recolectar la información que necesita, siendo de acuerdo a ello que la investigación presente es de diseño no experimental puesto que no se manipularon las variables para el estudio de la población. Así mismo, la investigación presente implica un corte transversal a razón que la recolección de los datos se realizó en un determinado momento en el tiempo. Una investigación es no experimental cuando las variables no llegan a ser manipuladas y en donde se establecen relaciones causales con una mayor precisión, siendo que los fenómenos son estudiados en un solo momento y transversalmente (Chávez, 2018). En la Figura 13 se puede apreciar el diseño no experimental para esta investigación.

**Figura 13***Diseño de investigación*

*Nota.* Datos tomados en base a Hernández (2014).

Donde:

- M : Muestra de estudio (oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en el 2022).
- Ox : Observación en la variable estilos de vida.
- Oy : Observación en la variable competencias laborales.
- R : Relación entre las variables de estudio.

### 3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se centró en el estudio de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en cuanto a las competencias laborales para la gestión pública y los estilos de vida que presenta un grupo determinado de integrantes que conforman dicha institución en el 2022. La Escuela de Blindados del Ejército del Perú fue creado en 1973 bajo el lema de “Valor, Potencia y Rapidez”, con instalación inicial en el distrito de Rímac en la capital Lima para posteriormente ser instalado en el distrito de Ancón en 1989 (Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2022).

### 3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.7.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio refiere a partir de quién o quiénes se realiza la recolección de datos de acuerdo a los propósitos de una investigación. Por lo tanto, para este trabajo

de investigación fueron los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú al 2022 quienes la conforman.

### 3.7.2. Población

Una totalidad de 52 oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú al 2022 conformó la población de estudio según información obtenida por medio de la administración de la institución referida, donde no se extrajo una muestra por ser una cantidad relativamente pequeña.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de estudio*

Nº	Oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú	Cantidad de integrantes
01	Dirección	1
02	Subdirección	1
03	Departamento de Doctrina	15
04	Doctrina	20
04	Administrativo	15
Total		52

*Nota.* Datos de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú al 2022.

## 3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

### 3.8.1. Procedimiento

De acuerdo a los objetivos de la presente investigación, los datos recolectados fueron almacenados en una base de datos con el soporte del programa informático Microsoft Excel 2019. Dicha información fue transferida en el programa estadístico SPSS v. 25 con objeto de haber facilitado el procesamiento de los resultados. Entonces mediante el procesamiento de tablas de frecuencia y baremación se pudo facilitar el análisis descriptivo del comportamiento de las variables de estudio y sus dimensiones. Así como también, a través de correlaciones se pudo facilitar el análisis inferencial en la comprobación de las hipótesis que fueron planteadas,

donde previamente fue necesario realizar la prueba de normalidad a razón de saber si la data presentó una distribución normal o no, ya que ello conllevó a aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas respectivamente.

### **3.8.2. Técnicas**

La técnica empleada fue la encuesta, siendo un procedimiento que consiste en formular una serie de preguntas en base a fundamento teórico y de acuerdo a la realidad del estudio, las cuales son dirigidas a un grupo determinado de personas para que puedan responder a cada uno de los ítems de acuerdo a su percepción.

### **3.8.3. Instrumento**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, donde fueron 48 ítems formulados por Arrivillaga et al. (2002) y adaptado por Palomares (2014) los que conformaron el primer instrumento dirigido a la medición de la variable estilos de vida con una escala de valoración ordinal tipo Likert de cuatro categorías, y 46 ítems formulados por el presente investigador en base a fundamento teórico de Hellriegel (2009) los que conformaron el segundo instrumento dirigido a la medición de la variable competencias laborales para la gestión pública con una escala tipo Likert. Ambos instrumentos se pueden apreciar en el Apéndice C.

### **3.8.4. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos**

Los instrumentos de medición fueron sometidos a un proceso de evaluación por cinco expertos a razón de obtener una validez adecuada de cada uno de los ítems que conforman cada uno de los cuestionarios. Los resultados fueron favorables y se pueden apreciar en documentación en el Apéndice D de la presente investigación.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos de medición, fue concretado mediante la obtención del coeficiente Alpha de Cronbach el cual ha sido contrastado en la escala de Cronbach (1951) que se puede apreciar en la Tabla 2. Los resultados fueron obtenidos mediante el soporte del programa estadístico SPSS v. 25 los cuales se pueden apreciar en el Apéndice D de la presente investigación.

**Tabla 2***Escala de valoración de fiabilidad*

Escala	Valoración de fiabilidad
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

*Nota.* Datos obtenidos de Cronbach (1951).

De acuerdo a los resultados de la confiabilidad de los instrumentos presentados en la Tabla 3, el primer cuestionario contiene una estadística de fiabilidad de 0,982 obtenida de una totalidad de 48 ítems, y el segundo cuestionario contiene una estadística de fiabilidad de 0,993 obtenida de una totalidad de 46 ítems. Por lo tanto, tanto el cuestionario que conlleva a la medición de la variable estilos de vida como el cuestionario que conduce a la medición de la variable competencias laborales presentan una alta confiabilidad correspondientemente.

**Tabla 3***Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos de medición*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Estilos de vida	0,982	48
Competencias laborales	0,993	46

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

El trabajo de campo parte de la recolección de datos de acuerdo a la técnica de investigación, por lo que fue indispensable solicitar a la administración de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, la distribución actual de la organización que conforman dicha institución y el contacto de los oficiales objeto de estudio para la encuesta. Dicho proceso fue realizado virtualmente mediante el soporte del aplicativo *Google Forms* debido al contexto de pandemia que se estuvo viviendo por COVID-19 al periodo 2022. De acuerdo a ello, se realizaron diversas coordinaciones telefónicamente con cada uno de los oficiales a quienes se les dio a conocer instrucciones específicas a razón de haber aclarado su contenido, y por ende obtenido una adecuada contestación por parte de cada encuestado.

#### **4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En primera instancia son presentados los resultados descriptivos sobre datos sociodemográficos de la población de estudio, para luego pasar a los resultados de cada una de las variables de estudio y sus dimensiones en tablas de frecuencia.

En segunda instancia, son presentados los resultados de la comprobación de las hipótesis que fueron planteadas partiendo de la prueba de normalidad para luego pasar a correlaciones de acuerdo a cada prueba de hipótesis mediante el coeficiente rho de Spearman y valor-p que denota la significancia de dicho estadístico.

### 4.3. RESULTADOS

#### 4.3.1. Resultados de los Datos Sociodemográficos

De la Tabla 4 y Figura 14 predomina con el 88,5% que la mayoría de los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú encuestados son de género masculino, mientras que solo el 11,5% son de género femenino.

**Tabla 4**

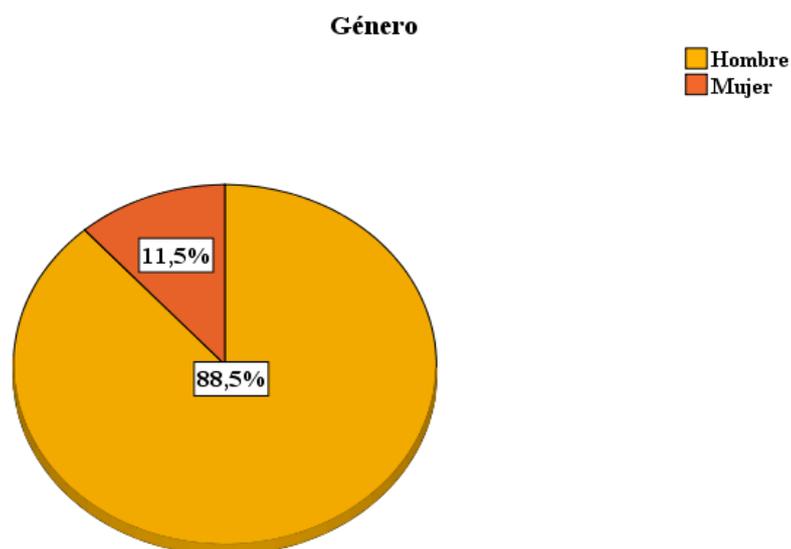
*Distribución de frecuencias del Género en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	46	88,5%
	Mujer	6	11,5%
	Total	52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 14**

*Distribución de frecuencias del Género en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 5 y Figura 15 resalta con el 63,5% que la mayoría de los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú encuestados tienen entre 25 a 34 años de edad, seguido del 19,2% que tienen entre 18 a 24 años de edad y el 17,3% que tienen entre 35 a 44 años de edad respectivamente.

**Tabla 5**

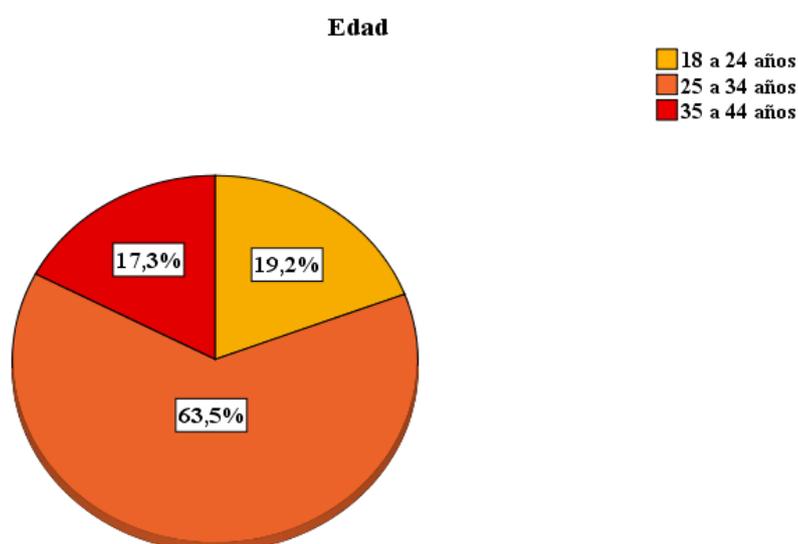
*Distribución de frecuencias de la Edad en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 24 años	10	19,2%
	25 a 34 años	33	63,5%
	35 a 44 años	9	17,3%
Total		52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 15**

*Distribución de frecuencias de la Edad en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 6 y Figura 16 sobresale con el 59,6% que la mayoría de los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú encuestados son solteros, seguido del 28,8% de oficiales que son casados, del 7,7% de oficiales que son divorciados y del 3,8% de oficiales que forman parte de una pareja.

**Tabla 6**

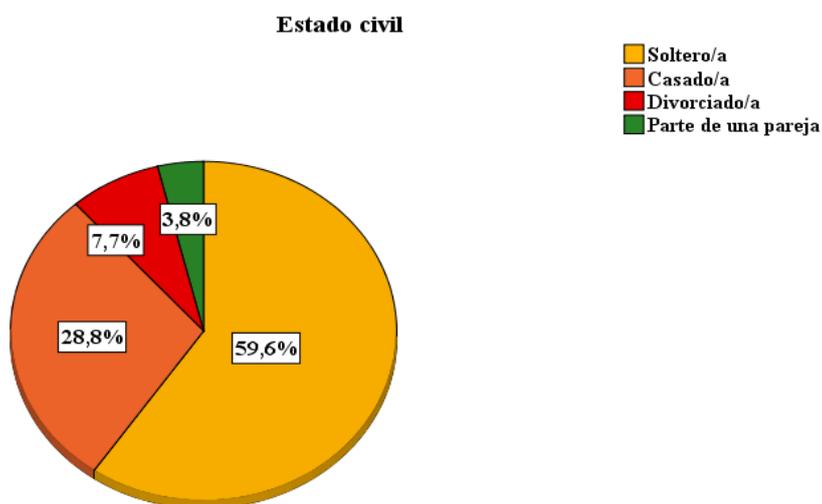
*Distribución de frecuencias del Estado civil en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Soltero/a	31	59,6%
	Casado/a	15	28,8%
	Divorciado/a	4	7,7%
	Parte de una pareja	2	3,8%
Total		52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 16**

*Distribución de frecuencias del Estado civil en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 7 y Figura 17 destaca con el 34,6% que la mayoría de los oficiales encuestados son titulados, seguido del 30,8% que son bachilleres, el 13,5% que tienen otros estudios, el 11,5% que son diplomados, el 7,7% que son maestrantes y solo el 1,9% que son doctorados respectivamente.

**Tabla 7**

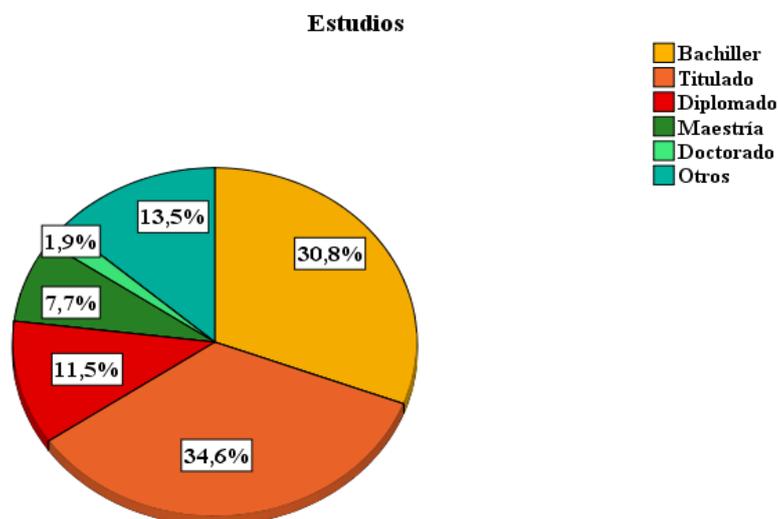
*Distribución de frecuencias de los Estudios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Estudios	Bachiller	16	30,8%
	Titulado	18	34,6%
	Diplomado	6	11,5%
	Maestría	4	7,7%
	Doctorado	1	1,9%
	Otros	7	13,5%
	Total	52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 17**

*Distribución de frecuencias de los Estudios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 8 y Figura 18 enfatiza con el 30,8% que el cargo profesional de la mayoría de los miembros que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú es de auxiliar, seguido del 26,9% de miembros que tienen cargo profesional de jefe, del 23,1% de miembros que tienen cargo profesional de técnicos y solo el 19,2% de miembros que tienen cargo profesional de administrativos.

