



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRALIA PERÚ, LURÍN - 2023

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

VIVIANA YANETH CARDENAS REYES
ORCID: 0000-0002-3972-2719

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Cárdenas Reyes, V. Y. (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Viviana Yaneth Cárdenas Reyes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43635142
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3972-2719
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Julio Bryan Saldaña Narro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	76743585
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Antonio Crisóstomo Olivares
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09288593
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO como presidente, el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como secretario y el DR. JORGE ANTONIO CRISOSTOMO OLIVARES como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

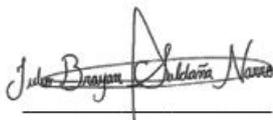
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRALIA PERÚ, LURÍN - 2023

Presentado por la bachiller:

VIVIANA YANETH CARDENAS REYES

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 01 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. JULIO BRAYAN
SALDAÑA NARRO



SECRETARIO
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



VOCAL
DR. JORGE ANTONIO
CRISOSTOMO OLIVARES

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRALIA PERÚ, LURÍN - 2023

De los bachilleres VIVIANA YANETH CARDENAS REYES, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de febrero de 2024



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463

DEDICATORIA

A mi hijo el motor de mi vida, a mi esposo quien ha estado a mi lado brindándome su apoyo incondicional. Y mis padres que siempre han estado ahí dándome el soporte necesario para seguir y no desvanecerme en el camino.

AGRADECIMIENTOS

La investigación es fruto del esfuerzo y dedicación, por lo que agradezco en primera instancia al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por su apoyo constante, su dedicación, su amplia experiencia, sus conocimientos y trayectoria guiaron el buen desarrollo de mi investigación, brindándome las herramientas adecuadas no solo teóricas, sino emocionales para la conclusión y síntesis de dicha investigación. Finalmente, al gerente de la empresa, Sr. Rubén Álvarez Serto, quien facilitó el acceso de información, así como su respaldo en realización de la encuesta a sus colaboradores.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	40
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	41
2.2 Población, muestra y muestreo.....	42
2.3 hipótesis	43
2.4 Variables y operacionalización.....	44
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.6 Procedimientos.....	51
2.7 Análisis de datos.....	52
2.8 Aspectos éticos.....	53
CAPÍTULO III: RESULTADOS	54
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	72
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	77
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de colaboradores por áreas
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable gestión por competencias
- Tabla 3 Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral
- Tabla 4 Ficha técnica del instrumento de gestión por competencias
- Tabla 5 Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral
- Tabla 6 Resultado de validación de los cuestionarios
- Tabla 7 Resultados de fiabilidad del instrumento de gestión por competencias
- Tabla 8 Análisis de fiabilidad las dimensiones de la variable gestión por competencias
- Tabla 9 Análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral
- Tabla 10 Análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral
- Tabla 11 Resultados descriptivos de los puntajes de la variable gestión por competencias
- Tabla 12 Resultados descriptivos de los puntajes de la variable desempeño laboral
- Tabla 13 Resultados descriptivos de la dimensión competencias sociales
- Tabla 14 Resultados descriptivos de la dimensión competencias técnicas
- Tabla 15 Resultados descriptivos de la dimensión competencias corporativas
- Tabla 16 Resultados descriptivos de la dimensión desempeño de tareas
- Tabla 17 Resultados descriptivos de la dimensión desempeño contextual
- Tabla 18 Resultados descriptivos de la dimensión conducta laboral
- Tabla 19 Análisis descriptivos de la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral
- Tabla 20 Análisis descriptivos de la relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral
- Tabla 21 Análisis descriptivos de la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral
- Tabla 22 Análisis descriptivos de la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral
- Tabla 23 Resultado de la prueba de normalidad de las variables

- Tabla 24 Resultados de correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral
- Tabla 25 Resultado de correlación de las competencias sociales y el desempeño laboral
- Tabla 26 Resultado de correlación de las competencias técnicas y el desempeño laboral
- Tabla 27 Resultado de correlación de las competencias corporativas y el desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultados porcentuales de los puntajes de la variable gestión por competencias
- Figura 2 Resultados porcentuales de los puntajes de la variable desempeño laboral
- Figura 3 Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión competencias sociales
- Figura 4 Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión competencias técnicas
- Figura 5 Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión competencias corporativas
- Figura 6 Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión desempeño de tareas
- Figura 7 Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión desempeño contextual
- Figura 8 Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión conducta laboral
- Figura 9 Análisis porcentual de la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral
- Figura 10 Análisis porcentual de la relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral
- Figura 11 Análisis porcentual de la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral
- Figura 12 Análisis porcentual de la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral
- Figura 13 Diagrama de dispersión de las variables gestión por competencias y desempeño laboral

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRALIA PERÚ, LURÍN – 2023

VIVIANA YANETH CÁRDENAS REYES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo principal del estudio consiste en establecer el nivel de relación que tiene la gestión por competencias en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023. Este estudio es de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental corte transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 30 colaboradores y no se consideró una muestra de estudio. Por otro lado, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios que sirvieron para medir la gestión por competencias y el desempeño laboral. Estos instrumentos han sido certificados utilizando el criterio de juicio de expertos en materia y método; asimismo, el análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach demostró que estas pruebas presentan una confiabilidad excelente arrojando un resultado de 0.882 para la prueba de gestión del conocimiento y 0.926 para la prueba de desempeño laboral. Los resultados adquiridos en la prueba de hipótesis fueron satisfactorios pues demostraron que la gestión del conocimiento y el desempeño laboral se relacionan a un nivel alto ($r=0.854$; $\text{Sig.}=0.000$). Finalmente, se concluyó que en la medida que las empresas desarrollen una gestión por competencias acorde a las habilidades, destrezas de su personal en las áreas designadas, se producen mejoras en el desempeño laboral.

Palabras clave: gestión por competencias, desempeño laboral.

**MANAGEMENT BY SKILLS AND WORK PERFORMANCE IN THE EMPLOYEES
OF THE COMPANY FERRALIA PERÚ, LURÍN – 2023**

VIVIANA YANETH CÁRDENAS REYES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of the study is to establish the level of relationship that management by competencies has on job performance in the employees of the company Ferralia Perú, Lurín - 2023. This study is of an applied type, correlational level, non-experimental cross-sectional design and quantitative approach. The population was made up of 30 collaborators and was not considered a study sample. On the other hand, the survey technique was applied and as an instrument two questionnaires were applied that served to measure management by competencies and job performance. These instruments have been certified using the judgment criteria of experts in subject and method; Likewise, the reliability analysis using Cronbach's alpha showed that these tests have excellent reliability, yielding a result of 0.882 for the knowledge management test and 0.926 for the job performance test. The results acquired in the hypothesis test were satisfactory as they demonstrated that knowledge management and job performance are related at a high level ($r=0.854$; $\text{Sig.}=0.000$). Finally, it was concluded that to the extent that companies develop management by competencies according to the abilities and skills of their personnel in the designated areas, improvements occur in work performance.

Keywords: management by competencies, job performance.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Esta sociedad cada vez más globalizado, en que las empresas tienen necesidad implementar herramientas que conlleve hacerle frente. Ahí interviene la búsqueda de adquirir una gestión por competencias que eleve el potencial de sus integrantes, en lo que, se han convertido en elementos cruciales para el éxito empresarial y el desarrollo social. En este contexto internacional, las organizaciones buscan constantemente mejorar su eficiencia y competitividad en un mercado globalizado, reconociendo que el talento humano es su recurso indispensable que toda organización debe concientizar para sus operaciones.

En el ámbito empresarial, la implementación de una gestión por competencias ha demostrado ser significativo mediante un análisis y la evaluación de las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados, las empresas pueden identificar las competencias clave necesarias para alcanzar sus objetivos estratégicos que fomente el desarrollo de las competencias de sus colaboradores logrando un desempeño óptimo. Esto permite una mejor alineación entre las capacidades individuales y las metas organizacionales, optimizando el rendimiento y la productividad.

Al fomentar un enfoque centrado en las competencias, las empresas también promueven un entorno de trabajo más inclusivo y colaborativo. Al valorar las habilidades y capacidades de cada empleado, se genera un clima laboral motivador y se fomenta el desarrollo personal y profesional. Esto tiene un impacto directo en la satisfacción laboral, el compromiso y la retención del talento, generando un ambiente propicio para el crecimiento y la innovación. No obstante, el impacto que conlleva determinar una gestión por competencias determina el desempeño laboral trascendiendo las fronteras empresariales. En un contexto social, estas prácticas contribuyen al fortalecimiento de la economía y al desarrollo de habilidades y

capacidades en la fuerza laboral. Al promover la adquisición, desarrollo de habilidades genera competencias relevantes, fomentando la empleabilidad de las personas, mejorando sus perspectivas de carrera y su calidad de vida. Además, una buena gestión por competencias genera mejoras dentro el rendimiento del desempeño impulsando la equidad y la diversidad de sus equipos, al permitir una evaluación objetiva y basada en méritos. Esto contribuye a reducir las brechas de género, étnicas y socioeconómicas, brindando igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional y el buen desempeño de sus miembros.

En resumen, la gestión por competencias va de la mano con el desempeño laboral por lo que, referente al contexto internacional y nacional tienen un impacto empresarial y social significativo. A nivel empresarial, mejoran la rentabilidad, el rendimiento y la satisfacción laboral; a nivel social, promueven el desarrollo de habilidades, la empleabilidad y la equidad. Estas prácticas son fundamentales para construir organizaciones exitosas y sociedades prósperas en un mundo interconectado y en constante evolución.

La investigación se estructuró considerando seis capítulos que buscan en el leyente una mayor comprensión de la información presentada, en el capítulo I, se detalla el problema de investigación vinculada con la realidad problemática a nivel mundial, nacional y local, planteando los problemas de investigación. Asimismo, se desarrolló la justificación e importancia del estudio, los objetivos y las limitaciones que se presentaron en el estudio. Posteriormente, se desarrolló el marco teórico, basados en los antecedentes de estudio internacionales y nacionales, así también las bases teóricas científicas y la temática, en función a las variables de estudio y donde se explicó las dimensiones conceptuales de la terminología empleada. En el capítulo II, se explica la metodología del estudio, donde se considera al tipo y diseño del estudio,

la población y muestra, las hipótesis general y específica. Asimismo, se desarrolla las variables y su operacionalización, las técnicas de investigación y los instrumentos utilizados, el análisis estadístico e interpretación de datos y finalmente los aspectos éticos empleados. En el capítulo III, se explicaron los resultados de la validación de los instrumentos por los expertos internos, el análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de sus variables y de sus dimensiones, también se presentan los resultados descriptivos, la prueba de normalidad y por último, los resultados de la correlación de las hipótesis. En el capítulo IV, se desarrolló las discusiones de resultados que comprende una comparación de los resultados obtenidos en esta investigación con los obtenidos en los antecedentes de estudio. En el capítulo V, se detalla las conclusiones de esta investigación que permite dar por cumplido los objetivos que investigación que se plantearon. En el capítulo VI, se desarrollaron las recomendaciones en concordancia con las conclusiones obtenidas. Por último, se detallan las referencias trabajadas como soporte teórico para elaboración de la investigación.

En relación con la realidad problemática, se puede mencionar que en la actualidad, las organizaciones y empresas tienen una ardua tarea para poder adaptarse a los cambios y a nuevas tendencias de un mundo globalizado y cambios constante; por ello se están empleando fuerza laboral competitivas de capacidad, en tal sentido se ven impulsados a desarrollar e implantar estrategias que ayuden a identificar las habilidades de cada individuo que se adecue a los requerimientos de la empresa y sus procesos, buscando así favorecer la productividad, fortalecer el equipo de trabajo y sobre todo la satisfacción personal y profesional de cada individuo. No obstante, a raíz de la crisis sanitaria COVID-19 muchas empresas se vieron forzados a acceder, fortalecer, actualizar los instrumentos tecnológicos y a reclutar personal

altamente capacitados que puedan ser frente a la demanda y a la realidad de nuestra sociedad, en razón a ello, se busca potenciar y adquirir profesionales capacitados para competir en el mercado con recursos claves. En este sentido, Lemus (2023) menciona que, las organizaciones deben tener la capacidad de adaptarse a un entorno competitivo global, lo que conlleva incluir dentro de la estrategia en gestión de cambio ágil, que les permitan no solo alcanzar sus objetivos y metas, sino que también tener un diferenciador. Por lo que, es conveniente iniciar con el proceso de desarrollo de las competencias y habilidades de los colaboradores. Asimismo, Roulet (2023) refiere que, las empresas deben saber adaptarse mostrando resiliencia y fortaleza, pues los cambios acelerados no han cesado y no lo harán en un corto tiempo, por lo que llevará un impacto al mundo laboral. Por lo que, que una gestión por competencias no solo es una herramienta de gran actualidad en beneficio de las organizaciones, como referente para la selección y ubicación de su personal en áreas estratégicas que ayuden a su emprendimiento y desarrollo. Por lo que, el autor señala que las empresas que han aplicado esta herramienta no solo han generado un mayor crecimiento en sus ventas logrando obtener una mejor rentabilidad, sino que han establecidos sus objetivos de toda organización.

A nivel mundial, las organizaciones exigen otras competencias en la fuerza laboral estos pueden tener connotaciones particulares y retos diferentes, porque el nivel de madurez de las empresas, la fuerza laboral y de los clientes también está en proceso de evolución, por lo que resulta imperativo tener líderes con otras habilidades, siendo esta competitivas en un mercado global, en búsqueda de otro tipo de competencias en el desarrollo de un buen desempeño laboral.

Respecto a lo que sucede en Centroamérica, Nejamén (2023) manifiesta que exigen otras competencias en la fuerza laboral. En una de las publicaciones recientes

de E&N sobre las empresas más admiradas de la región de Centroamérica y Caribe queda claramente evidenciado el contexto en el que las empresas, organizaciones y negocios están operando y gestionando, en el que se reconocen escenarios que requieren: procesos de transformación y cambio con mayor adaptabilidad, flexibilidad, y versatilidad; crisis de suministros, evaluaciones de riesgos, desarrollo de resiliencia y toma de decisiones difíciles y arriesgadas ante la incertidumbre; necesidad de enfocar los negocios, diseñar estrategias de crecimiento y sostenibilidad. Desarrollar creatividad, agilidad e innovación. Dichas condiciones no son exclusivas de la región y pueden considerarse parte de las tendencias mundiales. En este sentido, Bello (2022) considera que la gestión por competencias es la práctica de identificar las habilidades clave necesarias para que un empleado alcance el desempeño objetivo en su función específica. Luego, esas habilidades se desarrollan para alinearse mejor con la estrategia comercial de una organización. También conocidas como habilidades, valores y comportamientos por lo que también engloba las competencias propias de la institución. Por lo tanto, gestión por competencias siendo una secuencia de etapas que facilita la identificación y el desarrollo de habilidades de sus colaboradores involucrándose con los objetivos de la empresa.

En el Perú, se puede mencionar que no fue ajeno a los efectos de la crisis sanitaria y el desarrollo de nuevas tecnologías, que no solo afectó de forma directa la estabilidad de muchas empresas, sino a la gran masa de empleados que se quedaron sin un ingreso estable para subsistir y mantener a sus hogares. Es importante mencionar que la reactivación económica ha permitido que las empresas se vayan recuperando de manera sistemática la estabilidad de los mercados y esto conlleva al requerimiento de personal por la alta demanda. No obstante, la deserción laboral ha ido aumentando considerablemente afectando el desarrollo de las actividades en las

organizaciones. Según estos estudios realizados, una de las principales razones por la que se lleva a cabo la deserción laboral es por la falta de motivación en su entorno laboral. De acuerdo con Reyes (2022) actualmente las empresas en el país consideran cinco competencias laborales más demandantes como el conocimiento digital y flexibilidad son competencias más valoradas en el mercado laboral de hoy. Por lo cual, se estarían considerando nuevos objetivos en la que se incluyen nuevos perfiles profesionales a las organizaciones.

Según Vega (2021) el Perú después de haber sido impactado por las medidas restrictivas para combatir la pandemia del COVID-19 en el 2020, ha presentado fuertes tasas de crecimiento en el sector de construcción aparte de la minería y la agroindustria. Representando un crecimiento favorable en el PBI del país. Por otro lado, de acuerdo con estimaciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el déficit habitacional en el Perú asciende a 1,1 millones de viviendas, de las cuales 260 000 es el cuantitativo y 860 000 el cualitativo. Si nos referimos a la infraestructura social del país, como puentes y carreteras, que incrementa la productividad de las regiones porque reduce los tiempos y costos logísticos al conectar la producción agrícola y minera con los grandes mercados de las ciudades y del extranjero, así como el flujo de turistas y de pasajeros, el déficit es astronómico.

El ámbito local, la empresa Ferralia Perú S.A.C., se ubica dentro la zona industrial, Praderas de Lurín, comenzando sus operaciones en el país el 1 de diciembre del año 2012, en el sector de construcción civil, venta de artículos de ferretería y el servicio del habilitado de fierro para obras de Lima y provincias. La empresa ha sido considerada una de los primeras en su sector, siendo proveedor de grandes obras públicas que la actualidad ejecutada en el entorno del país. Por tal razón, la empresa se encuentra en desarrollo de procesos, políticas y tecnología, por

lo que se ha visto en la necesidad de adquirir nuevos talentos para ir de la mano con las innovaciones y el crecimiento de la demanda. Una de sus falencias que se ha presentado, es la gestión de los despachos de la mercadería en obras, por lo que por tuvo que colocar un personal con otro perfil profesional para cubrir la demanda generando molestias en el personal y carga laboral, a esto sumarle el descontento incurriendo en su desempeño al no conocer mucho el área asignada.

En cuanto al proceso de gestión por competencias, la empresa no cuenta con una estructura que establezca las habilidades, competencias, perfil según el puesto requerido y están cubriendo puestos según la necesidad de la empresa más no consideran el perfil de cada individuo dificultando la operación de forma eficiente y eficaz e incrementando la rentabilidad a largo plazo. En relación con las competencias sociales, se ha podido apreciar que la designación de funciones y carga laboral ha traído como percusión la falta de trabajo en equipo, no existe la iniciativa de tomar el liderazgo y la falta de empatía con los compañeros de trabajo afectando el compromiso, motivación, el desempeño de tareas, el cumplimiento de normas establecidas en la organización. En relación con las competencias técnicas, el personal se siente desorientado al no conocer el área de trabajo, la importancia de sus funciones, las prioridades y no saben cómo abordar un problema que se presenta, se puede relacionar con la falta de una inducción en la inserción laboral y capacitación inadecuada. Esto trae consigo en algunos casos una sobrecarga laboral presentado por la demanda que existe y la falta conocimiento del personal. Por otro lado, se sabe que toda persona puede aprender con el tiempo, pero esto trae un costo adicional, deficiencias en el proceso, factor tiempo, afectando la productividad, el desempeño y objetivos y en relación con las competencias corporativas, la empresa cuenta con 50 años de experiencia en el rubro de construcción civil en Latinoamérica por lo que tiene

un nombre posicionado. Asimismo, se puede apreciar un descontento de los colaboradores, ya que no se sienten reconocidos por parte la empresa ocasionando resistencia a cambios, por lo que el desempeño laboral se ha visto comprometido afectando así los objetivos y el vínculo con la organización.