**Tabla 8**

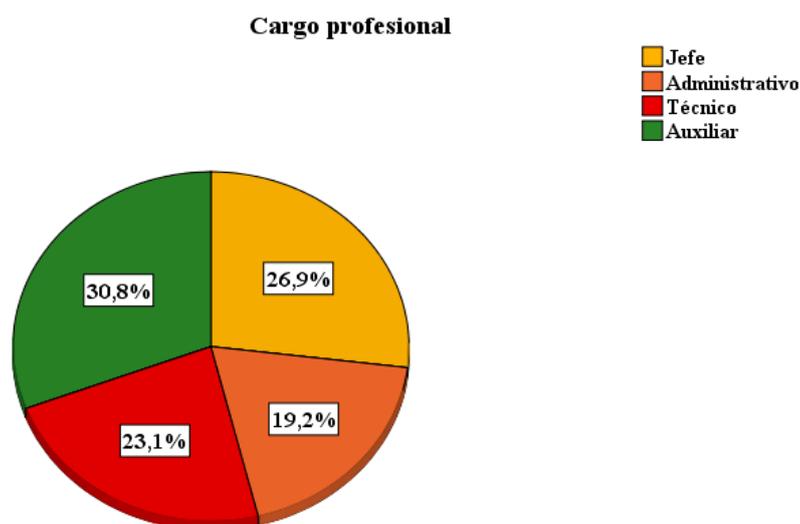
*Distribución de frecuencias del Cargo profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Cargo profesional	Jefe	14	26,9%
	Administrativo	10	19,2%
	Técnico	12	23,1%
	Auxiliar	16	30,8%
	Total	52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 18**

*Distribución de frecuencias del Cargo profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 9 y Figura 19 resalta con el 38,5% que la experiencia profesional de la mayoría de los oficiales encuestados es entre 6 a 10 años, con el 34,6% que es entre 1 a 5 años, con el 11,5% que es entre 11 a 15 años, con el 9,6% que es entre 21 a 25 años y con el 5,8% que es entre 16 a 20 años.

**Tabla 9**

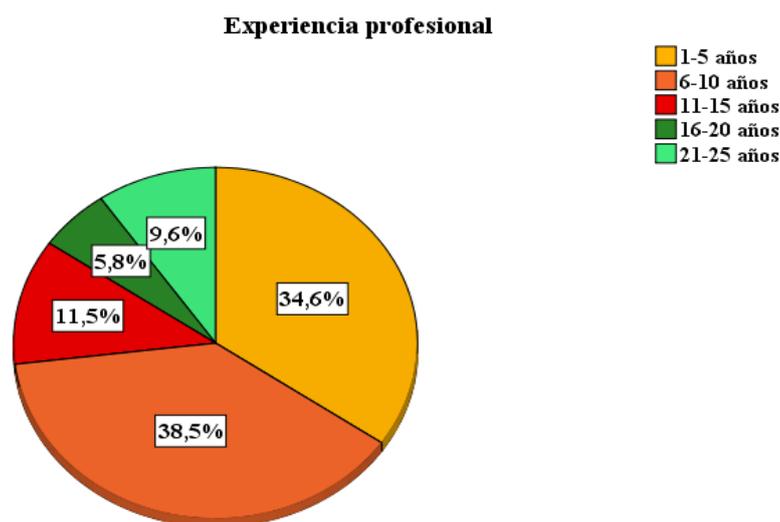
*Distribución de frecuencias de la Experiencia profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia profesional	1-5 años	18	34,6%
	6-10 años	20	38,5%
	11-15 años	6	11,5%
	16-20 años	3	5,8%
	21-25 años	5	9,6%
Total		52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 19**

*Distribución de frecuencias de la Experiencia profesional en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### 4.3.2. Resultados de la Variable Estilos de Vida

#### 4.3.2.1. Análisis Descriptivo por Dimensión

De la Tabla 10 y Figura 20 resalta con el 55,8% que la mayoría de los oficiales presentan una condición, actividad física y deporte muy saludable, explicado por buenos hábitos; mientras que solo el 5,8% poco saludable.

**Tabla 10**

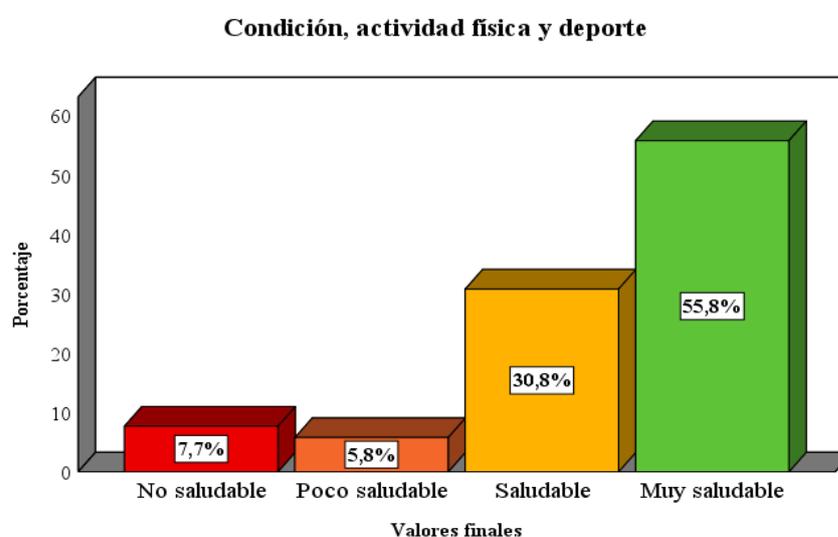
*Distribución de frecuencias de la dimensión Condición, actividad física y deporte en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Condición, actividad física y deporte	No saludable	0-2	4	7,7%
	Poco saludable	3-5	3	5,8%
	Saludable	6-8	16	30,8%
	Muy saludable	9-12	29	55,8%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 20**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Condición, actividad física y deporte en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 11 y Figura 21 predomina con el 48,1% que la mayoría de los oficiales encuestados conllevan una recreación y manejo del tiempo libre poco saludable, explicado por carencia de actividad física de recreación y de descanso entre las actividades rutinarias; en oposición solo el 11,5% muy saludable.

**Tabla 11**

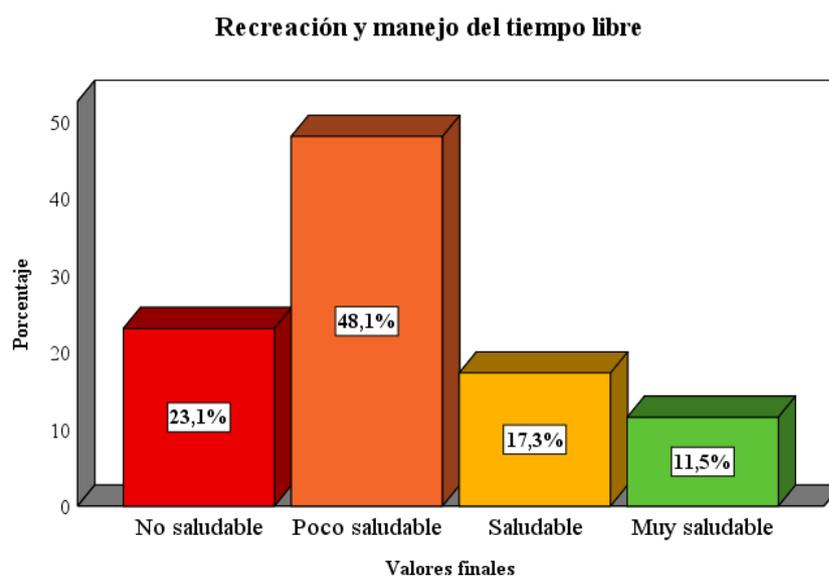
*Distribución de frecuencias de la dimensión Recreación y manejo del tiempo libre en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Recreación y manejo del tiempo libre	No saludable	0-4	12	23,1%
	Poco saludable	5-9	25	48,1%
	Saludable	10-14	9	17,3%
	Muy saludable	15-18	6	11,5%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 21**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Recreación y manejo del tiempo libre en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 12 y Figura 22 prevalece con el 30,8% que la mayoría de los oficiales encuestados implican un autocuidado y cuidado médico saludable, explicado por la frecuencia de recurrir a profesionales de la salud para mejorar su bienestar y salud personal; en contradicción el 19,2% poco saludable.

**Tabla 12**

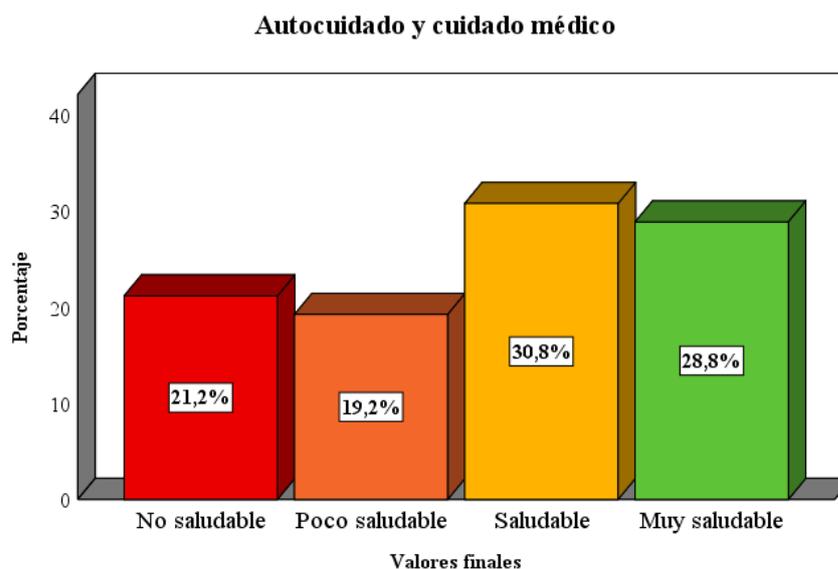
*Distribución de frecuencias de la dimensión Autocuidado y cuidado médico en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Autocuidado y cuidado médico	No saludable	0-5	11	21,2%
	Poco saludable	6-11	10	19,2%
	Saludable	12-17	16	30,8%
	Muy saludable	18-24	15	28,8%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 22**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Autocuidado y cuidado médico en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 13 y Figura 23 sobresale con el 44,2% que la mayoría de los oficiales encuestados tienen hábitos alimenticios no saludables, explicado por consumir alimentos poco nutritivos y que contienen mayores calorías, azúcares, grasas y carbohidratos; en oposición solo el 7,7% muy saludable.

**Tabla 13**

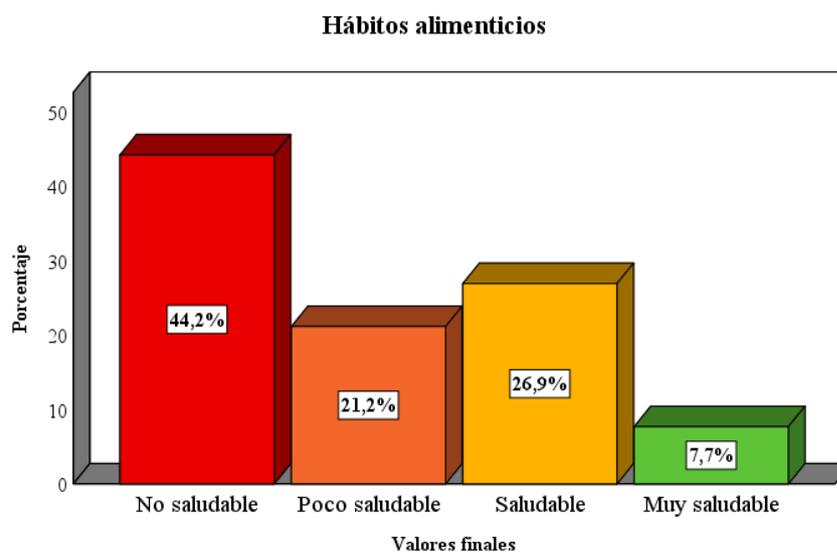
*Distribución de frecuencias de la dimensión Hábitos alimenticios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Hábitos alimenticios	No saludable	0-13	23	44,2%
	Poco saludable	14-27	11	21,2%
	Saludable	28-41	14	26,9%
	Muy saludable	42-54	4	7,7%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 23**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Hábitos alimenticios en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 14 y Figura 24 se deduce que el 100% de los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú que fueron encuestados conllevan un consumo de alcohol, tabaco u otra droga de manera muy saludable, explicado porque no presentan indicios de consumir alguno de estos tipos de estimulantes del sistema nervioso, sino más bien prefieren motivar, incentivar y promover su consumo bajo o nulo en los entornos sociales donde se encuentren.

**Tabla 14**

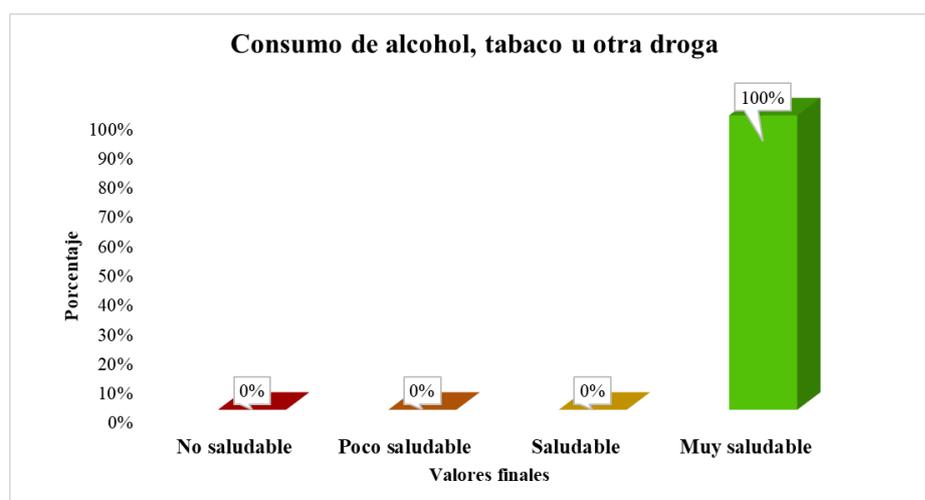
*Distribución de frecuencias de la dimensión Consumo de alcohol, tabaco u otra droga en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Consumo de alcohol, tabaco u otra droga	No saludable	0-4	0	0%
	Poco saludable	5-9	0	0%
	Saludable	10-14	0	0%
	Muy saludable	15-18	52	100%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 24**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Consumo de alcohol, tabaco u otra droga en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 15 y Figura 25 prima con el 42,3% que la mayoría de los oficiales encuestados mantienen un sueño no saludable, explicado por pocas horas para dormir, traspasar, dificultad para conciliar el sueño y dormir de forma inadecuada durante la noche; en contradicción solo el 5,8% muy saludable.