En tal sentido, el propósito del estudio es evidenciar la implicancia de la gestión por competencias y en el desempeño laboral del talento humano en búsqueda de eficiencia, eficacia en sus procesos en el desarrollo de sus operaciones mediante un favorable desempeño de las tareas, contexto, adaptación y compromiso con la concreción de indicadores, direccionados a los objetivos de la empresa buscando así el vínculo entre sus miembros.

De acuerdo con lo analizado, se estableció el problema general ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023? Asimismo, se estableció los problemas específicos como: ¿Qué relación existe entre las competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023?, ¿Qué relación existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023? y ¿Qué relación existe entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023?

Esta investigación se justifica porque permite apreciar las falencias en el rendimiento del capital humano, que afecta la proactividad e impide el desarrollo del cumplimiento de las labores, crecimiento personal y profesional. El análisis realizado llevó a determinar que la coyuntura radica en la estrategia que se emplea en la distribución del personal en áreas específicas que se desarrolló de forma deficiente, por ello tener en consideración las competencias tanto sociales, técnicas y

corporativas, lo que conlleva a asegurar el correcto desempeño del capital humano con la finalidad de restablecer los objetivos con un nivel de satisfacción adecuado entre los miembros garantizando el cumplimiento de las metas con resultados favorables para la organización.

En este sentido, el estudio se justifica teóricamente porque aporta y contextualiza las variables de estudio, en el caso de la gestión por competencia se basó considerando los aportes de Porret (2013) y el desempeño laboral se basó en las consideraciones de Chiavenato (2009), quienes aportaron con la explicación de sus teorías, métodos y sus dimensiones. Debido a ello, la investigación tiene como intención ofrecer información respecto a las variables y sus respectivas dimensiones de estudio. Por otro lado, en el desarrollo se brindan mediante definiciones relevantes sobre el tema. Así también, esta investigación será de gran utilidad para posteriores investigaciones que usen las variables de estudio. Respecto a la justificación práctica, la investigación busca analizar y evaluar los posibles escenarios para establecer las estrategias en gestión por competencia para buen desempeño laboral; ello permite definir si es viable la incorporación de la gestión por competencia dentro del proceso interno de mejora continua de la empresa Ferralia Perú con la finalidad de mejorar los resultados y tener un crecimiento sostenible. Por consiguiente, esta investigación se justifica metodológicamente porque aportó dos instrumentos de evaluación válidos y confiables que permitieron la recaudación de información de las variables.

Posteriormente, se determinó el objeto principal de la investigación que consiste en determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023. Luego, se plantearon los objetivos específicos de investigación que consisten en determinar la relación de las competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores

de la empresa Ferralia Perú, Lurín – 2023, determinar la relación de las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín – 2023 y determinar la relación de las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Por otro lado, la investigación tuvo limitaciones que obstaculizaron el proceso, en el aspecto bibliográfico y teóricos, las cuales fueron resueltas gracias al constante apoyo del asesor y la predisposición de la investigadora.

El desarrollo del estudio se consideró los antecedentes internacionales y nacionales, que brindaron el soporte importante para entender el desarrollo teórico de las variables. Dentro de los principales antecedentes internacionales se considera a Vera et al. (2021) en su artículo “Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio”, publicado en la revista *Unidades Episteme*, tuvo como objetivo identificar la relación de sus variables para proponer alternativas de mejoras. En este estudio se utilizó el diseño no experimental. Los resultados adquiridos muestran que no cuenta con un diseño que tiene como fundamento no tener un personal especializado e idóneo, por ende, el personal no cumple con las expectativas que se requieren. En sus conclusiones se indica que el desempeño laboral, siendo el parámetro que muestra el rendimiento laboral de los empleados y su actuación en el ejercicio de funciones en la Fundación, no se reviste de dedicación y eficiencia, la asignación ambigua de funciones como la falta de acceso a tecnología actualizada debilita el interés y cumplimiento efectivo.

Fogaça et al. (2020) en el artículo “Relación entre desempeño laboral, bienestar, justicia y apoyo organizacional: una perspectiva multinivel”, publicado en la revista *Mackenzie Management*, tuvo como objetivo analizar las relaciones predictivas a través de un enfoque multinivel, entre las variables bienestar en el

trabajo, justicia y apoyo organizacionales. El diseño metodológico se basa en el modelo multinivel con una muestra compuesta por 730 personas y 32 unidades. En este estudio se utilizó como herramienta el cuestionario compuesto por cuatro escalas previamente validadas. En sus resultados, el modelo explicativo mostró una relación predictiva entre el logro factor de bienestar laboral, operacionalizado como variable de nivel individual. La relación predictiva entre la justicia interaccional, en lo que se evidencia una relación predictiva entre las percepciones colectivas del apoyo organizacional. Los autores concluyeron, que esta investigación es significativa para evidenciar la representatividad en la composición de los equipos y constituye una limitante para la generalización de los resultados.

Bustamante et al. (2019) en su artículo “Análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias Cantón Jipijapa”, publicado en *Innova Research Journal*, tuvo como objetivo presentar un análisis de pertenencia en empresas que desarrollan la gestión del desempeño por competencias, mediante el punto de vista de la productividad, así como herramienta de desarrollo en el área urbana con el fin de mejorar factores internos y externos que afectan estas empresas. La metodología utilizada es de origen mixto y se recurrió a tres de sus técnicas que son la apreciación, revisión bibliográfica y de campo. En sus resultados, se indica que la existencia de un mejoramiento de la gestión del desempeño por competencias puede dotar de un personal idóneo a la empresa, innovación a través de la tecnología, la competencia del perfil profesional de sus empleados, determinación de los puestos laborales que ocupen o aspiren de acuerdo con las necesidades de la empresa son los resultados esperados del constantemente cambio a consecuencia de la globalización para contribuir en la eficiencia de la empresa. En ese sentido, se concluyó, que existen componentes básicos que aceptan conocer los dueños de las

empresas, siendo una herramienta ventajosa para el crecimiento, además se logra instaurar las carencias de las empresas en cuanto a selección, reclutamiento y elaboración de nóminas.

Verdesoto (2019) en su tesis *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre*, tuvo como objetivo brindar el análisis y relación sobre sus variables durante el período junio a diciembre del año en mención. En su metodología se considera un diseño no experimental transversal, método cuantitativo y se utilizó una muestra de 36 funcionarios de la institución. En sus resultados se reconocen la necesidad de contar con procesos motivacionales al interior de la entidad, aunque existen ciertas planificaciones para el trabajo con responsabilidades sociales, no son suficientes para lograr la efectiva motivación de sus colaboradores. En este estudio se concluyó que el personal administrativo siente afectaciones debido a que en muy pocas ocasiones son felicitados por su trabajo, no existen reconocimientos públicos, las posibilidades de ascenso son mínimas y complejas, entre otros aspectos que desmotivan en participar de procesos motivacionales que le ayuden a sentirse contento con su trabajo, alegre de realizarlo y sobre todo generen en ellos un alto sentido de pertenencia y compromiso para con la institución.

Torres et al. (2018) en su artículo “Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias” publicado en la revista *Ingeniería Industrial* ISSN, tuvo como objetivo presentar y proponer un modelo que brinde la evaluación en proyectos que analizan las tareas de su personal. La propuesta consiste en la aplicación de una herramienta de código abierto para la dirección integrada de proyectos desarrollada en el país y utilizada por varias organizaciones desarrolladoras de proyectos de diversa índole. Utilizó como técnicas basadas en las características y experiencias

del evaluado interrumpen las actividades de este en el proyecto y su entorno. El método utilizado consiste en presentar un modelo que impacte en la reducción de procesos. En sus resultados se explica que el modelo propuesto se integró satisfactoriamente a la herramienta de gestión de proyectos en el módulo de gestión de recursos humanos. Se utilizan dos variantes que se proponen para la evaluación de las competencias optimizando tiempo y rentabilidad a largo plazo. Los autores concluyen, que el modelo propuesto facilita la automatización del proceso de evaluación de competencias evitando la utilización de técnicas invasivas para estimar el desempeño, con la utilización de la propuesta integrada a la herramienta Gespro y utilizando cualquiera de las dos técnicas de inteligencia artificial propuestas se aumenta la eficiencia en la evaluación de competencias manteniendo niveles de efectividad aceptables.

Asimismo, se tomó en cuenta los antecedentes nacionales que respalda la investigación. En ese sentido, se consideró los siguientes documentos por la concordancia de sus variables y dimensiones, entre ellos se consideró a Vásquez (2022) en su tesis *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022*, cuyo propósito principal fue establecer la relación entre sus variables. Su diseño utilizado en el estudio fue no experimental y correlacional con una metodología de tipo pura o básica. La población se segmentó en 96 trabajadores y una muestra de 94 individuos. En sus resultados se obtuvo un resultado $Rho = 0.576$ y un nivel de significancia menor a 0.05 lo que demuestra que las variables gestión por competencias y desempeño laboral se relacionan moderada y positivamente. Finalmente, se consideró que sus colaboradores se encuentran en capacidad de mejorar su rendimiento siempre y cuando los directivos se tomen en cuenta el desarrollo de aquellas habilidades.

Ubillus (2021) en su tesis *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el laboratorio de análisis clínico Precisa Diagnostica S.A.C. Chiclayo 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. El enfoque de estudio es cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, corte transversal. Asimismo, se determinó la muestra censal, es decir, igual a la población de 30 trabajadores del laboratorio. Los resultados mostraron que existe relación de manera positiva y significativa entre la gestión por competencias y sus factores con el desempeño laboral en el laboratorio ($r=0.675$; $\text{Sig.}<0.05$). En ese sentido, se estableció una propuesta de gestión mediante un diseño de estrategia de selección por competencias, una evaluación y una esquematización de capacitaciones para el desarrollo de las competencias.

Molero y Soplin (2020) en su tesis *Gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Intelsa EIRL, Tarapoto, 2020*, desarrollado con el propósito de establecer la relación entre la gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores. El diseño del estudio empleado fue no experimental, corte transversal, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, descriptivo. Se consideró una población de 40 empleados y se encuestó al total de la población, para ello se utilizó los instrumentos para cada variable que fueron valorados por especialistas y su fiabilidad se confirmó mediante un resultado alfa de 0.977 para la prueba de gestión por competencias y 0.884 para la prueba de desempeño laboral. Por otro lado, en sus pruebas correlacionales se demuestran que las variables gestión por competencias y desempeño laboral se correlacionan entre sí determinado mediante el análisis rho de 0,921 y un nivel de significancia de 0.000 lo que indica que para las empresas es importante la gestión por competencias para lograr un desempeño óptimo de los colaboradores.

Condori (2020) en su tesis *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Fabricación Mecánicas S.A. Ate – 2020*, desarrollado con el objeto de determinar la correlación entre sus variables. Este estudio es de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Se consideró una muestra de 15 colaboradores y como técnica se empleó un cuestionario compuesto cada uno por 36 ítems. Los resultados mostraron la presencia de una correlación altamente significativa entre sí, obteniendo un coeficiente de correlación r de 0,841 y un nivel Sig. de 0.000. Asimismo, se hallaron correlaciones positivas altas en las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral, demostrando que solo el 33.33% de los empleados tiene en consideración que existe una buena gestión, y un desempeño adecuado en la institución.

Vial (2020) en su tesis *Gestión por competencias y productividad en el área de ventas de la tienda Ripley, sucursal Jockey Plaza – 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la productividad del área de ventas de la tienda Ripley. El diseño utilizado fue no experimental, corte transversal y un enfoque cuantitativo. Asimismo, se consideró una muestra de 72 trabajadores. Los instrumentos que se utilizaron fueron una encuesta validada por especialistas y con niveles adecuados de confiabilidad demostrado con un resultado alfa de 0.918 en la prueba de gestión por competencias y un resultado alfa de 0.942 en la prueba de productividad. Los resultados demostraron que la gestión por competencias y la productividad se relacionan de forma positiva alta ($r=0,738$; Sig.=0.000), concluyendo que los colaboradores del departamento de venta deben ser más habilidosos y ser estimulados por un mejor y eficaz actuar de expertos en la mejora de la productividad en su gestión. Este estudio ha sido de gran aporte para el

análisis del estudio compartiendo una de las variables y el método de aplicación, teniendo en cuenta en el nivel correlacional utilizado.

La teórica empleada de la variable gestión por competencias se ha definido en base de los siguientes autores, que brindaron una mayor interpretación para el estudio. En el caso de Porret (2013) refiere que la gestión por competencias es:

El acto profesional competente para realizar correctamente las responsabilidades y tareas, dejando atrás, lo pendiente por ejecutar de manera singular y exactamente con lo que está anticipado en las reglas de trabajo, siendo aspectos esenciales de las tipologías básicas que maneja la persona, sobre aquellos rasgos de conducta, conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para que se responda a los perfiles que se necesita para poder desempeñarse en algún puesto de trabajo. (p. 515)

Alles (2006) respecto a la gestión por competencias manifiesta:

Es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente, siendo de conocimiento de las diversas competencias que tiene una persona es importante para los procesos de gestión de recursos humanos, que permita evaluar al personal o ser de gran ayuda para comprender las diferencias entre una y otras de acuerdo con los perfiles de puestos. (p. 82)

Ramos (2012) considera que: “Son características subyacentes de la persona, que están relacionadas con una actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta” (p. 7).

En consecuencia, la gestión por competencias no solo comprende en la adquisición de habilidades y atributos que se adquieren en la vida cotidiana, siendo fundamentales para el desarrollo profesional en el campo laboral. Si no, de la buena gestión que se emplea para la identificación de estas competencias para una correcta distribución según habilidades, conocimiento y cualidades para el desarrollo de objetivo de la organización.

Asimismo, la importancia que tiene establecer una gestión por competencias dentro una organización es determinada por Alles (2006) quien refiere que gestión por competencias es importante porque:

- Genera el reconocimiento de la diversidad de las competencias en el personal.
- Implementa los procesos en el área de gestión humana.
- Accede a la capacitación, evaluación e identificación de talentos dentro de la organización.
- Establece diversas rutas o resoluciones a los conflictos que se producen en el campo laboral.

Por otro lado, Vela (2004) considera que gestión por competencias es importante por lo siguiente:

- Plantear estrategias alineadas con los objetivos de la organización que involucre a todos los integrantes.
- Permite la incorporación de todos los recursos de gestión del talento mediante un modelo independiente.
- Contribuye con la alta competitividad empresarial en su entorno y los cambios acelerados del mercado.

En este sentido, se puede determinar que una gestión por competencias es una herramienta de gran utilidad e importancia para las organizaciones que facilita a

identificar las destrezas y capacidades orientados a los fines institucionales direccionándolo en un mismo sentido.

Por otro lado, las características de una gestión por competencias son determinantes para una gestión eficiente dentro una organización, por lo que son establecidas según criterios de Porret (2013) quien menciona que la gestión por competencias presenta las siguientes características:

- Es permanente, considera que debe permanecer en la personalidad del colaborador, entendido como el comportamiento de una gran variedad de situaciones en las tareas asignadas.
- Es inesperadamente vinculada, donde las competencias se encuentran vinculadas con el rendimiento y e hábil desempeño de todo individuo.
- Profetiza el resultado, cuantifica los criterios vinculados, con la operación de una organización involucrando todos sus factores.

No obstante, Ramos (2012) manifiesta que gestión por competencias presenta las siguientes características para la organización:

- Adecuada al negocio, busca mejorar el desempeño de la empresa, según la diversificación de su talento humano.
- Adecuada a la realidad actual y futura, está enfocado al análisis de factores de toda organización, en búsqueda de un plan o estrategia a futuro.
- Operativo, codificable y manejable, considera que cada destreza debe contar con estructura de cálculo en base a una escala para la identificación de cualidades.
- Exhaustiva, debe tener en cuenta todos los aspectos de la organización.
- Terminología y evaluación, considera que toda organización debe utilizar un lenguaje claro y conceptos estandarizados, con el objeto de llegar a todos los

colaboradores que conozcan lo que la empresa requiere de ellos y la forma en que se les va o van a ser evaluados.

- De fácil identificación, busca distinguir el nivel o grado de competencias de forma fácil, para el análisis profundo del perfil de un colaborador.

En este sentido, Porret (2013) consideran un modelo de aplicación gestión por competencias tienen como objetivo la identificación de perfiles propios para cada puesto de trabajo de una organización. Por otro lado, Marchant (2005) indica: “Las competencias que sean consideradas como deseables para un puesto de trabajo dentro una cultura organizacional, no tendrán que ser necesariamente las mismas para el mismo puesto por medio de sus comportamientos que poseen las competencias requeridas” (p. 98).

Asimismo, Alles (2015) considera las competencias deben ser establecidas en labor del planeamiento cada institución, clasificándolas como:

- Competencias cardinales. Son las competencias que todos los individuos den adquirir en una institución, orientados al cliente interno y externo. a los resultados, calidad de trabajo y a la ética.
- Competencias específicas. Estas competencias están dirigidas para ciertos grupos de personas, línea vertical, departamento de corte horizontal.
- Competencias específicas gerenciales.
- Competencias específica área de recursos humanos.

La teoría de la gestión por competencias es planteada según el estudio por Porret (2013) quien considera que: “Las competencias son aspectos esenciales que debe manejar una persona, es decir, son los rasgos de conducta, conocimientos, habilidades, destrezas requeridas y comprobadas que debe tener un colaborador para

ser contratado o ser parte de una organización” (p. 120). Este autor considera que todo colaborador debe contar con las siguientes competencias:

Competencias sociales. El autor considera que son aquellas competencias que permiten relacionarse de forma interpersonal con su entorno, facilitando el fácil desenvolvimiento en ámbitos personales y laborales. Asimismo, considera que es una competencia que se presenta en todas las ramas de la organización desde un alto mando a un cargo inferior, tales como se detallan a continuación:

- Iniciativa. Estos son los que nos habilitan para actuar, es decir, nos habilitan para actuar quizás ante otros empleados.
- Responsabilidad. Esta competencia te capacita para hacer frente a las incidencias que puedan surgir.
- Aprendizaje. Esta competencia te permite relacionarte constantemente con el aprendizaje.
- Flexible. Permite la adaptación fácilmente a los cambios adversos.
- Dinámico. Destreza necesaria para atender efectivamente en escenarios adversos.
- Trabajo en equipo. Es la vinculación y compromiso de un grupo de personas.
- Liderazgo. Permite orientar, motivar y persuadir a otros para lograr en un bien común.
- Autocontrol. Permite obtener tolerancia, prudencia, autodominio.
- Comunicación. Permite comprender, llegar, expresar una idea.
- Razonamiento analítico. Permite deducir, tener criterio, evaluar y examinar sobre una situación y estableces conclusiones prácticas.
- Deseo de logro. Permite llegar nuevos objetivos, influir ante las adversidades que se pueden suscitar.

Competencias técnicas. Son aquellos saberes, competencias y habilidades que son adquiridos al pasar del tiempo en el ámbito laboral, en base a la experiencia. Asimismo, las competencias requeridas no son universales, lo que significa que no todos los colaboradores deben poseerlas, sino que son más específicas y dependen de las tareas desempeñadas.