**Tabla 15**

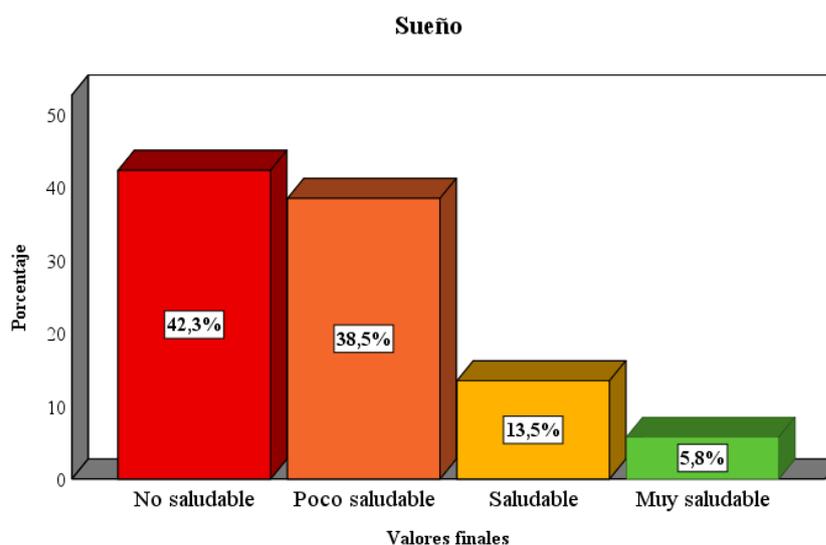
*Distribución de frecuencias de la dimensión Sueño en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Sueño	No saludable	0-4	22	42,3%
	Poco saludable	5-9	20	38,5%
	Saludable	10-14	7	13,5%
	Muy saludable	15-18	3	5,8%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 25**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Sueño en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

#### 4.3.2.2. Análisis Descriptivo por Variable

De la Tabla 16 y Figura 26 sobresale con el 44,2% que la mayoría de los oficiales encuestados presentan un estilo de vida poco saludable, pues por lo general sus hábitos cotidianos y comportamiento se ven alterados por su actividad laboral, en algunos casos hasta de forma irresponsable a razón que se ve perjudicada su salud.

**Tabla 16**

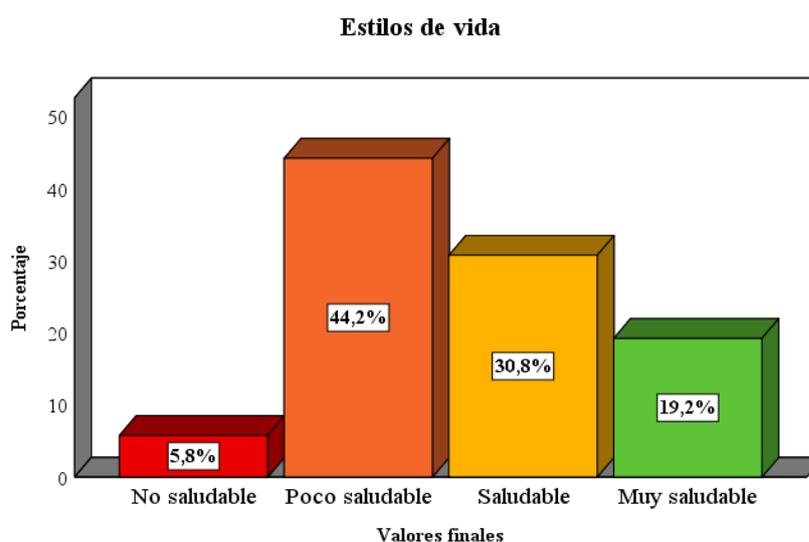
*Distribución de frecuencias de la variable Estilos de vida en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Estilos de vida	No saludable	0-35	3	5,8%
	Poco saludable	36-70	23	44,2%
	Saludable	71-105	16	30,8%
	Muy saludable	106-144	10	19,2%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 26**

*Distribución de frecuencias de la variable Estilos de vida en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### 4.3.3. Resultados de la Variable Competencias Laborales

#### 4.3.3.1. Análisis Descriptivo por Dimensión

De la Tabla 17 y Figura 27, solo el 17,3% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en la competencia para la comunicación, mientras que el 40,4% un nivel bajo y el 42,3% nivel medio; resultados explicados por la falta de mejora en las interacciones de los miembros de la institución.

**Tabla 17**

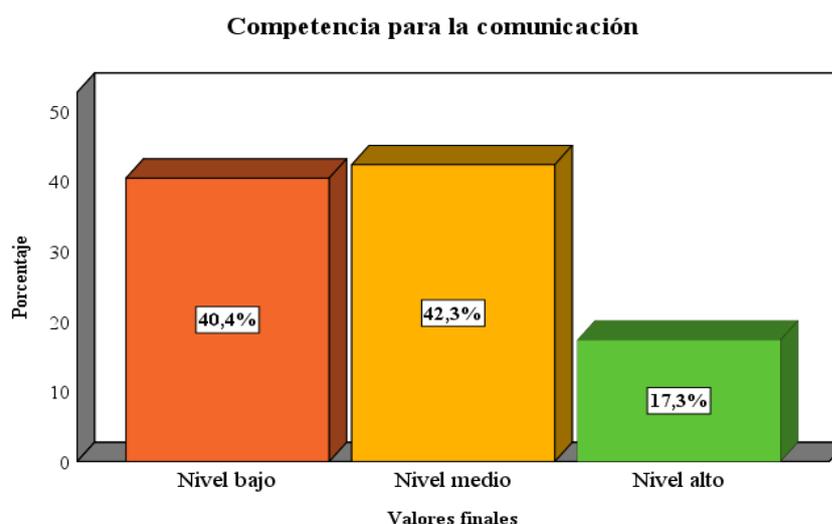
*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencia para la comunicación	Nivel bajo	7-16	21	40,4%
	Nivel medio	17-26	22	42,3%
	Nivel alto	27-35	9	17,3%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 27**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 18 y Figura 28, el 36,5% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en la competencia para la planeación y gestión, en tanto el 34,6% un nivel bajo y el 28,8% nivel medio; resultados explicados por la falta de mejora en la recolección de información, análisis y solución de problemas, en la planeación y organización de proyectos, en la administración del tiempo y, en la elaboración de presupuestos y administración financiera en la institución.

**Tabla 18**

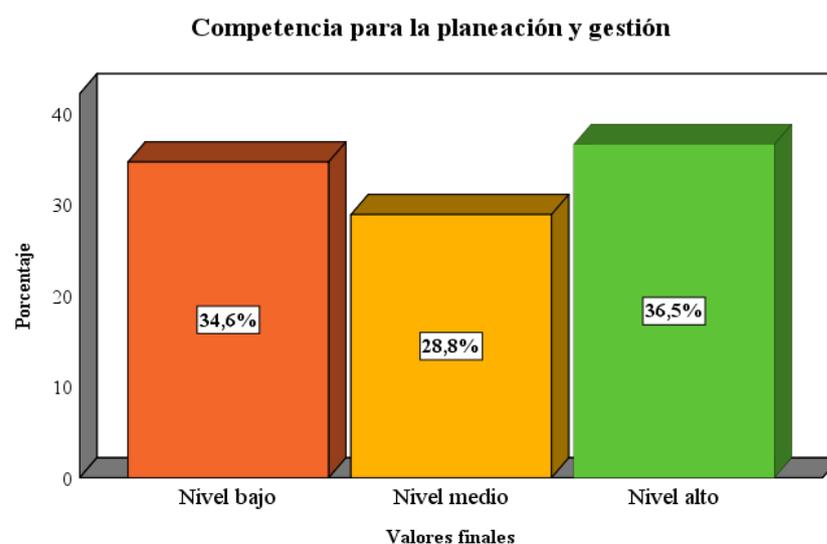
*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencia para la planeación y gestión	Nivel bajo	9-21	18	34,6%
	Nivel medio	22-33	15	28,8%
	Nivel alto	34-45	19	36,5%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 28**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 19 y Figura 29, el 25% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en la competencia para el trabajo en equipo, por otra parte el 36,5% un nivel bajo y el 38,5% nivel medio; resultados explicados por la falta de mejora en el diseño de equipos de trabajo, en la creación de un ambiente de apoyo y en la administración de la dinámica de equipo laboral en la institución.

**Tabla 19**

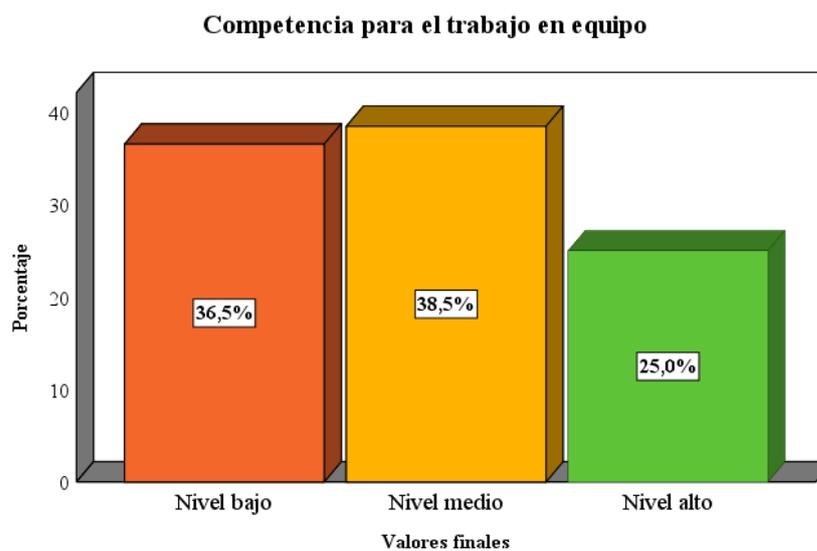
*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencia para el trabajo en equipo	Nivel bajo	9-21	19	36,5%
	Nivel medio	22-33	20	38,5%
	Nivel alto	34-45	13	25%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 29**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 20 y Figura 30, el 19,2% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en la competencia para la acción estratégica, en otra instancia el 46,2% un nivel bajo y el 34,6% nivel medio; resultados explicados por la falta de desarrollo de conocimiento del personal respecto a la institución y a la organización, además de una inadecuada estructuración de acciones estratégicas.

**Tabla 20**

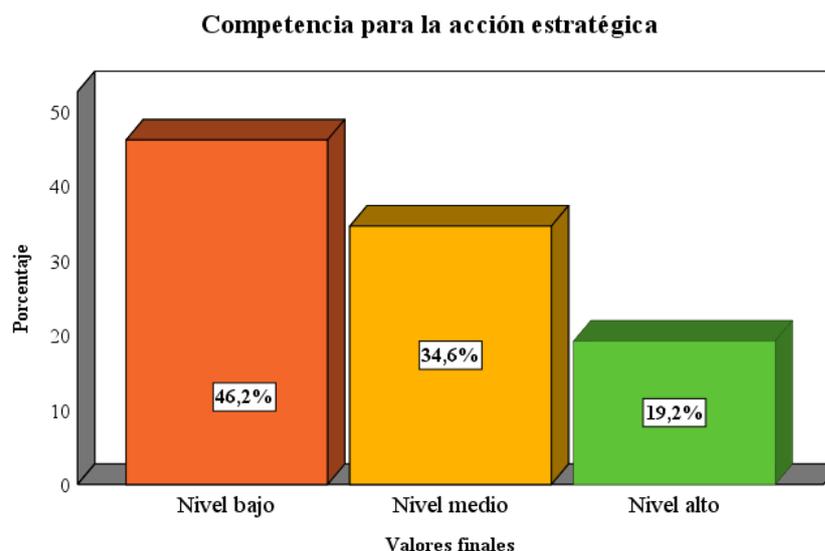
*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencia para la acción estratégica	Nivel bajo	6-14	24	46,2%
	Nivel medio	15-22	18	34,6%
	Nivel alto	23-30	10	19,2%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 30**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 21 y Figura 31, el 13,5% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en la competencia multicultural, mientras que el 44,2% un nivel bajo y el 42,3% nivel medio; resultados que llegan a ser explicados por desinformación tanto de las tendencias políticas, sociales como económicas en el mundo y el bajo reconocimiento de las diferentes culturas en la institución.

**Tabla 21**

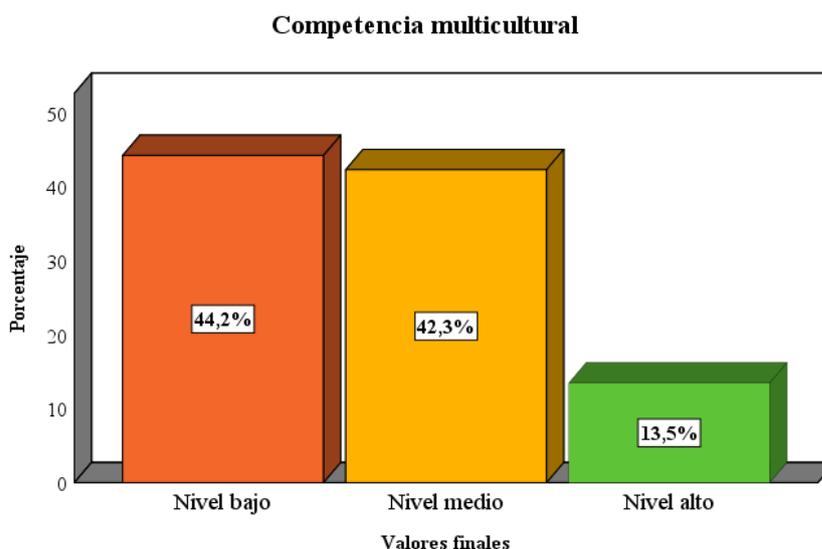
*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencia multicultural	Nivel bajo	6-14	23	44,2%
	Nivel medio	15-22	22	42,3%
	Nivel alto	23-30	7	13,5%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 31**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

De la Tabla 22 y Figura 32, el 13,5% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en la competencia para la autoadministración, en tanto 51,9% un nivel bajo y el 34,6% nivel medio; resultados explicados por la falta de mejora en la integridad y conducta ética, en el equilibrio de la vida laboral-personal y, en la conciencia de sí mismo y desarrollo en el personal de la institución.