Competencias corporativas. Se refieren a competencias corporativas que emergen integralmente de tareas tecnológicas, cadenas producción, competencias sociales y técnicas. Estas competencias se consideran requisitos que todo capital humano deben evolucionar. Su objetivo principal es fomentar el desarrollo de destreza y capacidades que generan ventajas competitivas en una institución.

La utilidad que brinda la aplicación correcta de una gestión por competencias en una organización se debe efectuar caso a caso, a través de la identificación de personas que ya han demostrado por medio de su comportamiento que poseen competencias requeridas, identificando que características poseen que generan que su desempeño sobresalga del resto de sus pares y, por tanto, resulten más contribuyentes en cumplimiento de los objetivos de la organización (Marchant, 2005). Según Marchant (2005) las principales áreas de aplicación son:

- Descripción de puesto, se enfoca a la necesidad de sus áreas y del individuo idóneo para llevarlas a cabo, considerando los objetivos de institucionales. Plantea tener resultados en todos los tiempos.
- Integración de equipos, consiste en la asignación de individuos idóneas a las áreas requeridas. Para una mejor integración de equipos de trabajo enfocados en los lineamientos de metas de departamentales de la organización y no exclusivamente personales.

- Implantación de una cultura organizativa. Es un concepto abstracto, difícil de apreciar y de medir, pero que afecta directamente al desarrollo y a los resultados de la empresa.
- Barrera generacional. Es el choque de experiencias por los años adquiridos y los nuevos talentos. muchas veces es agresivo que puede estancar a nuevos talentos interrumpiendo la fuerza de la organización.
- Apreciación del potencial. Es un factor de éxito adicional la definición de las competencias clave requeridas para su funcionamiento y la localización de las personas que las poseen.
- Dirección por objetivos. Se apoya en la gestión por competencias, pues ésta proporciona la identificación de características en la seducción que contribuyen a la consecución de mejores resultados del negocio.
- Gestión del cambio. Mediante el sistema de competencia se consigue una información necesaria y precisa con la cual contar en momentos de cambio. Además, la reducción de las tensiones generacionales y la obtención de una mayor integración del trabajo hace que las personas se comprometan más con la organización y, así, se reduzca la resistencia al cambio.
- Competencias clave de la organización. Es también clave y decisivo donde se proyectará beneficios en la implementación de estrategias en un tiempo estipulado.

En consecuencia, se determinaron las dimensiones de la variable según los aportes teóricos de Porret (2013) quien considera las siguientes:

Competencias sociales. Porret (2013) indica que son competencias que permiten relacionarse de forma interpersonal con su entorno, facilitando el fácil desenvolvimiento en ámbitos personales y laborales. Entre las cuales se considera,

la formación empática, las actitudes de liderazgo, el trabajo de equipo y el poder de negociación.

Competencias técnicas. Porret (2013) indica que son aquellos conocimientos, capacidades y habilidades que son adquiridos a lo largo del tiempo en el ámbito laboral. Entre las cuales se considera a el perfil de puesto, las habilidades profesionales, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas.

Competencias corporativas. Porret (2013) indica que son capacidades y habilidades que generan ventajas competitivas a la empresa, las cuales pueden ser controladas y direccionadas. En las que se considera a el reconocimiento, la adaptación del cambio, el pensamiento proactivo y la inteligencia emocional.

A continuación, en base de la temática de la variable desempeño laboral se considera la definición de Chiavenato (2013) quien explica que:

El desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias, varía de personas a otra mediante la situación, porque requiere de variedad de divisores condicionantes que impactan en él; el valor de las recompensas y la percepción son determinantes en medida del esfuerzo individual que la persona esté dispuesta de hacer. (p. 246)

Por otro lado, Alles (2015) considera que:

El desempeño laboral es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos, y resultados de un colaborador en un determinado periodo el resultado de un conjunto de factores los cuales son el conocimiento que son aprendidos a través de estudios formales como informales, la experiencia práctica y las competencias. (p. 28)

No obstante, Aguinis (2013) considera que: “El desempeño es lo que hace o lleva a cabo un individuo al realizar una tarea, un fenómeno complejo

multidimensional, ya que implica tener en cuenta diferentes tipos de conducta” (p. 134). En este sentido, se puede decir que un desempeño laboral es la integración de rasgos determinantes el desempeño de un capital humano, que intervienen factores previos se atribuye según el conocimiento y experiencia.

La importancia de la evaluación del desempeño según Alles (2015) considera que evaluar el desempeño es importante por lo siguiente:

- Permite tomar decisiones de futuras promociones y remuneraciones que influyen en el cumplimiento de objetivo de la organización.
- Permite tener un amplio conocimiento del desempeño del trabajador y la influencia que esto conlleva al área.
- Brindar la retroalimentación oportuna para restablecer comportamientos y mejorar desempeños en el equipo.
- Mejora el rendimiento del empleado y los resultados de la organización en su conjunto.

Asimismo, según Chiavenato (2009) las siguientes características del desempeño laboral, son las siguientes:

- Se basa en las habilidades, capacidades, necesidades, rasgos de todo individuo frente al desenvolvimiento de sus funciones.
- Se considera que el comportamiento es la base de forma en llegar al objetivo, ya que no solo es la aptitud sino la actitud que se refleja.
- Metas y resultados, siendo el objetivo por llegar o cumplimiento al finalizar la tarea todo basado.

Por otro lado, el objetivo de la evaluación del desempeño según Chiavenato (2009) consiste en: “Disminuir la incertidumbre y que, al mismo tiempo, busca la constancia de intercambio de ideas entre el colaborador y la gerencia” (p. 249). Esto

permite monitorear el cumplimiento de objetivos, la retroalimentación a sus miembros y la planeación de estrategias para afrontar las deficiencias encontradas.

La teoría de evaluación de desempeño se basa en los aportes de Chiavenato (2009) quien considera que toda organización debe optar por la autoevaluación del desempeño y designar a la persona idónea para realizarlo. Por ello el autor menciona las siguientes opciones:

- El gerente. Administrador de personas y responsable de la línea por el desempeño, de su constante evaluación y de la comunicación de los resultados. Depende de él brindar la forma a evaluar siendo el representante de la organización.
- El individuo y el gerente. Es la valoración del individuo es deber del colaborador quien está más interesado en ella, trata de que el gerente realice la función de guía y el colaborador quien desempeñe la tarea tenga conocimiento de los indicadores a evaluar para poder realizar la retroalimentación después de la evaluación.
- La evaluación 360°. Es la interacción de todos los componentes de la organización quienes participan en la evaluación. Es interesante este proceso ya que permite obtener más información para un poder evaluar de forma general del desempeño de la organización y factores a corregir o plantear estrategias.
- La evaluación hacia arriba. Trata de la evaluación que realizan los trabajadores a los jefes, esto ayuda a conocer la perspectiva y buen funcionamiento del liderazgo que tiene una jefatura con el equipo de trabajo, determinando enfoques en términos de liderazgo, motivación y comunicación que darán lugar a relaciones de trabajo más libres y eficaces.

- La comisión de evaluación del desempeño. Es el requerimiento de terceras personas u organizaciones que llevan a cabo las evaluaciones de forma constante. Su función es moderar y asegurar que se mantenga un equilibrio de los juicios respetando las normas de la organización y se cumplimiento del sistema.
- El órgano de recursos humanos. La responsabilidad recae en el área de recursos humanos quien realiza las evaluaciones y brinda un informe de los resultados a la gerencia. Es decir, es una forma común en las organizaciones más conservadoras y burocráticas.

Respecto a los componentes del desempeño laboral, Aguinis (2013) considera las siguientes componentes para medir los resultados:

- Responsabilidad. Se considera a la persona encargada de realizar la tarea o este al mando del cumplimiento midiendo la calidad.
- Objetivos. Es la meta por lograr mediante los resultados que se obtienen al finalizar la tarea designada, en ese sentido se considera la cantidad.
- Comportamiento. Es la forma en la que se lleva a cabo la tarea y el tiempo considerado en que se toma para su cumplimiento.

Por consiguiente, se ha determinado las dimensiones de la variable desempeño laboral de acuerdo con los aportes de Aguinis (2013) los cuales son:

Desempeño de tareas. Aguinis (2013) indica que es la función del puesto en que el individuo se desempeña y rol que este realice. Entre ellas se considera a el conocimiento del puesto, la capacidad de ejecución, la comprensión de situaciones y la facilidad para aprender. Es la función del puesto en que el individuo se desempeña en base a sus competencias técnicas y habilidades para el puesto.

Desempeño contextual. Aguinis (2013) indica que el individuo se puede desenvolver en diferentes puestos sin perder su productividad. Entre ellas se considera al espíritu de equipo, la cooperación, la creatividad y el liderazgo. Es decir, se refiere en donde el individuo se puede desenvolver en diferentes puestos sin perder su productividad basado en los rasgos de personalidad.

Conducta laboral. Aguinis (2013) indica que el marco del desempeño se refiere a lo que hace el colaborador frente a la empresa y las políticas que esta impone. Entre ellas se considera a la calidad de trabajo, el cumplimiento de normas, la puntualidad y el comportamiento contraproducente. Este tipo de conducta debe ser evaluable, es decir, puedan ser juzgadas como negativas, neutrales o de forma positiva para el individuo siendo conductas multidimensionales que pueden detener o avanzar las metas de la organización.

Una mejor comprensión de algunos términos de las bases teóricas requiere de precisar algunas definiciones básicas de la terminología más importantes del estudio, las cuales son:

Actitudes de liderazgo. Son las actitudes y competencias que un individuo debe tener o desarrollar para poder liderar un equipo. En la que delegar, tomar la iniciativa, gestionar, saber escuchar entre otros aspectos logrando cumplir objetivos y metas.

Adaptación del cambio. Es una habilidad en la cual permite desarrollarse, responder de manera positiva a nuevas situaciones que se presentan en el trabajo.

Conducta laboral. Es el comportamiento que presenta el colaborador frente a la empresa, la cual, están vinculadas con las políticas internas, valores y objetivos.

Conocimiento del puesto. Como postulantes es necesario conocer el puesto de trabajo que se va a desempeñar. Pero también es necesario tener el claro las

limitaciones y las extensiones que el cargo posee para desarrollar sus tareas con amplia autonomía.

Competencias sociales. Considera las competencias y actitudes frente a la sociedad en las que las inteligencias múltiples brindan importancia especial a lo que define las competencias interpersonales, con dos características, una manifiesta en el desarrollo propio de una persona para conocerse a sí mismo, otra en las capacidades para reconocer a las otras personas, en la que permite interactuar de forma efectiva.

Competencias técnicas. Son habilidades que se enfocan en los resultados del desempeño laboral para identificar el objetivo principal de la organización, área funcional o trabajo, dependiendo del nivel al que se esté trabajando, y a partir de él llegar a identificar la competencia.

Competencias corporativas. Son factores que condicionan y determinan esta forma de relacionarnos en el entorno profesional. Que busca una relación afectiva entre el colaborador y la empresa que conlleva al cumplimiento de objetivos personales y comunes dentro la organización.

Comportamiento contraproducente. Son aquellas acciones que un colaborador realiza voluntariamente que violan y remeten antes las normas institucionales o políticas internas de la organización. Asimismo, esta conducta va contra los intereses y objetivos de la empresa, perjudicando la estabilidad emocional y la productividad de sus integrantes.

Desempeño de tareas. Se desarrolla en función del puesto en que el individuo se desempeña y rol que este realice en centro laboral. La forma como se desarrolle el desempeño de tareas permitirá aumentar la productividad.

Desempeño contextual. Donde el individuo se puede desenvolver en diferentes puestos sin perder su productividad, pues enfoca su valoración a la disposición del colaborador para contribuir con los objetivos de la empresa, brindando más de lo que le soliciten.

Formación empática. Implica reconocer y comprender las necesidades, deseos, intereses del otro y esto es un aprendizaje que muchas veces se desarrolla con la experiencia vivida para poder colocarse en el lugar del otro.

Habilidades profesionales. Es la suma de conocimientos que permiten desempeñar de manera correcta las actividades o tareas que son designadas en el centro de labores. Estas están compuestas de conocimientos técnicos que ayudan a facilitar el desarrollo de tareas y el cumplimiento de esta de forma eficiente.

Inteligencia emocional. Son habilidades que permiten usar y administrar nuestras emociones en formas que ayuden a comunicar efectivamente, empatizar con otras personas y establecer relaciones en la que se superen desafíos.

Pensamiento proactivo. Es el pensamiento deliberado, optimista frente una situación, en la que el individuo busca determinar oportunidades para generar objetivos y resolución de un problema de forma efectiva.

Perfil de puesto. Son las características o competencias que un individuo debe poseer para la ubicación del puesto a postular tales como las habilidades, conocimiento, aptitudes, etc. las cuales permitirán desarrollarse de forma eficiente en el área.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicada, porque se pretende abordar la problemática y brindar una solución mediante el análisis profundo de sus variables. La investigación aplicada está muy relacionada con la investigación básica, debido a que en base a los resultados teóricos es posible el avance de las aplicaciones prácticas. Muestra de ello es que toda investigación aplicada contiene una fundamentación teórica. A pesar de ello, en la investigación empírica, lo importante para el investigador son los efectos prácticos de su estudio (Escudero y Cortez, 2018).

Por otro lado, el estudio se desarrolló en un nivel correlacional, estos estudios miden el grado de relación entre dos o más variable que son parte del estudio para luego medir esas correlaciones y definir sus resultados, el objetivo de estos estudios es conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Cabezas et al., 2018).

Asimismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo por lo que está relacionado con el carácter de magnitud, y las técnicas que se utilizan están vinculadas con las ciencias naturales, la forma de recolección de datos permite determinar las relaciones entre variables de estudio (Fresno, 2018).

Diseño de investigación

El estudio corresponde al diseño no experimental de corte transversal, siendo el interés de dicha investigación determinar la relación entre las variables. Se considera el diseño no experimental a los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se aprecian los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, no se genera ninguna situación, sino que se aprecian

situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente, es de corte transversal porque la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realiza en un único o al mismo tiempo, donde se investigará las variables de estudio (Guillen et al., 2020).

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Ñaupas et al. (2018) señala que: “La población puede ser definida como el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas. Comprendidas en grupo de personas, objetos, hechos o fenómenos, que muestran las características necesarias” (p. 334).

Asimismo, la población se define como el conjunto de personas u objetos que están vinculados estrechamente con las variables de estudio que se pretende medir e investigar (Guillen et al, 2020).

La investigación cuenta con una población constituida por 30 colaboradores, comprendida en las administrativa y oficina técnica base la planilla de empleados proporcionada por la empresa Ferralia Perú S.A.C.

Tabla 1

Población de colaboradores por áreas

	Número de colaboradores	Porcentaje
Administración	12	40%
Oficina técnica	18	60%
Total	30	100%

En la tabla 1 se visualiza que 12 colaboradores pertenecen al área de administración, que representa el 40% de la población y 18 colaboradores corresponden al área de oficina técnica representando el 60% de la población entre mujeres y hombres.

Los criterios de inclusión considerados en esta investigación son los colaboradores de cargo medio con más de 6 meses de antigüedad en la empresa. Por lo que, no se ha presentado ocurrencias en este sentido, ya que no se consideró personal relativamente nuevo en la empresa.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que: “Es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desea generalizar los resultados (p. 196). Asimismo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolecta datos, por lo que debe ser definida y delimitada de antemano con precisión además debe ser representativo de la población (Hernández et al., 2014)

En ese sentido, la muestra considerada para este estudio es de 30 colaboradores de las áreas de administración y oficina técnica de la empresa Ferralia Perú S.A.C. cuya información fue facilitada por la empresa mediante la planilla.

El respaldo de la consideración de la muestra es, López y Fachelli (2015) establece la muestra censal es: “Aquella cantidad igual a la población, donde se constituye la base o el marco de la muestra, también llamado técnicamente espacio muestral, de tal forma que esta se clasifica cuando la población es pequeña” (p. 10).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Hipótesis específica

Existe relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Existe relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

2.4. Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión por competencias

La gestión por competencias es una técnica de recursos humanos que permite identificar las habilidades y capacidades de los colaboradores, siendo un acto profesional competente para realizar correctamente las responsabilidades y tareas, dejando atrás, lo pendiente por ejecutar de manera singular y exactamente con lo que está anticipado en las reglas de trabajo (Porret, 2013).

Definición operacional de gestión por competencias

La variable gestión por competencias consiste en la evaluación en base de 3 dimensiones (competencias sociales, competencias técnicas y competencias corporativas) y 12 indicadores que facilitaron el desarrollo del instrumento de 24 ítems, que permitieron valorar la precepción de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú sobre la variable mediante la escala de Likert.

Tabla 2*Cuadro de operacionalización de la variable gestión por competencias*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Competencias sociales	- Formación empática	1-8		
	- Actitudes de liderazgo			
	- Trabajo en equipo			
	- Poder de negociación			
Competencias técnicas	- Perfil de puesto	9-16		
	- Habilidades profesionales			
	- Capacidades de adaptación			
	- Resolución de problemas			
Competencias corporativas	- Reconocimiento	16-24		
	- Adaptación al cambio			
	- Pensamiento proactivo			
	- Inteligencia emocional			

Definición conceptual de desempeño laboral

Chiavenato (2013) considera que es relevante considerar que el desempeño humano en una organización varía de un individuo o una situación, depende de factores condicionales que influyen en él, por lo que comprende con el cumplimiento de tareas demostrando las habilidades y capacidades en la ejecución de su cargo, estos deben ser acorde a los objetivos de la organización.

Definición operacional de desempeño laboral

La evaluación de la variable desempeño laboral se basó en la perspectiva de los colaboradores en función de 3 dimensiones (desempeño de tareas, desempeño contextual y conducta laboral) y 12 indicadores que facilitaron el desarrollo del cuestionario que consta en 24 ítems que ayudaron a valorar la precepción de los colaboradores sobre la variable en escala de Likert.

Tabla 3*Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Desempeño de tareas	- Conocimiento del puesto	1-8		
	- Capacidad de ejecución			
Desempeño contextual	- Comprensión de situaciones	9-16		
	- Facilidad para aprender			
	- Espíritu de equipo			
	- Cooperación			
	- Creatividad			
	- Liderazgo			
	- Calidad de trabajo			
Conducta laboral	- Cumplimiento de normas	16-24		
	- Puntualidad			
	- Comportamientos contraproducentes			

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta es la técnica aplicada en esta investigación, en consideración a su veracidad y fácil aplicación, mediante un cuestionario entendible, claro y preciso que permitió recolectar los datos para su análisis de tipo cuantitativo. Mediante ello poder conocer el comportamiento y la perspectiva de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú.

Cabezas et al. (2018) manifiesta que: “La encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de métodos que se encuentran estandarizados mediante los cuales se analizan y recogen una variedad de datos representativos de datos que muestra al universo más amplio” (p. 123).

Instrumento de investigación

El instrumento considerado en este estudio es el cuestionario, que es una herramienta que facilita la recolección de datos que nos facilita en la cuantificación de los indicadores establecidos en esta investigación. En ese sentido, un cuestionario es un conjunto de preguntas, otra forma de obtener información primaria, por sus características es aplicable a escala masiva y está destinado a obtener respuesta a preguntas previamente elaboradas (Fresno, 2018).