**Tabla 22**

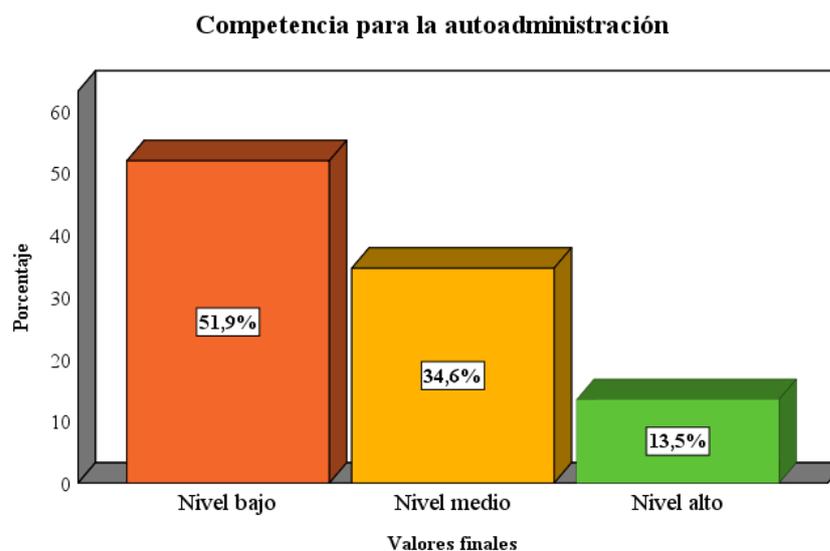
*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la autoadministración, Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Dimensión	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencia para la autoadministración	Nivel bajo	9-21	27	51,9%
	Nivel medio	22-33	18	34,6%
	Nivel alto	34-45	7	13,5%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 32**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Competencia para la autoadministración, Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

#### 4.3.3.2. Análisis Descriptivo por Variable

De la Tabla 23 y Figura 33, el 21,2% de los oficiales encuestados presentan un nivel alto en las competencias laborales, por su parte el 38,5% un nivel bajo y el 40,4% nivel medio; resultados que llegan a ser explicados por la falta de desarrollo de las capacidades del personal de la institución aludida.

**Tabla 23**

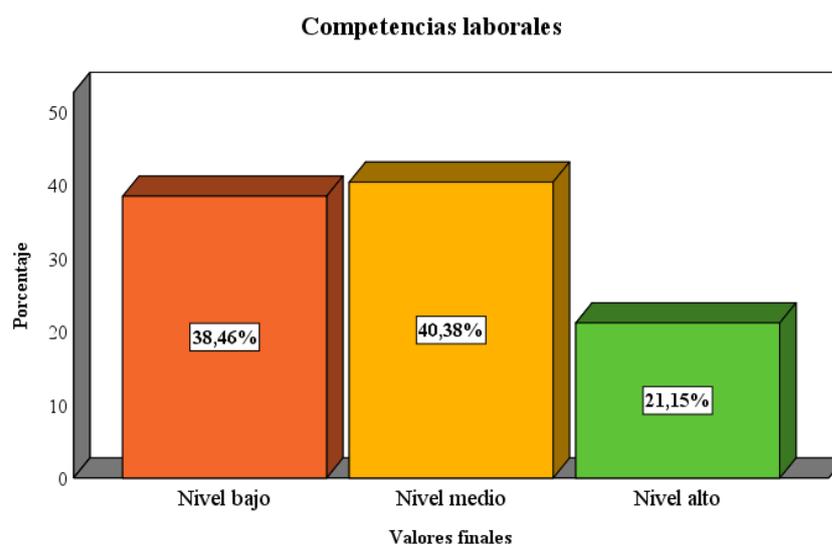
*Distribución de frecuencias de la variable Competencias laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variable	Valor Final	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Competencias laborales	Nivel bajo	46-107	20	38,5%
	Nivel medio	108-169	21	40,4%
	Nivel alto	170-230	11	21,2%
Total			52	100%

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

**Figura 33**

*Distribución de frecuencias de la variable Competencias laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

## 4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

### 4.4.1. Prueba de normalidad

De acuerdo a los propósitos de la presente investigación fue necesario llevar a cabo la prueba de normalidad para tener noción si los datos que conforman las variables y dimensiones implicadas tienen distribución normal o no, ya que de acuerdo a ello se tomó la decisión sobre qué tipo de estadístico aplicar en la comprobación de hipótesis. Por lo tanto, en la prueba de normalidad se identificaron los resultados de Kolmogorov-Smirnov a razón que las unidades de análisis superan la cantidad de 50, y considerando el siguiente planteamiento:

**Hipótesis nula:  $H_0: \rho = 0$**

Los datos tienen distribución normal.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho \neq 0$**

Los datos no tienen distribución normal.

**Criterios para el contraste de las hipótesis:**

Si el valor- $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

Si el valor- $p > 0,05$ , se rechaza la  $H_a$  y se acepta la  $H_0$ .

**Tabla 24**

*Prueba de normalidad, Kolmogorov-Smirnov*

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VX Estilos de vida	0,102	52	0,200
VY Competencias laborales	0,176	52	0,000
DY1: Competencia para la comunicación	0,157	52	0,003
DY2: Competencia para la planeación y gestión	0,150	52	0,005
DY3: Competencia para el trabajo en equipo	0,146	52	0,007
DY4: Competencia para la acción estratégica	0,155	52	0,003
DY5: Competencia multicultural	0,136	52	0,017
DY6: Competencia para la autoadministración	0,148	52	0,006

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### Decisión estadística

De la Tabla 24 es identificado que solo la variable estilos de vida presentó un valor- $p > 0,05$  (nivel de significancia), en tanto la variable competencias laborales y sus dimensiones presentaron un valor- $p < 0,05$ , lo que conllevó a deducir de acuerdo a los criterios para contraste de hipótesis en prueba de normalidad que, la variable independiente presentó distribución normal pero la variable dependiente y sus dimensiones no presentaron una distribución normal respectivamente.

#### 4.4.2. Interpretación para la comprobación de hipótesis

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, fue factible la aplicación de pruebas no paramétricas para la comprobación de cada una de las hipótesis planteadas, siendo que en relación de los objetivos de la presente investigación, conllevó al procesamiento del coeficiente rho de Spearman donde se utilizó una escala que hace mención Hernández et al. (2014), la misma que se puede observar en la Tabla 25 a razón de realizar una interpretación adecuada de los resultados.

**Tabla 25**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota.* Datos obtenidos Hernández et al. (2014).

## 4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.5.1. Comprobación de la primera hipótesis específica

#### Planteamiento de hipótesis

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los estilos de vida y la competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los estilos de vida y la competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### Criterios para la comprobación de hipótesis

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la H<sub>1</sub> y se acepta la H<sub>0</sub>.

#### Criterios para el procesamiento estadístico

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

#### Resultados

Con un nivel de confianza del 95% se realizó el procesamiento de la correlación rho de Spearman, obteniendo de este modo los resultados siguientes:

**Tabla 26**

*Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

VARIABLES PROCESADAS	ESTADÍSTICOS	VX: ESTILOS DE VIDA	DY1: COMPETENCIA PARA LA COMUNICACIÓN
VX: Estilos de vida	Coficiente	1	0,894
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
DY1: Competencia para la comunicación	Coficiente	0,894	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### **Decisión estadística**

De la Tabla 26 se identificó que, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido es de 0,894, siendo significativo por haber implicado un valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia), resultado que conllevó de acuerdo a los criterios para contraste de hipótesis que se rechace la  $H_0$  y se acepte la  $H_1$ .

### **Interpretación**

De esa manera, en base a los datos recolectados a partir de los oficiales que llegaron a ser encuestados en este estudio, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,894 se comprueba que, existe una relación positiva y alta de 89,4% entre los estilos de vida y la competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### **4.5.2. Comprobación de la segunda hipótesis específica**

##### **Planteamiento de hipótesis**

$H_1$ : Existe relación significativa entre los estilos de vida y la competencia para la planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

$H_0$ : No existe relación entre los estilos de vida y la competencia para la planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

##### **Criterios para la comprobación de hipótesis**

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ .

##### **Criterios para el procesamiento estadístico**

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

## Resultados

Mediante un nivel de confianza del 95% se llevó a cabo el procesamiento de la correlación rho de Spearman, obteniendo así los resultados siguientes:

**Tabla 27**

*Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variables procesadas	Estadísticos	VX: Estilos de vida	DY2: Competencia para la planeación y gestión
VX: Estilos de vida	Coficiente	1	0,901
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
DY2: Competencia para la planeación y gestión	Coficiente	0,901	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

## Decisión estadística

De la Tabla 27 se identificó que, el coeficiente de correlación rho de Spearman generado es de 0,901, siendo significativo por haber implicado un valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia), resultado que encaminó de acuerdo a los criterios para contraste de hipótesis que se rechace la  $H_0$  y se acepte la  $H_1$ .

## Interpretación

Entonces en base a la información recolectada a partir de los oficiales que fueron encuestados en la presente investigación, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,901 se comprueba que, existe una relación positiva y muy alta de 90,1% entre los estilos de vida y la competencia para la planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

### 4.5.3. *Comprobación de la tercera hipótesis específica*

#### **Planteamiento de hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los estilos de vida y la competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los estilos de vida y la competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### **Criterios para la comprobación de hipótesis**

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la H<sub>1</sub> y se acepta la H<sub>0</sub>.

#### **Criterios para el procesamiento estadístico**

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

#### **Resultados**

A través de un nivel de confianza del 95% se pasó al procesamiento de la correlación rho de Spearman, obteniendo de esta forma los resultados siguientes:

**Tabla 28**

*Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

VARIABLES PROCESADAS	ESTADÍSTICOS	VX: ESTILOS DE VIDA	DY3: COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO
VX: Estilos de vida	Coficiente	1	0,917
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
DY3: Competencia para el trabajo en equipo	Coficiente	0,917	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### **Decisión estadística**

De la Tabla 28 se ha identificado que, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido es de 0,917, siendo significativo por haber generado un valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia), dato que conllevó en relación a los criterios para contraste de hipótesis que se rechace la  $H_0$  y se acepte la  $H_1$ .

### **Interpretación**

De esta forma, en base a los datos recopilados a partir de los oficiales que fueron encuestados en este estudio, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,917 se verifica que, existe una relación positiva y muy alta de 91,7% entre los estilos de vida y la competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### ***4.5.4. Comprobación de la cuarta hipótesis específica***

##### **Planteamiento de hipótesis**

$H_1$ : Existe relación significativa entre los estilos de vida y la competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

$H_0$ : No existe relación entre los estilos de vida y la competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

##### **Criterios para la comprobación de hipótesis**

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ .

##### **Criterios para el procesamiento estadístico**

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

## Resultados

Considerando un nivel de confianza del 95% se realizó el procesamiento de la correlación rho de Spearman, generando de este modo los resultados siguientes:

**Tabla 29**

*Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

VARIABLES PROCESADAS	ESTADÍSTICOS	VX: ESTILOS DE VIDA	DY4: COMPETENCIA PARA LA ACCIÓN ESTRATÉGICA
VX: Estilos de vida	Coeficiente	1	0,880
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
DY4: Competencia para la acción estratégica	Coeficiente	0,880	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

## Decisión estadística

De la Tabla 29 se pudo identificar que, el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,880, siendo significativo por haber contenido un valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia), resultado que encaminó de acuerdo a los criterios para contraste de hipótesis que se rechace la  $H_0$  y se acepte la  $H_1$ .

## Interpretación

Por lo tanto, en base a los datos recopilados de los oficiales encuestados en la presente investigación, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,880 se verifica que, existe una relación positiva y alta de 88% entre los estilos de vida y la competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### 4.5.5. *Comprobación de la quinta hipótesis específica*

##### **Planteamiento de hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los estilos de vida y la competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los estilos de vida y la competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

##### **Criterios para la comprobación de hipótesis**

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la H<sub>1</sub> y se acepta la H<sub>0</sub>.

##### **Criterios para el procesamiento estadístico**

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

##### **Resultados**

Por medio de un nivel de confianza del 95% se llevó a cabo el procesamiento de la correlación rho de Spearman, generando así los resultados siguientes:

**Tabla 30**

*Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variables procesadas	Estadísticos	VX: Estilos de vida	DY5: Competencia multicultural
VX: Estilos de vida	Coficiente	1	0,886
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
DY5: Competencia multicultural	Coficiente	0,886	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### **Decisión estadística**

De la Tabla 30 se identificó un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,886, siendo este significativo por haber presentado un valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia), dato que conllevó en relación a los criterios para contraste de hipótesis que se rechace la  $H_0$  y se acepte la  $H_1$ .

### **Interpretación**

Entonces en base a los datos recopilados desde los oficiales encuestados en este estudio, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,886 se verifica que, existe una relación positiva y alta de 88,6% entre los estilos de vida y la competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### ***4.5.6. Comprobación de la sexta hipótesis específica***

##### **Planteamiento de hipótesis**

$H_1$ : Existe relación significativa entre los estilos de vida y la competencia para la autoadministración en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

$H_0$ : No existe relación entre los estilos de vida y la competencia para la autoadministración en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

##### **Criterios para la comprobación de hipótesis**

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ .

##### **Criterios para el procesamiento estadístico**

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

## Resultados

A través de un nivel de confianza del 95% se pasó al procesamiento de la correlación rho de Spearman, generando consecuentemente estos resultados:

**Tabla 31**

*Correlación entre los Estilos de vida y la Competencia para la autoadministración en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variables procesadas	Estadísticos	VX: Estilos de vida	DY6: Competencia para la autoadministración
VX: Estilos de vida	Coeficiente	1	0,921
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
DY6: Competencia para la autoadministración	Coeficiente	0,921	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

## Decisión estadística

De la Tabla 31 se consiguió identificar que el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido es de 0,921, siendo este significativo por haber presentado un valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia), resultado que permitió de acuerdo a los criterios para contraste de hipótesis rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ .

## Interpretación

De esa manera, conforme a los datos recolectados a partir de los oficiales que fueron encuestados en el presente estudio, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,921 se llegó a comprobar que, existe una relación positiva y muy alta de 92,1% entre los estilos de vida y la competencia para la autoadministración en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

#### 4.5.7. Comprobación de la hipótesis general

##### Planteamiento de hipótesis

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

##### Criterios para la comprobación de hipótesis

Si el valor-p < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

Si el valor-p > 0,05 se rechaza la H<sub>1</sub> y se acepta la H<sub>0</sub>.

##### Criterios para el procesamiento estadístico

Nivel de significancia: Alfa = 0,05 (Nivel de confianza = 95%).

Estadístico de prueba: coeficiente rho de Spearman.

##### Resultados

Considerando un nivel de confianza del 95% se efectuó el procesamiento de la correlación rho de Spearman, obteniendo así los resultados siguientes:

**Tabla 32**

*Correlación entre los Estilos de vida y las Competencia laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022*

Variables procesadas	Estadísticos	VX: Estilos de vida	VY: Competencias laborales
VX: Estilos de vida	Coficiente	1	0,925
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	52	52
VY: Competencias laborales	Coficiente	0,925	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	52	52

*Nota.* Datos tomados del procesamiento estadístico en SPSS v. 25.

### **Decisión estadística**

De la Tabla 32 se identificó que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,925, siendo un resultado significativo por haber implicado un valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia), dato que permitió al investigador de acuerdo a los criterios para contraste de hipótesis rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ .

### **Interpretación**

De esa manera, conforme a los datos recolectados a partir de la encuesta que fue dirigida a oficiales en la presente investigación, con un coeficiente significativo rho de Spearman de 0,925 se llegó a comprobar que, existe una relación positiva y muy alta de 92,5% entre los estilos de vida y las competencias laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.

## **4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El objetivo general hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y las competencias laborales en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú al 2022, con un coeficiente rho de Spearman de 0,925, significativo por un valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia). Este resultado presenta semejanza con la investigación de Vicente (2019) quien llegó a comprobar con un valor-p = 0,029 < 0,05 que las competencias laborales para la gestión pública tienen efecto en la productividad en las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre en la región de Tacna, a razón que si los estilos de vida involucran hábitos más saludables y productivos, estos generarán un efecto positivo en las competencias laborales de los trabajadores, las cuales tienen por finalidad contribuir en el desarrollo de la productividad en el ámbito laboral. Así como lo ha señalado Salas (2015), el estilo de vida refiere la alimentación, actividad física, emociones, relaciones sociales y espiritualidad que una persona desarrolla en su día a día, los que son esenciales para la estabilidad como ser humano que es, siendo que si dichas prácticas no llegan a ser direccionadas adecuadamente, podría inclusive perjudicar en su calidad de vida, lo que involucra su desenvolvimiento en el trabajo.

Seguidamente, el primer objetivo específico hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y la competencia para la comunicación en la institución referida, mediante un coeficiente rho de Spearman de 0,894 significativo por el valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia). Ello presenta semejanza con el estudio de Lauracio (2018) quien determinó con un  $x^2 = 0,454$  que los estilos de vida se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Red de Salud en Ilo, ya que si los estilos de vida son mejores en trabajadores de la administración pública, estos contribuirán de manera significativa en el desarrollo de la competencia para la comunicación, lo que se ve reflejado positivamente durante el desempeño laboral en el día a día. De este modo, los estilos de vida trascienden en la competencia para la comunicación que, de acuerdo a Hellriegel et al. (2009) viene a ser la capacidad para que se pueda guiar, escuchar, informar y negociar de mejor manera dentro de la institución.

Así mismo, el segundo objetivo específico hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y la competencia para la planeación y gestión en la institución aludida, a través de un coeficiente rho de Spearman de 0,901 significativo por el valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia). Ello presenta similitud con la investigación de Llanque (2020) quien determinó con un coeficiente Nagelkerke de 45,3% que la gestión por competencias influye significativamente en la productividad laboral del personal que conforma el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana en la región de Tacna ya que, si son mejores los estilos de vida del personal, estos contribuirán en la mejora de la competencia para la planeación y gestión, que finalmente recaiga en una mejor productividad dentro de las funciones que cumple cada miembro de la institución. De esta forma los estilos de vida trascienden también en la competencia para la planeación y gestión que, de acuerdo a Hellriegel et al. (2009) viene a ser la capacidad de lidiar frente al logro de las metas y todas las decisiones que impliquen acerca de las diferentes actividades que correspondan según la posición laboral ya que, mientras mejores hábitos mantenga una persona en su vida privada, mejores hábitos desarrollará en el ámbito laboral que se reflejará en la planeación y gestión.

Del mismo modo, el tercer objetivo específico hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y la competencia para el trabajo en equipo en la institución citada, por medio de un coeficiente rho de Spearman de 0,917 significativo por el valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia). Ello presenta coincidencia con la investigación de Calampa (2022) quien determinó con un rho de Spearman = 0,676 que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desarrollo organizacional en la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú en Chorrillos a razón que, si los estilos de vida implican hábitos más productivos, se obtendrá por consecuencia que las competencias para el trabajo en equipo sean más eficientes, lo que repercute en el desarrollo de la organización. Así los estilos de vida trascienden además en la competencia para el trabajo en equipo que, de acuerdo a Hellriegel et al. (2009) viene a ser la habilidad para trabajar correctamente con las áreas de trabajo de acuerdo a los estándares del puesto laboral, además de mantener reciprocidad y respeto dentro de las relaciones.

Así también, el cuarto objetivo específico hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y la competencia para la acción estratégica en la institución en mención, puesto que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,880 significativo por el valor-p = 0,000 < 0,05 (nivel de significancia). Ello presenta concurrencia con la investigación de Dávila (2021) quien determinó con un coeficiente de correlación de 0,623 que existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente de la Municipalidad de la Banda de Shilcayo en el entendimiento que, tanto los estilos de vida impliquen mejores hábitos, la competencia para la acción estratégica será mejor desarrollada con objeto que la productividad sea más alta. Entonces, los estilos de vida trascienden en la competencia para la acción estratégica que, según Hellriegel et al. (2009) son las acciones que un trabajador adopta para lograr sus metas laborales, debido a que un estilo de vida saludable que llega a desarrollar una persona implica también de estrategias personales a fin de tener una vida de calidad, siendo un proceso que se transmita en el ámbito laboral.

El quinto objetivo específico hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y la competencia multicultural en la institución referida, ya que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,886 significativo por el valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia). Así, mientras una persona llegue a adoptar mejores hábitos en su vida diaria, significa que su mentalidad se encuentra a disposición de los cambios que surgen al pase del tiempo a razón que muchos hábitos tradicionales pueden ser no la mejor alternativa, por lo que gracias a fenómenos como la globalización y la internacionalización, el ser humano puede tener acceso hoy a diferentes conocimientos y prácticas de otras culturas, religiones, sociedades, de los cuales pueda llegar a aprender y desarrollarlas, resultando una mejor postura como refiere Hellriegel et al. (2009) ante aspectos culturales, políticas y económicas que se ven reflejadas en la realidad de cada país.

Por último, el sexto objetivo específico hace referencia a la relación que se determinó entre los estilos de vida y la competencia para la autoadministración en la institución aludida, puesto que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,921 significativo por el valor- $p = 0,000 < 0,05$  (nivel de significancia). Este dato generado presenta similitud con la investigación llevada a cabo por Zumaeta (2020) quien evidenció que el desarrollo de las competencias conlleva a obtener mayor calidad en los resultados de las labores en el personal militar que pertenece a la 7<sup>a</sup> Brigada de Infantería del Ejército del Perú en la región de Lambayeque, a razón que si son mejores los estilos de vida de los trabajadores, conducirán a que su capacidad de autoadministrarse se vea desarrollada, lo cual involucra que las labores se lleven a cabo en lineamiento de los estándares de calidad que demanda cada uno de los puestos laborales en la institución. Por ende, los estilos de vida también trascienden en la competencia para la autoadministración que, en relación a Hellriegel et al. (2009) vienen a ser aquellas fortalezas que posee una persona y su manera de gestionar las operaciones dentro de su función laboral en una organización, dado que los hábitos y comportamientos que mantenga una persona en su vida diaria, serán los que tendrá a disposición en el ámbito laboral, conllevando a realizar sus actividades de forma proactiva y respondiendo a los requerimientos del trabajo.

Por otra parte, de acuerdo al análisis descriptivo, resaltó que los estilos de vida son poco saludables con el 44,2% en los oficiales que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en el 2022. Este resultado presenta similitud con la investigación de Amau et al. (2021), quienes identificaron que el personal militar sanitario en Cuba presentó un estilo de vida poco saludable con el 39,4% durante la pandemia por COVID-19. Así también, presenta similitud con la investigación de Trujillo et al. (2020), quienes identificaron que los estilos de vida se ven obstaculizados en su contribución de militares de la Operación San Roque en Colombia. Presenta similitud además con Díaz (2018), quien identificó en su estudio que el estilo de vida que predomina en el personal militar del Cuartel General FAP en Lima es regular con el 80,1%. Y presenta similitud con el estudio realizado por Lauracio (2018) al haber evidenciado que el 85% del personal de enfermería de la Red de Salud de Ilo presentó estilos de vida poco saludables.

Y de acuerdo a la mayoría de los oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en el 2022, la institución presenta un nivel medio de competencias laborales con el 40,4%. Este resultado presenta semejanza con la investigación de Muñoz et al. (2021) quienes de acuerdo a las respuestas dadas por administradores, autoridades y estudiantes, identificaron que las competencias laborales de la secretaría en Instituciones Universitarias Ecuatorianas son regulares con el 20%, 30% y 20% respectivamente. Presenta semejanza también con el estudio de Zumaeta (2020) donde halló que las competencias laborales del personal militar de la 7ª Brigada de Infantería en Lambayeque son de nivel medio con un resultado mayoritario de 39,1%. Además, presenta semejanza con Llanque (2020) quien evidenció que la gestión por competencias es regular con el 77,3% respecto a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Calana en Tacna. Y presenta semejanza con Vicente (2019) quien evidenció que las competencias laborales en las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre de la región de Tacna son de nivel regular con el 44,54%.

## CONCLUSIONES

### **Primera.**

Existe una relación positiva y muy alta entre los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022, a razón de un coeficiente rho de Spearman de 0,925, significativo por un valor-p de 0,000 menor que 0,05 (nivel de significancia), lo que conduce a explicar que mientras mejores hábitos cotidianos y patrones de comportamiento llegue a adoptar el personal militar, sus capacidades para el desempeño laboral serán mejor desarrolladas.

### **Segunda.**

Existe una relación positiva y alta entre los estilos de vida y la competencia para la comunicación en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú durante el periodo 2022, debido a un coeficiente rho de Spearman de 0,894, significativo por un valor-p de 0,000 menor que 0,05 (nivel de significancia), entonces mientras más saludable sea el estilo de vida del personal militar, mejor se desarrollará su capacidad de comunicarse con los demás miembros de la institución, guiando, escuchando e informando a quienes lo necesiten.

### **Tercera.**

Existe una relación positiva y muy alta entre los estilos de vida y la competencia para la planeación y gestión en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, periodo 2022, ya que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,901, significativo por un valor-p de 0,000 menor que 0,05 (nivel de significancia), por lo tanto un estilo de vida más saludable en el personal militar conllevará a un mejor desarrollo de la capacidad de los miembros de la institución para lidiar las tareas diarias que se encuentran en función de determinados cargos laborales en aras del logro de las metas que fueron planificadas.

**Cuarta.**

Existe una relación positiva y muy alta entre los estilos de vida y la competencia para el trabajo en equipo en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en el año 2022, dado que se generó un coeficiente rho de Spearman de 0,917, significativo por un valor-p de 0,000 que es menor frente a un 0,05 (nivel de significancia), resultado que permite interpretar que, mientras mejor sea el estilo de vida adoptado por el personal militar, mejor se desarrollará el trabajo en equipo.

**Quinta.**

Existe una relación positiva y alta entre los estilos de vida y la competencia para la acción estratégica en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú en el 2022, a razón que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,880, significativo por un valor-p de 0,000 menor que 0,05 (nivel de significancia), deduciendo entonces que un estilo de vida más saludable en el personal militar, conllevará a tomar decisiones en un mejor estado emocional.

**Sexta.**

Existe una relación positiva y alta entre los estilos de vida y la competencia multicultural en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022, puesto que se generó un coeficiente rho de Spearman de 0,886, significativo por un valor-p de 0,000 menor que 0,05 (nivel de significancia), de este modo se comprende que en tanto más saludable sea el estilo de vida del personal militar, mejor desarrollo de su competencia multicultural se obtendrá.

**Séptima.**

Existe una relación positiva y muy alta entre los estilos de vida y la competencia para la autoadministración en oficiales de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, año 2022, en el entendimiento de haber obtenido un coeficiente rho de Spearman de 0,921, significativo por un valor-p de 0,000 menor frente a 0,05 (nivel de significancia), lo que conlleva a deducir que mientras más saludable sea el estilo de vida, mejor se afrontarán las responsabilidades.

## RECOMENDACIONES

### **Primera.**

A la Escuela de Blindados del Ejército del Perú realizar de forma periódica programas de salud y bienestar social a fin de garantizar una vida sana y promover el bienestar en todo el personal militar, considerando además evaluaciones para identificar malos hábitos y patrones de comportamiento que no estén contribuyendo en el desarrollo de las competencias laborales para la gestión pública en la institución, los mismos que no aporten en el alcance de los objetivos.

### **Segunda.**

Al Centro de Instrucción Militar del Perú (CIMP) contribuir mediante la ejecución de capacitaciones que se centren en el desarrollo de la competencia para la comunicación formal e informal en el personal militar que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, ya que la implicancia del trabajo es básica para promover el buen desempeño laboral dentro de toda institución.

### **Tercera.**

Al Centro de Instrucción Militar del Perú (CIMP) llevar a cabo capacitaciones que se focalicen en el desarrollo de la competencia para la planeación y gestión en el personal militar que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, con objeto de mejorar la capacidad de absolver problemas, planificar y organizar los proyectos, y administrar adecuadamente el tiempo.