Por consiguiente, el cuestionario permitió recoger los datos numéricos que facilitó el análisis y su interpretación de forma independiente buscando establecer relaciones de causa y efecto entre las variables mediante el propósito de la investigación. Por lo que, la evaluación de las variables se aplicó dos cuestionarios, las cuales cumplen con un nivel de confiabilidad y cuya validación de su contenido fue desarrollada por expertos sobre la temática correspondiente para su aplicación.

Córdova (2018) refiere que: “Un instrumento es válido cuando realmente mide lo que pretende medir o cuando muestra un resultado que verdaderamente refleja el estado de la variable que está midiendo” (p. 109). El estudio contó el proceso de validación del cuestionario, cuyos expertos evaluaron y determinaron que sus ítems son coherentes, relevantes y claros con referente a cada variable y dimensión.

Instrumento I. Cuestionario de gestión por competencias

Mediante este instrumento se evaluó el proceso de gestión por competencias y la significancia que esto tiene en los colaboradores de la empresa Ferralia. Al respecto, se tomó en consideración sus 3 dimensiones y 12 indicadores. Cuenta con un total de 24 ítems, de los cuales 8 son para medir las competencias personales, 8 las competencias interpersonales y 8 para las competencias técnicas. Los puntajes mayores representan mayor gestión por competencias, siendo el mínimo 24 puntos y

el máximo 120 puntos. En este cuestionario, los ítems 4, 7,12, 20 y 22 están planteados de manera inversa cuyo resultado se tomaron de forma negativa.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento de gestión por competencias

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de gestión por competencias.
Autor	Cárdenas Reyes, Viviana Yaneth.
Objetivo	Evaluación objetiva de la gestión por competencias de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C.
Ámbito de aplicación	Ferralia Perú S.A.C, sede en Lurín.
Informadores	Trabajadores de la empresa Ferralia Perú S.A.C, sede en Lurín
Administración	Individual.
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la universidad Autónoma del Perú.
Duración	10 minutos.
Significación	Evaluación significativa en base a la competencias personales, competencias interpersonales y competencias técnicas.
Finalidad	Determinar la significancia de la gestión por competencias de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C.
Puntajes	Se considera en la medida de bueno, regular y malo teniendo en cuenta el punto de corte 75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones.
Material	Formulario Google.

Instrumento II. Cuestionario de desempeño laboral

Mediante este instrumento se evaluó la variable dependiente en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, para ello se tomó en consideración sus 3 dimensiones y 12 indicadores. Cuenta con un total de 24 ítems, de los cuales 8 son para medir el desempeño de tareas, 8 para el desempeño contextual y 8 para la conducta laboral. Los puntajes mayores representan mayor desempeño laboral, siendo el mínimo 24 puntos y el máximo 120 puntos.

Tabla 5*Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral*

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor	Cárdenas Reyes, Viviana Yaneth.
Objetivo	Evaluación objetiva del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C.
Ámbito de aplicación	Ferralia Perú S.A.C, sede en Lurín.
Informadores	Trabajadores de la empresa Ferralia Perú S.A.C, sede en Lurín
Administración	Individual.
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la universidad Autónoma del Perú.
Duración	10 minutos.
Significación	Evaluación significativa en base a la competencias personales, competencias interpersonales y competencias técnicas.
Finalidad	Determinar la significancia del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C.
Puntajes	Se considera en la medida de bueno, regular y malo teniendo en cuenta el punto de corte +-75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones.
Material	Formulario Google.

La validación de los instrumentos demuestra que dichos cuestionarios presentan ser óptimos y consecuentes en el contenido, puesto que los jueces especialistas en el tema consideran que son aplicables.

Tabla 6*Resultado de validación de los cuestionarios*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mg. Rafael Atilio Flores Goycochea	Aplicable

Por otro lado, estos cuestionarios presentan niveles de confiabilidad adecuados, entendiéndose esto como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes en una muestra, que Se puede determinar mediante la

medida de estabilidad, formas alternativas o paralelas, mitades partidas y consistencia interna (Arispe et al., 2020).

Tabla 7

Resultados de fiabilidad del instrumento de gestión por competencias

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,882	24

En la tabla 7, se aprecia que el análisis de confiabilidad presenta un coeficiente de alfa de 0.882 el cual es mayor a 0.75, de modo que indica que el instrumento presenta un grado de confiabilidad excelente por dar en el intervalo de 0.72 a 0.99 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable en la investigación.

Tabla 8

Análisis de fiabilidad las dimensiones de la variable gestión por competencias

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Competencias sociales	,693	8
Competencias técnicas	,725	8
Competencias corporativas	,669	8

En la tabla 8, se aprecia el resultado estadístico de alfa de Cronbach según las dimensiones; en competencias sociales (alfa = 0.693), competencias corporativas la cual es menor a 0.75, de modo que indica que el instrumento presenta un grado de confiabilidad muy alta por dar en el intervalo de 0.66 a 0.71. Por otro lado, la dimensión competencias técnicas (alfa = 0.725) presenta un grado de confiabilidad excelente por dar en el intervalo de 0.72. a 0.99 dando como consecuencia que el instrumento es altamente confiable para la aplicación en la investigación.

Tabla 9

Análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,926	24

En la tabla 9, se aprecia el resultado estadístico de su variable desempeño laboral el cual el análisis de confiabilidad presenta un coeficiente de 0.926, indicando que el instrumento presenta un grado de confiabilidad excelente por dar en el intervalo de 0.72 a 0.99 dando como consecuencia que el instrumento es aplicación en la investigación.

Tabla 10

Análisis de fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Desempeño de tareas	,913	8
Desempeño contextual	,862	8
Conducta laboral	,732	8

En la tabla 10, se aprecia el resultado estadístico según las dimensiones; desempeño de tareas (alfa = 0.913), desempeño contextual (alfa = 0.862), conducta laboral (alfa = 0.732), < a 0.75, de modo que el instrumento presenta un grado de confiabilidad excelente encontrarse entre el intervalo de 0.72 a 0.99, dando como consecuencia que el instrumento es altamente fiable para ser aplicable en la investigación.

2.6. Procedimientos

En la investigación se detalla la parte operacional, basados en principios, de acuerdo con la problemática existente, por lo que se revisó la literatura para poder conocer a las diferentes realidades de acuerdo con los países e incluyendo nuestro país. Asimismo, se ha considerado un rango de antigüedad menor a 5 años. De ahí se solicitó el permiso de la empresa mediante un documento para acceder a sus instalaciones para poder explicar la finalidad de la investigación y las respectivas indicaciones sobre todo resaltando que la información brindada es de forma confidencial y sus resultados son exclusivamente para la investigación.

2.7. Análisis de datos

El análisis demandó de la aplicación del método descriptivo entre las variables, así como de sus dimensiones en el nivel que correspondan mediante tablas de frecuencia y gráficos de barra estadísticos en cada una de ellas, para el correcto análisis y la interpretación según los resultados adquiridos del programa IBM SPSS Statistics 26.

Asimismo, se realizó el análisis de confiabilidad recurriendo a la aplicación del alfa de Cronbach, cuya medida de consistencia interna es empleada por los investigadores para valorar la confiabilidad de los ítems que forman una escala. Para lo cual, se utilizó una prueba piloto de 20 encuestados que cumplan con el perfil de la población la cual refiere que estén laborando en una empresa privada, con una antigüedad no menor a 6 meses.

Al obtener la confiabilidad de los datos recolectados, se desarrolló el análisis descriptivo de las variables y correspondientemente de sus dimensiones, aplicando la medida de tendencia central, medidas de dispersión y de frecuencias y porcentajes, las cuales se representaron en tablas y gráficos.

El estudio por ser correlacional establece la frecuencia de los diferentes grupos de información, si cuentan con una misma distribución con relación a la media, por lo que, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk. Dando como resultados una R de Pearson para interpretar el nivel y el sentido de la correlación que se evidencia entre las variables de estudio. En este sentido, se aplica la prueba de correlación, se pretende determinar si la hipótesis general y específicas presentadas para su aceptación o rechazo de la misma. Con los productos encontrados de la contrastación de hipótesis se determina la interpretación, acentuando en los niveles de asociación mediante la prueba de correlación.

Finalmente, se encauza la información, seguidamente se continuo con la interpretación de los resultados adquiridos, estimando de esta manera ratificar la hipótesis planteada. Seguidamente se procedió con la resolución de la discusión con los antecedentes sobre dimensiones y sus respectivas variables, admitiendo llegar a las conclusiones y recomendaciones anotadas en el estudio.

2.8. Aspectos éticos

La investigación tiene en cuenta los principios éticos de la Universidad Autónoma del Perú, y los parámetros planteados por la Universidad Los datos utilizados en esta investigación son válidos y se ha considerado el derecho y el respeto intelectual de los autores, se ha tomado en cuenta las reglas constituidas mediante el APA. Como parte de los aspectos éticos investigativos, en el desarrollo de la investigación se informó a la muestra que los datos brindados serán utilizados netamente para fines investigativos, por lo cual se explicó el propósito del estudio, se brindó un consentimiento informado y se indicó de manera explícita que el tratamiento de la información es completamente confidencial.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión por competencias

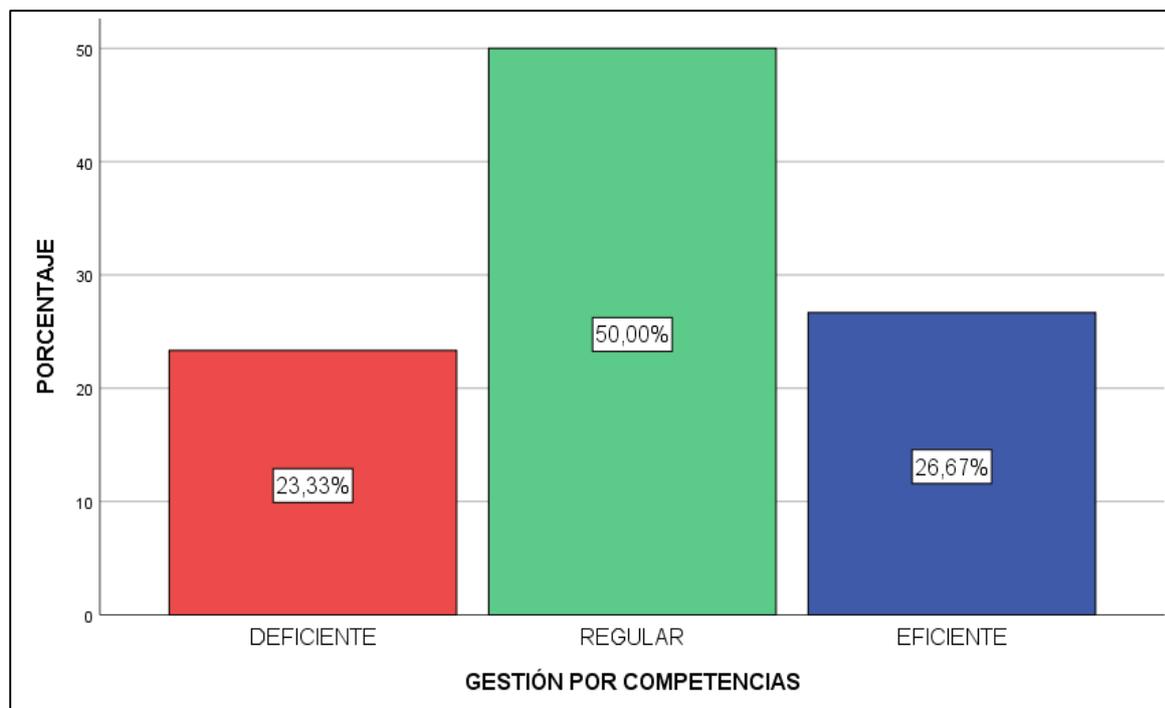
Tabla 11

Resultados descriptivos de los puntajes de la variable gestión por competencias

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	7	23,3
Regular	15	50,0
Eficiente	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 1

Resultados porcentuales de los puntajes de la variable gestión por competencias



Se aprecia en la tabla 11 y figura 1, respecto a los niveles de la variable gestión por competencias de la empresa Ferralia Perú S.A.C. que, 15 colaboradores encuestados que representan el 50% estiman en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados atribuyen el 26.67% estiman a un nivel eficiente y 7 colaboradores encuestados semejan el 23.33% consideran a un nivel deficiente. Indicando que, hay

una cierta cantidad de colaboradores que no están aplicando plenamente sus habilidades, por lo que todavía están en proceso de aprendizaje.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

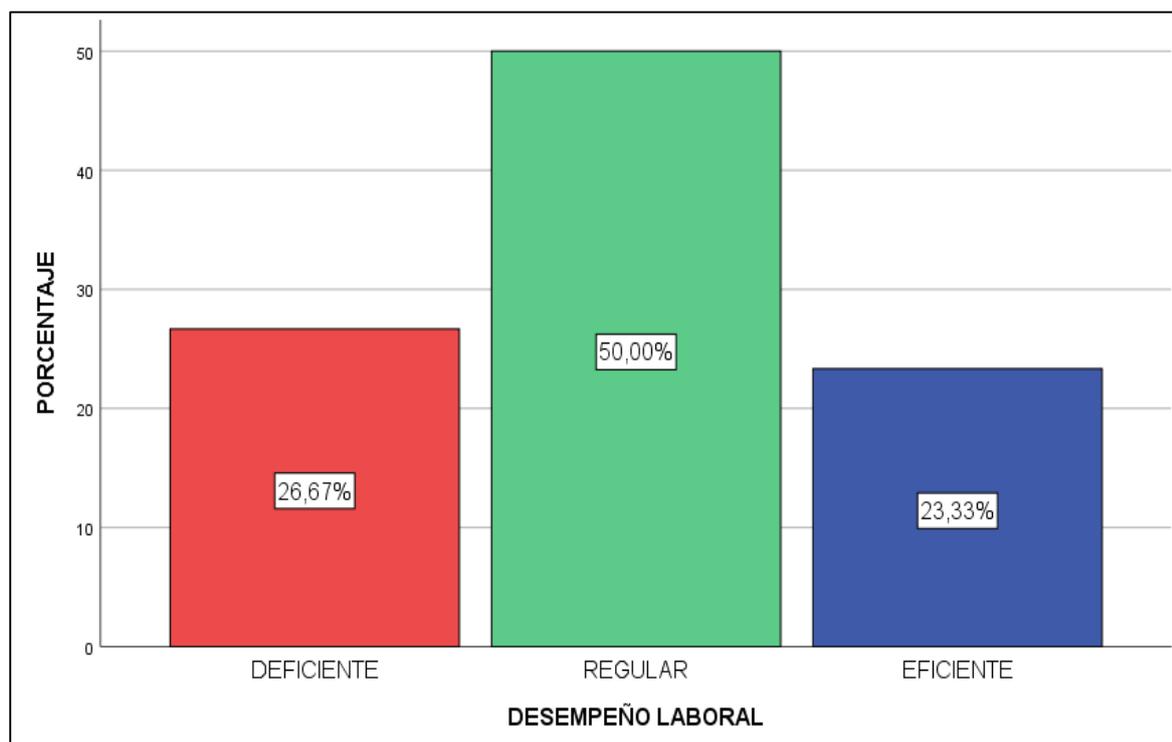
Tabla 12

Resultados descriptivos de los puntajes de la variable desempeño laboral

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	8	26,7
Regular	15	50,0
Eficiente	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 2

Resultados porcentuales de los puntajes de la variable desempeño laboral



Se aprecia en la tabla 12 y figura 2, respecto a los niveles de la variable desempeño laboral de la empresa Ferralia Perú S.A.C., en la que 15 colaboradores encuestados que representan el 50% estiman en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados atribuyen el 26.67% estiman a un nivel deficiente y 7 colaboradores encuestados semejan el 23.33% consideran a un nivel eficiente.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión por competencias

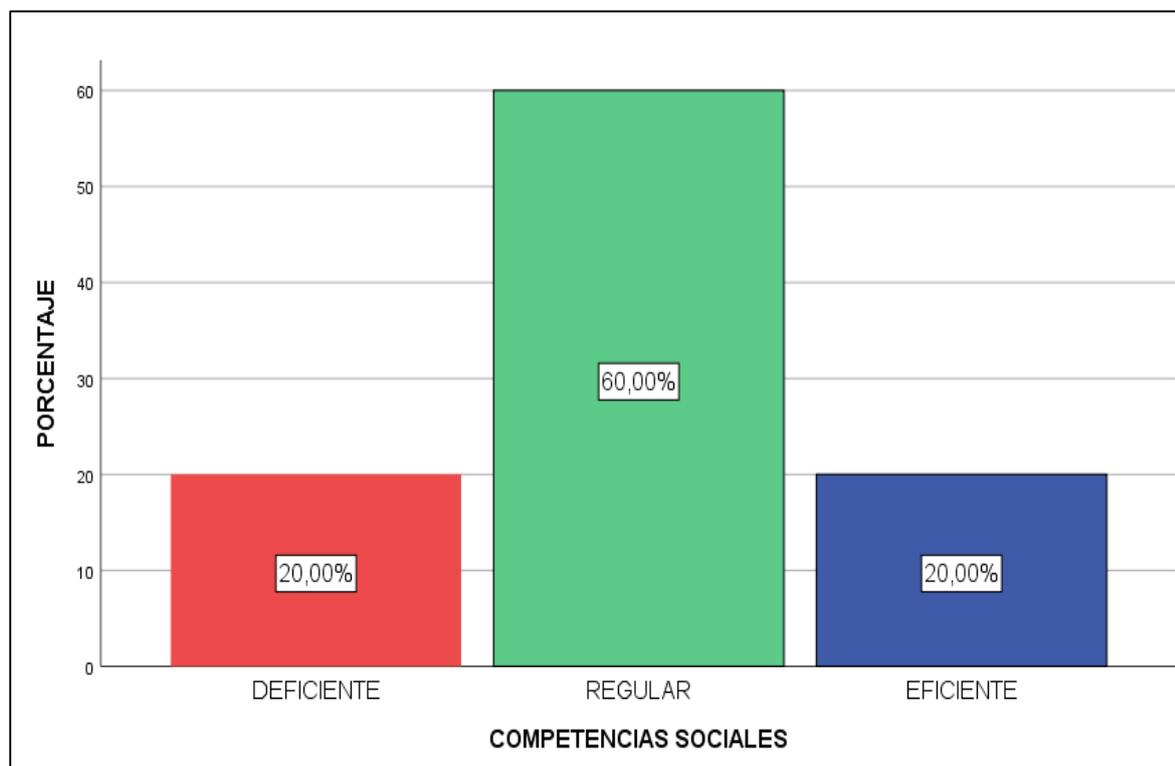
Tabla 13

Resultados descriptivos de la dimensión competencias sociales

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	6	20,0
Regular	18	60,0
Eficiente	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 3

Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión competencias sociales



Se aprecia en la tabla 13 y figura 3 que, 18 colaboradores encuestados que representan el 60% consideran a las competencias sociales en un nivel regular, 6 colaboradores encuestados atribuyen el 20% estiman a un nivel eficiente y 6 colaboradores encuestados semejan el 20% consideran a un nivel deficiente. Esto se entiende que, un grupo de colaboradores encuestados consideran que las

competencias sociales si afectan en gran parte para el desarrollo de sus actividades y de su entorno.