### **Cuarta.**

Al Centro de Instrucción Militar del Perú (CIMP) aportar mediante capacitaciones encaminadas en el desarrollo de la competencia para el trabajo en equipo en el personal militar que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, con objeto de mejorar el desempeño laboral, crear un ambiente de apoyo y obtener mayor productividad en los equipos de trabajo en la institución.

**Quinta.**

Al Centro de Instrucción Militar del Perú (CIMP) brindar soporte a través de capacitaciones que se concentren en el desarrollo de la competencia para la acción estratégica en el personal militar que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, dado que se fortalecería los conocimientos acerca de las funciones que implica los diferentes puestos militares, la institución y el campo del empleo de unidades blindadas y antitanque para decisiones más acertadas.

**Sexta.**

Al Centro de Instrucción Militar del Perú (CIMP) asistir a través de la ejecución de capacitaciones que se centren en el desarrollo de la competencia multicultural en el personal militar que conforman la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, a razón de mejorar el conocimiento y comprensión de las diferentes culturas, pues vivimos en un contexto globalizado e internacionalizado donde se debe primar el respeto hacia otras costumbres, religiones y prácticas.

**Séptima.**

Al Centro de Instrucción Militar del Perú (CIMP) brindar soporte a través de capacitaciones centradas en el desarrollo de la competencia para la autoadministración en el personal militar de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, bajo la comprensión de mejorar la integridad y conducta ética, equilibrio de la vida laboral y personal, y concientizar sobre las responsabilidades que recae en cada miembro de la institución como unidades blindadas y antitanque que son.

## REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alles, M. (2012). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Granica.
- Almaraz, J. (2013). *La teoría sociológica de Talcott Parsons: La problemática de la constitución metodológica del objeto*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Álvarez, L. (2012). Los estilos de vida en salud: del individuo al contexto. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(1), 95-101.
- Amau, J., Mercadol, N. y León, R. (2021). Estilos de vida y estado nutricional en el personal militar sanitario durante la COVID-19. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(3), 1–16.  
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/1539>
- Arrivillaga, M. y Salazar, I. (2005). Creencias relacionadas con el estilo de vida de jóvenes latinoamericanos. *Psicología Conductual*, 13(1), 19-36.  
[https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/02.Arrivillaga\\_13-1oa-1.pdf](https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/02.Arrivillaga_13-1oa-1.pdf)
- Arrivillaga, M., Salazar, I. y Gómez, I. (2002). *Prácticas, creencias y factores del contexto relacionados con estilos de vida de jóvenes y adultos*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Bermudez, J., García, L., Rivera, R. y Aristizábal, M. (2022). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*(25), 1–21.  
<https://doi.org/10.14482/zp.25.9787>
- Blake, A. (2016). *Hacia un estilo de vida saludable*. EUDEBA.

- Blázquez, M., Balmaseda, C. y Canals, J. (2022). Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después de la COVID-19: El impacto sobre el empleo juvenil. *IESE Business School University of Navarra*. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0621>
- Botero, M., Arrieta, P., Mesa, S. y Álvarez, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES*, 12(1), 33–54. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/316>
- Brito, J., González, A. y González, E. (2018). Análisis de la formación de actitudes sobre la marca. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 323-331. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.766>
- Calampa, H. (2022). *Gestión por competencias y desarrollo organizacional en la escuela de posgrado de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84031>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2018). *Competencias Laborales en el Sector Público*. Colección Experiencias EIAPP.
- Chávez, F. (2018). *Metodología de la Investigación así de fácil*. El Cid Editor.
- Cockerham, W. (2009). *Medical sociology*. Prentice Hall.
- Comando de Educación y Doctrina del Ejército. (2022, noviembre 27). *Escuela de Blindados*. COEDE. <https://coede.mil.pe/escuela-de-blindados/>
- Comisión Europea. (2022, diciembre 12). *Año Europeo de las Competencias 2023*. Un nuevo impulso para el aprendizaje permanente. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_es)
- Coreil, J., Levin, J. y Jaco, G. (1985). Life style an emergent concept in the sociomedical science. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 9(4), 423-437. <https://doi.org/10.1007/BF00049232>
- Cronbach, L. (1951). Coeficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

- Cubeiro, J. (1998). Cómo sacarle fruto a la gestión por competencias. *Training and Development Digest*(10), 22-23.
- Dávila, G. (2021). *Competencias laborales y productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85784>
- Díaz, I. (2018). *Estilos de vida y su relación con el índice de masa corporal en el personal militar del Cuartel General FAP – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal].  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3645>
- El País. (2023, enero 17). *La gran paradoja del mercado laboral: “Ahora los candidatos son los que te entrevistan a ti”*. Negocios.  
<https://elpais.com/economia/negocios/2023-01-18/la-gran-paradoja-del-mercado-laboral-ahora-los-candidatos-son-los-que-te-entrevistan-a-ti.html>
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 21(96), 31-55.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>
- Espinosa, L. (2004). Cambios del modo y estilo de vida; su influencia en el proceso salud-enfermedad. *Revista Cubana de Estomatología*, 41(3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75072004000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75072004000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Farhud, D. (2015). Impact of Lifestyle on Health. *Iran Journal Public Health*, 44(11), 1442-1444.
- Figueras, A. y Morero, H. (2013). La teoría del consumo y de los ciclos en Thorstein Veblen. *Revista de Economía Institucional*, 15(28), 159-182.
- Flores, L. (1998). Implementación del proceso de adopción de precauciones para prevenir la farmacodependencia en niños de edad escolar. *Acta Colombiana de Psicología*(1), 7-20.  
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/629>
- Foro Económico Mundial. (2017, marzo 30). *En Latinoamérica, las empresas no encuentran los trabajadores cualificados que necesitan*. América Latina.

<https://es.weforum.org/agenda/2017/03/en-america-latina-las-empresas-buscan-trabajadores-mejor-cualificados/>

Giordano, P. (2015). Avatares del cambio en la Teoría General de la Acción de Talcott Parsons. *Sociología*, 30(85), 197-232.

<https://www.redalyc.org/pdf/3050/305039898007.pdf>

Gontero, S. y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>

Green, L. (1974). The health belief model and personal health behavior. *Health Education Monographs*, 2(4), 324-325.

Guerrero, L. y León, A. (2010). Estilo de vida y salud. *Educere*, 14(48), 13-19.

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32226/1/articulo1.pdf>

Guibert, W., Grau, J. y Prendes, M. (1999). ¿Cómo hacer más efectiva la educación en salud en la atención primaria? *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15(2), 176-183.

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. CENCAGE Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.

Hochbaum, G. (1958). *Public participation in medical screening programs: A sociopsychological study*. US Department of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Bureau of State Services, Division of Special Health Services, Tuberculosis Program.

INP Formación. (2019, marzo 18). *Estas serán las tendencias en formación en el lugar de trabajo en 2019*. Acabar con la brecha de habilidades una prioridad absoluta.

<https://inpformacion.com/estas-seran-las-tendencias-en-formacion-en-el-lugar-de-trabajo-en-2019/>

Kohler, H. y Artiles, A. (2006). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta publicaciones.

- Lauracio, G. (2018). *Estilos de vida y su relación con el desempeño laboral de la enfermera(o) de la Red de Salud Ilo-2018* [Tesis de pregrado, Universidad Jorge Basadre Grohmann].  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3432>
- Lladó, D., Sánchez, L. y Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Palibrio.
- Llanque, A. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana – Tacna, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4131>
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1). <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- McClelland, D. (2016). *The achieving society*. Pickle Partners Publishing.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2021). *Evaluación de las competencias laborales*. MTPE.  
<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2022, enero 10). *Trabajando con el pueblo: Balance 2021 e inicio 2022*. Nota de prensa.  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/7126-trabajando-con-el-pueblo-balance-2021-e-inicio-2022>
- Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y. y Esquivel, R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 14(42), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Organización Mundial de la Salud. (2018, agosto 31). *Alimentación Saludable*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>
- Palomares, L. (2014). *Estilos de vida saludables y su relación con el estado nutricional en profesionales de la salud* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/566985>

- Puga, J. (2020). Programa de reconversión laboral para la inserción del personal militar en retiro al sector civil. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(30), 439-458. <https://doi.org/10.21830/19006586.580>
- Ramírez, P., Rondan, J., Arenas, J. y Alfaro, J. (2015). Uso de la teoría de la acción razonada para explicar la aceptación de los servicios de internet móvil. *Universitas Gestao e TI*, 5(1), 13-16. <https://doi.org/10.5102/un.gti.v5i1.3404>
- Rodríguez, I. y Londoño, C. (2010). El proceso de adopción de precauciones en la prevención secundaria del consumo de cigarrillos en estudiantes universitarios. *Acta colombiana de psicología*, 13(1), 79-90. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552010000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552010000100008)
- Rodríguez, J. (1992). Estilo de vida y salud. *Clínica y salud*, 3(3), 233.
- Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el caribe*(16), 64-91. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Saadia, V. (2020). *Estilo de vida en consciencia: Reinventando las enfermedades crónicas*. Epicbook.
- Salas, J. (2015). Estilos de vida saludable: Un derecho fundamental en la vida del ser humano. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 26(2), 37-51. <http://dx.doi.org/10.15359/rldh.26-2.2>
- Sánchez, L. y Esquivel, F. (2019). *Competencias laborales requeridas en el sector maquilador para realizar prácticas profesionales*. Palibrio.
- Sánchez, M. y De Luna, E. (2015). Hábitos de vida saludable en la población universitaria. *Nutrición hospitalaria*, 31(5), 1910-1919. <https://doi.org/10.3305/nh.2015.31.5.8608>
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V. y Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basado en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 660-675. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892006.pdf>
- Sastre, M. (2009). *Diccionario de Dirección de Empresas y Marketing*. ECOBOOK.

- Soto, F., Lacoste, J., Papenfuss, R. y Gutiérrez, A. (1997). El modelo de creencias de salud: Un enfoque teórico para la prevención del Sida. *Revista Española de Salud Pública*, 71(4), 335-341.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271997000400002#:~:text=El%20MCS%20es%20una%20teor%C3%A1a%20de%20prevenir%20o%20mejorar%C3%A1%20el%20proceso.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000400002#:~:text=El%20MCS%20es%20una%20teor%C3%A1a%20de%20prevenir%20o%20mejorar%C3%A1%20el%20proceso.)
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models of superior performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Stefani, D. (2005). Teoría de la acción razonada: Una propuesta de evaluación cuali-cuantitativa de las creencias acerca de la institucionalización geriátrica. *Revista Evaluar*, 5(1), 22-37.
- Trujillo, D., Arenas, L. y Yepes, C. (2020). Relación entre los estilos de vida motilón-barí y militar durante la Operación San Roque. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(32), 925-944.  
<https://doi.org/10.21830/19006586.663>
- Vargas, S. (2011). Los estilos de vida en la salud. In E. d. Pública, *La Salud Pública en Costa Rica, estado actual, retos y perspectivas* (pp. 101-124). Universidad de Costa Rica.
- Vera, P. (2022). Liderazgo Estratégico en el Ejército: Roles y Competencias Esenciales. *Revista Seguridad y Poder Terrestre*, 1(1).  
<https://doi.org/10.56221/spt.v1i1.8>
- Vicente, A. (2019). *Competencias Laborales para la Gestión Pública y Productividad de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el Año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1014>
- Weber, M. (1990). *El sentido de la "neutralidad valorativa" de las ciencias sociológicas y económicas*. Amorrortu Editores.
- Weinstein, N., Rothman, A. y Sutton, S. (1998). Stages theories of behaviors: Conceptual and methodological issues. *Health Psychology*, 7, 290-299.  
 10.1037//0278-6133.17.3.290

Zumaeta, E. (2020). *Besseyre des horts para mejorar las competencias laborales del personal militar del Ejército del Perú, 7ª Brigada de Infantería, Lambayeque* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52855>

## **APÉNDICE**

## Apéndice A. Matriz de consistencia del proyecto de investigación.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	Metodología
<p><b>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</b></p> <p>¿En qué medida se relaciona los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p> <p><b>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) ¿De qué manera se relacionan los estilos de vida y el manejo del personal para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre los estilos de vida y la acción estratégica para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p> <p>c) ¿Existe relación entre los estilos de vida y la conciencia global para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p> <p>d) ¿Cómo se relacionan los estilos de vida y el trabajo en equipo para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p> <p>e) ¿Qué relación existe entre los estilos de vida y la planeación y administración para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación entre los estilos de vida y la comunicación para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022?</p>	<p><b>1. OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación de los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p><b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Determinar la relación de los estilos de vida y el manejo del personal para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre los estilos de vida y la acción estratégica para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre los estilos de vida y la conciencia global para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación de los estilos de vida y el trabajo en equipo para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>e) Determinar la relación de los estilos de vida y la planeación y administración para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>f) Determinar la relación entre los estilos de vida y la comunicación para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de vida y las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p><b>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre los estilos de vida y el manejo del personal para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la acción estratégica para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la conciencia global para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre los estilos de vida y el trabajo en equipo para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>e) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la planeación y administración para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>f) Existe relación significativa entre los estilos de vida y la comunicación para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p>	<p><b>Variable independiente (X)</b></p> <p>X1. Estilos de vida.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condición, actividad física y deporte.</li> <li>- Recreación y manejo del tiempo libre.</li> <li>- Autocuidado y cuidado médico.</li> <li>- Hábitos alimenticios.</li> <li>- Consumo de alcohol, tabaco u otra droga.</li> <li>- Sueño</li> </ul> <p><b>Variable dependiente (Y)</b></p> <p>Y1. Competencias laborales.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia para el manejo del personal.</li> <li>- Competencia en la acción estratégica.</li> <li>- Competencia para la conciencia global.</li> <li>- Competencia para el trabajo en equipo.</li> <li>- Competencia para la planeación y la administración.</li> <li>- Competencia en la comunicación.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Ámbito de estudio:</b> Gestión pública de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú.</p> <p><b>Población:</b> Personal militar administrativo de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022.</p> <p><b>Muestra:</b> 92 militares administrativos.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b> La encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> El cuestionario.</p>

## Apéndice B. Matriz de operacionalización de variables.

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Escala de medición
Estilos de vida	El estilo de vida se define como el conjunto de hábitos cotidianos y patrones de comportamiento de una persona, los cuales permanentes en el tiempo pueden volverse en dimensiones de seguridad o riesgo de acuerdo a su naturaleza (Sánchez y De Luna, 2015).	La variable estilo de vida es operacionalizada en seis dimensiones: Condición, actividad física y deporte; recreación y manejo del tiempo libre; autocuidado y cuidado médico; hábitos alimenticios; consumo de alcohol, tabaco u otra droga; y sueño; las cuales a través de sus indicadores en un cuestionario de escala ordinal tipo Likert conllevan a la medición de la variable aludida (Arrivillaga y Salazar, 2005).	DX1: Condición, actividad física y deporte	- Ejercicios físicos - Vitalidad física - Peso corporal estable	1 al 4	Escala tipo Likert  0 = Nunca 1 = Algunas veces 2 = Frecuentemente 3 = Siempre	Escala ordinal  1 = No saludable (0-35) 2 = Poco saludable (36-70) 3 = Saludable (71-105) 4 = Muy saludable (106-144)
			DX2: Recreación y manejo del tiempo libre	- Recreación - Uso del tiempo libre	5 al 10		
			DX3: Autocuidado y cuidado médico	- Prácticas de autocuidado - Cuidado médico	11 al 18		
			DX4: Hábitos alimenticios	- Dieta alimenticia - Organización de horarios - Hábitos durante las comidas	19 al 36		
			DX5: Consumo de alcohol, tabaco u otra droga	- Consumo de alcohol - Consumo de tabaco - Consumo de drogas legales	37 al 42		
			DX6: Sueño	- Horas de sueño - Calidad de sueño	43 al 48		

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Escala de medición
Competencias laborales	La competencia laboral se define como el conjunto de capacidades necesarias para que una persona pueda desempeñarse dentro de un puesto laboral, concerniendo las habilidades que este posee, como conocimientos específicos (Alles, 2012).	La variable competencias laborales para la gestión pública es operacionalizada en seis dimensiones: Comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo, acción estratégica, multicultural y autoadministración; las cuales por medio de sus indicadores en un cuestionario de escala ordinal tipo Likert conducen a la medición de la variable referida (Hellriegel, 2009).	DY1: Competencia para la comunicación	- Comunicación informal - Comunicación formal - Negociación	1 al 7	Escala tipo Likert  1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Escala ordinal  1 = Nivel bajo de competencias laborales (46-107) 2 = Nivel medio de competencias laborales (108-169) 3 = Nivel alto de competencias laborales (170-230)
			DY2: Competencia para la planeación y gestión	- Recolección de información, análisis y solución de problemas - Planeación y organización de proyectos - Administración del tiempo - Elaboración de presupuestos y administración financiera	8 al 16		
			DY3: Competencia para el trabajo en equipo	- Diseño de equipos - Creación de un ambiente de apoyo - Administración de la dinámica de equipo	17 al 25		
			DY4: Competencia para la acción estratégica	- Conocimiento de la industria - Conocimiento de la organización - Aplicación de acciones estratégicas	26 al 31		
			DY5: Competencia multicultural	- Conocimiento y comprensión de las culturas - Apertura y sensibilidad culturales	32 al 37		
			DY6: Competencia para la autoadministración	- Integridad y conducta ética - Ímpetu y entrega personales - Equilibrio de la vida laboral y personal - Conciencia de sí mismo y desarrollo	38 al 46		

## Apéndice C. Instrumentos de recolección de datos.



**CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA  
ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022**  
M. Arrivillaga, I. C. Salazar e I. Gómez (2002)  
Adaptación de L. Palomares (2014)



**Cuestionario Nro.:** \_\_\_\_\_. **Fecha:** \_\_\_\_ de octubre de 2022

Buenos días/tardes, se está realizando un encuestado con el objetivo de evaluar las prácticas y creencias relacionadas con el estilo de vida saludable en el personal militar administrativo de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022. De esta manera, los datos recolectados contribuirán en el desarrollo de una tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. De antemano se agradece su cordial participación.

**Indicaciones:**

Por favor marque con una "X" la casilla que mejor describa su comportamiento. Se sugiere no pensar demasiado en responder y que sea de acuerdo a lo que generalmente suele hacer, por lo que se le pide que conteste con total sinceridad cada una de las siguientes afirmaciones que presentan 4 alternativas, donde no existen respuestas ni buenas ni malas. Cabe resaltar que esta encuesta es totalmente anónima y confidencial.

**Datos sociodemográficos:**

**Género:**

Hombre \_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_

**Edad:**

18 a 24 años \_\_\_\_ 25 a 34 años \_\_\_\_ 35 a 44 años \_\_\_\_ 45 a 54 años \_\_\_\_ 55 a 64 años \_\_\_\_

**Estado Civil:**

Soltero/a \_\_\_\_ Casado/a \_\_\_\_ Divorciado/a \_\_\_\_ Viudo/a \_\_\_\_ Parte de una pareja \_\_\_\_

**Estudios:**

Bachiller \_\_\_\_ Titulado \_\_\_\_ Diplomado \_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_ Otros \_\_\_\_

**Cargo profesional:**

Directivo \_\_\_\_ Gerente \_\_\_\_ Técnico \_\_\_\_ Administrativo \_\_\_\_ Otro \_\_\_\_

**Experiencia profesional (años):**

1-5 \_\_\_\_ 6-10 \_\_\_\_ 11-15 \_\_\_\_ 16-20 \_\_\_\_ 21-25 \_\_\_\_ 26 a más \_\_\_\_

Nº	Ítem	Valoración
----	------	------------

**0. Nunca                      1. Algunas veces                      2. Frecuentemente                      3. Siempre**

Condición, actividad física y deporte		0	1	2	3
1	Haces ejercicio, practicas algún deporte, caminas, trotas, manejas bicicleta, nadas, bailas, o haces aeróbicos, por un tiempo mínimo de 30 minutos durante 5 días a la semana.				
2	Terminas el día con vitalidad y sin cansancio.				
3	Mantienes tu peso corporal estable.				
4	Practicas ejercicios que le ayudan a estar tranquilo (yoga, meditación, relajación autodirigida, taichí, kun fu, danza, etc.).				

Recreación y manejo del tiempo libre		0	1	2	3
5	Practicas actividades físicas de recreación (juegos, deportes, caminatas, bicicleta, natación, patinaje, baile, etc.).				
6	Incluyes momentos de descanso en su rutina diaria.				
7	Compartes con su familia y/o amigos el tiempo libre.				
8	En tu tiempo libre: lee, va al cine, pasea, escucha música.				
9	Destinas parte de su tiempo libre para actividades académicas o laborales.				
10	Ves televisión 3 o menos horas al día.				

<b>Autocuidado y cuidado médico</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
11	Vas al odontólogo por lo menos una vez al año.				
12	Vas al médico por lo menos una vez al año.				
13	Cuando te expones al sol, usas protector solar.				
14	Chequeas al menos una vez al año tu presión arterial.				
15	Te realizas exámenes de colesterol, triglicéridos y glicemia una vez al año.				
16	Te automedicas y/o acudes al farmaceuta en casos de dolores musculares, de cabeza o estados gripales.				
17	Observas tu cuerpo con detenimiento para detectar cambios físicos.				
18	Como conductor o pasajero usas cinturón de seguridad.				

<b>Hábitos alimenticios</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
19	¿Consumes entre 6 y 8 vasos de agua al día?				
20	Añades poco o nada de sal a las comidas en la mesa.				
21	Consumes 1 vaso o nada de gaseosa a la semana.				
22	Consumes dulces, helados y pasteles menos de 2 veces a la semana.				
23	¿Comes 3 frutas y 2 platos de verduras al día?				
24	¿Acostumbras comer al día 3 comidas principales y 1 refrigerio?				
25	¿Comes en tu refrigerio frutas, frutos secos, verduras o yogur?				
26	¿Sueles consumir leche, yogur o queso bajo en grasa o "light"?				
27	¿Comes pescado al menos 2 veces a la semana?				
28	Consumes poco o nada de embutidos (jamonada, mortadela, jamón, salchicha, etc.).				
29	¿Mantienes horarios ordenados para tu alimentación?				
30	¿Te tomas tiempo para comer y masticar bien tus alimentos?				
31	Consumes poco o nada de comidas ricas en grasas y frituras.				
32	Comes pocas veces o no frente al televisor, computadora o leyendo.				
33	¿Las preparaciones de tus comidas suelen ser al vapor, sancochado, guisado, estofado, a la plancha o sudado?				
34	¿Cuándo comes fuera sueles ordenar platos al horno, al vapor, a la parrilla?				
35	¿Desayunas todos los días?				
36	Consumes poco o nada de comidas rápidas (pizza, hamburguesa, hotdog, alitas, etc.).				

<b>Consumo de alcohol, tabaco u otra droga</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
37	Fumas poco o nada de cigarrillo o tabaco.				
38	¿Prohíbes que fumen en su presencia?				
39	Consumes poco o nada de licor a la semana.				
40	No consumes licor o alguna otra droga cuando se enfrenta a situaciones de angustia o problemas en su vida.				
41	¿Dices "NO" a todo tipo de droga?				
42	Consumes menos de 3 tazas de café al día.				

<b>Sueño</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
43	¿Duermes al menos 7 horas diarias?				
44	No traspasas.				
45	¿Duermes bien y se levanta descansado?				
46	¿Te es fácil conciliar el sueño?				
47	No tienes sueño durante el día.				
48	No tomas pastillas para dormir.				



**CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES EN LA  
ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022**  
D. Hellriegel, S. Jackson y J. Slocum (2009)



**Cuestionario Nro.:** \_\_\_\_\_. **Fecha:** \_\_\_\_ de octubre de 2022

Buenos días/tardes, se está realizando un encuestado con el objetivo de evaluar las competencias laborales para la gestión pública en el personal militar administrativo de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022. De esta manera, los datos recolectados contribuirán en el desarrollo de una tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. De antemano se agradece su cordial participación.

**Indicaciones:**

Por favor marque con una "X" la casilla que crea conveniente con total sinceridad en cada una de las siguientes afirmaciones que presentan 5 alternativas, donde no existen respuestas ni buenas ni malas. Cabe resaltar que esta encuesta es totalmente anónima y confidencial.

Nº	Ítem	Valoración
----	------	------------

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

Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú		1	2	3	4	5
1	Promueve la comunicación bilateral, escuchando y creando una conversación de tomar y dar.					
2	Tiene conciencia de los sentimientos de otros.					
3	Crea relaciones interpersonales sólidas.					
4	Informa a los compañeros de trabajo sobre hechos y actividades importantes.					
5	Se efectúan presentaciones públicas persuasivas que tienen mucho impacto.					
6	Tiene habilidad para desarrollar relaciones y ejercer influencia hacia arriba en los superiores.					
7	Aplica acciones contundentes y justas cuando maneja a compañeros de trabajo problemáticos.					

Competencia para la planeación y gestión en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú		1	2	3	4	5
8	Utiliza información para identificar síntomas, problemas y alternativas para las soluciones.					
9	Toma decisiones oportunas asumiendo riesgos calculados y anticipa las consecuencias.					
10	Prepara planes y calendarios para alcanzar las metas con eficiencia.					
11	Clasifica las tareas por orden de prioridad y delega responsabilidad.					
12	Determina, obtiene y organiza los recursos necesarios para desempeñar las tareas.					
13	Maneja varios asuntos y proyectos al mismo tiempo, pero no se dispersa demasiado.					
14	Trabaja con efectividad a pesar de la presión del tiempo.					
15	Entiende los presupuestos, flujos de efectivo, informes financieros y anuales.					
16	Considera la información financiera para tomar decisiones importantes en la institución.					

Competencia para el trabajo en equipo en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú		1	2	3	4	5
17	Se formulan objetivos claros que inspiran el desempeño de los miembros del equipo.					
18	Se asigna el personal correcto para el equipo considerando ideas diversas y habilidades técnicas.					
19	Se definen responsabilidades y asignan tareas de forma adecuada a cada miembro del equipo.					
20	Se crea un entorno agradable en el cual se brindan reconocimientos, elogios y recompensas.					
21	Ayuda al equipo a identificar y adquirir los recursos que necesita para alcanzar sus metas.					
22	Muestra paciencia con los miembros del equipo mientras se aprende.					
23	Conoce sus fortalezas y debilidades, y emplea sus fortalezas para cumplimiento de tareas.					
24	Saca a la luz los conflictos y las discrepancias y las utiliza para mejorar el desempeño.					
25	Comparte los méritos con otros.					

<b>Competencia para la acción estratégica en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Se informa de las acciones de los competidores y socios estratégicos de la institución.					
27	Es capaz de analizar las tendencias generales de la industria y sus implicaciones para el futuro.					
28	Conoce las fortalezas y las limitaciones de la institución.					
29	Conoce las competencias que distinguen a la institución.					
30	Asigna prioridades y toma decisiones congruentes con la misión y las metas de la institución.					
31	Reconoce y aborda desafíos que las estrategias plantean para la administración de la institución.					

<b>Competencia multicultural en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
32	Se mantiene informado de los acontecimientos y tendencias políticas, sociales y económicas.					
33	Reconoce el efecto que los hechos globales tienen en la institución.					
34	Entiende, lee y habla con fluidez más de un idioma.					
35	Conoce la naturaleza de las diferencias nacionales, étnicas y culturales.					
36	Tiene sensibilidad para las señales culturales y es hábil para adaptarse a nuevas situaciones.					
37	Se adapta en interacciones con personas de distintos orígenes nacionales, étnicos y culturales.					

<b>Competencia para la autoadministración en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
38	Tiene normas personales claras que sientan las bases para mantener integridad y conducta ética.					
39	Está dispuesto a admitir sus errores y acepta la responsabilidad de sus actos.					
40	Busca la responsabilidad, es ambicioso y está motivado para lograr objetivos.					
41	Es perseverante ante los obstáculos y resurge después de los fracasos.					
42	Encuentra un equilibrio razonable entre las actividades laborales y personales sin descuidarlas.					
43	Se cuida bien, en lo mental y físico, y emplea salidas constructivas para ventilar su frustración.					
44	Tiene metas claras, personales y para su carrera.					
45	Emplea sus fortalezas para su ventaja y al mismo tiempo trata de superar sus debilidades.					
46	Analiza y aprende de sus experiencias en la vida laboral y personal.					

*¡Gracias por participar!*

## Apéndice D. Validez y confiabilidad de instrumentos.

### Validez de instrumentos

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 01	

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

#### JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Julio Samuel Torres Miranda**, de profesión **docente universitario**, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° **42506510**, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú – 2022"

Constancia que se expide en Juliaca, en el mes de setiembre de 2022.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

**Julio Samuel Torres Miranda**

**42506510**

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 01

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): **Julio Samuel Torres Miranda**
- 1.2. Grado Académico: **Maestro en administración de negocios**
- 1.3. Profesión: **Administración**
- 1.4. Institución donde labora: **Universidad Peruana Unión**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Docente ordinario**
- 1.6. Denominación del Instrumento: **Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú - 2022 .**
- 1.7. Autor del Instrumento: **Danny Ángel García Caccire**
- 1.8. Escuela Profesional: **Administración y Negocios Internacionales**

### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.				X	
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.					X
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>						
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1x + 2x + 3x + 4x + 5x}{50} =$$

**Indicaciones:** Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

3.1. Valoración total cuantitativa: .....

3.2. Opinión: APROBADO ..... OBSERVADO .....  
DESAPROBADO .....

3.3. Observaciones: .....  
.....  
.....

Juliaca, 09 de septiembre de 2022

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Firma

DNI: 42506510

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Marco Antonio Berrios Pardo, de profesión Militar, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 43317197, hago constar que evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la escuela de ciegos"

Constancia que se expide en TACNA, en el mes de Setiembre de 2022.

Mag.   
Marco Antonio Berrios Pardo  
43317197

Firmar aquí

(Colocar Nombre y Apellidos)

Número de DNI (00000)

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA			Páginas 01
	Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015		

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Berrios Pardo Marco
- 1.2. Grado Académico: Magister Gestión Pública
- 1.3. Profesión: Abogado
- 1.4. Institución donde labora: Executo del Perú
- 1.5. Cargo que desempeña: Director Ejecutivo del Perú - EBE
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario sobre estilos de vida en la escuela de blindados del Ejercito del Perú, 2022
- 1.7. Autor del Instrumento: Danny Amel García Coccarf
- 1.8. Escuela Profesional: .....

#### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.				X	
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.				X	
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>					<b>801</b>	
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1x + 2x + 3x + 4x + 5x}{50} = 80\%$$

Indicaciones: Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: .....

3.2. Opinión: APROBADO  ..... OBSERVADO .....  
 DESAPROBADO .....

3.3. Observaciones: .....  
 .....  
 .....

Tacna,

.....  
 Firma

Mag. Marco Antonio Berrios Pardo  
 43317197

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, .....ARTEAGA VELASCO, DOUGLAS GUSTAVO....., de profesión .....LICENCIADO EN EDUCACIÓN....., identificado con Documento Nacional de Identidad N°.....09833935....., hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "ESTILOS DE VIDA Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ - 2022"

Constancia que se expide en...TACNA., en el mes de..SETIEMBRE..de 2022.



DOUGLAS GUSTAVO ARTEAGA VELASCO

DNI N° 09833935

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 01

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): ARTEAGA VELASCO, DOUGLAS GUSTAVO
- 1.2. Grado Académico: ..... MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA .....
- 1.3. Profesión: ..... LICENCIADO EN EDUCACIÓN .....
- 1.4. Institución donde labora: ..... ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO .....
- 1.5. Cargo que desempeña: ..... DOCENTE .....
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA ESCUELA  
..... DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022, .....
- 1.7. Autor del Instrumento: ..... DANNY ANGEL GARCIA CACCIRE .....
- 1.8. Escuela Profesional: ..... MAESTRIA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS .....

#### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del Instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					5
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					5
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				4	
4. Organización	Está organizado en forma lógica.					5
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				4	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.					5
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					5
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					5
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					5
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					5
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>					<b>8</b>	<b>40</b>
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1x + 2x + 3x + 4x + 5x}{50} = 0,96$$

**Indicaciones:** Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

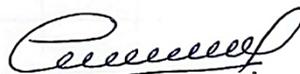
**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

3.1. Valoración total cuantitativa: ..... 96%.....

3.2. Opinión: APROBADO.....**SI**..... OBSERVADO.....  
DESAPROBADO.....

3.3. Observaciones: **NINGUNA**.....  
.....  
.....

Tacna, 14 de Setiembre de 2022.



.....  
Firma



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Rolando José Balarezo Plata**, de profesión **Abogado**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° **41667570**, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú - 2022".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de septiembre del 2022.



.....  
D.S. ROLANDO JOSÉ BALAREZO PLATA  
ABOGADO  
DOCENTE UNIVERSITARIO

**Rolando José Balarezo Plata**  
**41667570**



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Rolando José Balarezo Plata.
- 1.2. Grado Académico: Magister en Derecho Constitucional.
- 1.3. Profesión: Abogado.
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente ordinario.
- 1.6. Denominación del Instrumento: Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú - 2022
- 1.7. Autor del Instrumento: Danny Angel Garcia Caccire
- 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión y Políticas Públicas

### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.					X
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.					X
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>					2	8
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 2 + 5 \times 8}{50} = 0,96$$

**Indicaciones:** Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

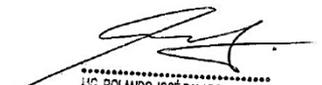
**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

3.1. Valoración total cuantitativa: **0,96**

3.2. Opinión: APROBADO .....X..... OBSERVADO .....  
DESAPROBADO .....

3.3. Observaciones: .....  
.....  
.....

Tacna, 9 de septiembre de 2022

  
.....  
Mg. ROLANDO JOSÉ BALAREZO PLATA  
ABOGADO  
DOCENTE UNIVERSITARIO

**Mg. Rolando José Balarezo Plata**

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 01

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Dr. Fidel Ramos Ticlla**, de profesión **Lic. en Educación Técnica, especialidad Ebanistería**, calificado como docente investigador con **Código Renacyt: P005450** identificado(a) con Documento Nacional de Identidad N° 07675423, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada:

"Estilos de vida y su relación con las competencias laborales para la gestión pública en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú - 2022", del señor Danny Ángel García Caccire.

Constancia que se expide en Lima, 12 de setiembre del 2022.



Dr. Fidel Ramos Ticlla

DNI N° 07675423

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de posgrado Centro de investigación Formato de validación de expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 01

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Informante (Experto): **Dr. Ramos Ticlla, Fidel.**
- 1.2. Grado Académico: **Dr. en Ciencias de la Educación.**
- 1.3. Profesión: **Lic. en Educación Técnica, especialidad Ebanistería.**
- 1.4. Institución donde labora: **Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Docente investigador.**
- 1.6. Denominación del Instrumento: **CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022.**
- 1.7. Autor del Instrumento: **Danny Ángel García Caccire**
- 1.7. Escuela Profesional: **Universidad Privada de Tacna**

#### II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.				X	
5. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar el aprendizaje de estadística.				X	
7. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
8. Coherencia	Existe relación entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>					80%	
		A	B	C	D	E

Coeficiente de Validez: 80%

**Indicaciones:** Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	[0,61 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	[0,71 - 1,00]

III. **RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

3.1. Valoración total cuantitativa: MUY BUENA

3.2. Opinión: **APROBADO.**

Observaciones:

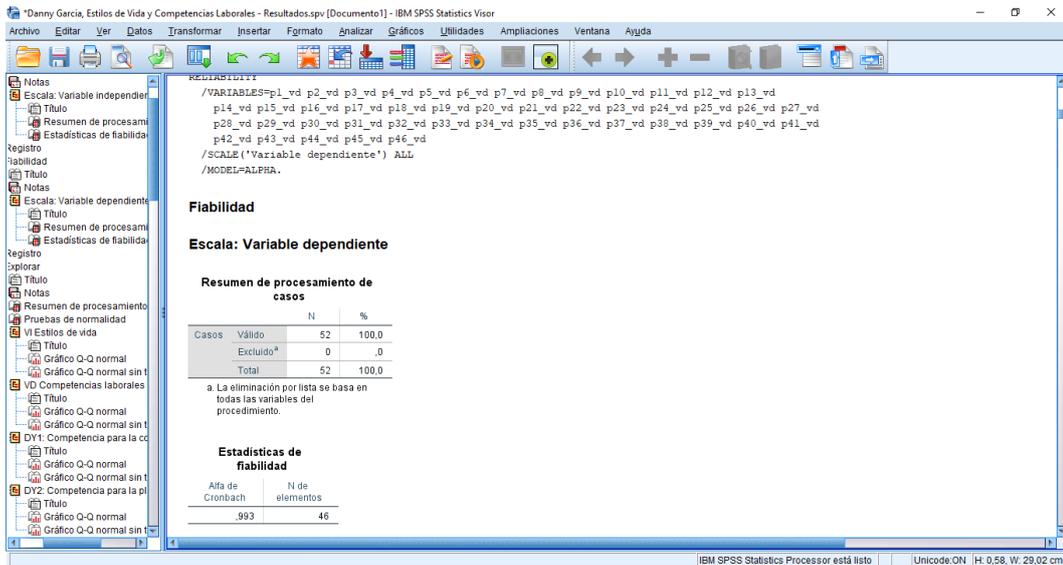
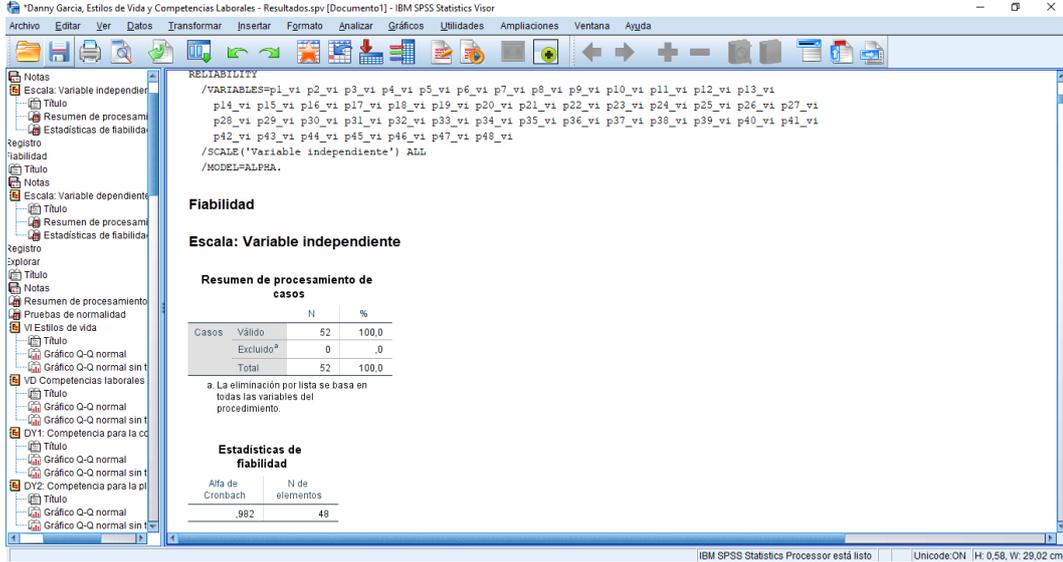
.....  
Lima, 12 de setiembre del 2022.



Dr. Fidel Ramos Tiedla

DNI N° 07675423

# Confiabilidad de instrumentos



## Apéndice E. Evidencia de aplicación del instrumento.

**CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022. M. Arrivillaga, I. C. Salazar e I. Gómez (2002) Adaptación de L. Palomares (2014)**

Buenos días/tardes, se está realizando un encuestado con el objetivo de evaluar las prácticas y creencias relacionadas con el estilo de vida saludable en el personal militar administrativo de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022. De esta manera, los datos recolectados contribuirán en el desarrollo de una tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. De antemano se agradece su cordial participación.

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022. M. Arrivillaga, I. C. Salazar e I. Gómez (2002)  
Adaptación de L. Palomares (2014)

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

\*Obligatorio

Datos sociodemográficos:

GENERO \*

- HOMBRE  
 MUJER

EDAD \*

- 18-24  
 25-34  
 35-44

CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022. M. Arrivillaga, I. C. Salazar e I. Gómez (2002)  
Adaptación de L. Palomares (2014)

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

INDICACIONES

Por favor marque con una "X" la casilla que mejor describa su comportamiento. Se sugiere no pensar demasiado en responder y que sea de acuerdo a lo que generalmente suele hacer, por lo que se le pide que conteste con total sinceridad cada una de las siguientes afirmaciones que presentan 4 alternativas, donde no existen respuestas ni buenas ni malas. Cabe resaltar que esta encuesta es totalmente anónima y confidencial.

Marcar:

0. Nunca  
1. Algunas veces  
2. Frecuentemente  
3. Siempre

[Atrás](#)

[Siguiendo](#)

[Borrar formulario](#)

CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE VIDA EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022. M. Arrivillaga, I. C. Salazar e I. Gómez (2002)  
Adaptación de L. Palomares (2014)

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

\*Obligatorio

**CONDICION,ACTIVIDAD FISICA Y DEPORTE**

Haces ejercicio, practicas algún deporte, caminas, trotas, manejas bicicleta, nadas, bailas, o haces aeróbicos, por un tiempo mínimo de 30 minutos durante 5 días a la semana. \*

- 0 - NUNCA
- 1- ALGUNAS VECES
- 2- FRECUENTEMENTE
- 3- SIEMPRE

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022 D. Hellriegel, S. Jackson y J. Slocum (2009)

Buenos días/tardes, se está realizando un encuestado con el objetivo de evaluar las competencias laborales para la gestión pública en el personal militar administrativo de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2022. De esta manera, los datos recolectados contribuirán en el desarrollo de una tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. De antemano se agradece su cordial participación.

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

# CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022 D. Hellriegel, S. Jackson y J. Slocum (2009)

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



## INDICACIONES

Por favor marque con una "X" la casilla que crea conveniente con total sinceridad en cada una de las siguientes afirmaciones que presentan 5 alternativas, donde no existen respuestas ni buenas ni malas. Cabe resaltar que esta encuesta es totalmente anónima y confidencial. Asimismo los ítems de valoración serán al siguiente detalle:

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

# CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES EN LA ESCUELA DE BLINDADOS DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2022 D. Hellriegel, S. Jackson y J. Slocum (2009)

 demir.dan06@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

\*Obligatorio

## Competencia para la comunicación en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú

Promueve la comunicación bilateral, escuchando y creando una conversación de \*  
tomar y dar.

- 1- totalmente en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- Neutral
- 4 - De acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo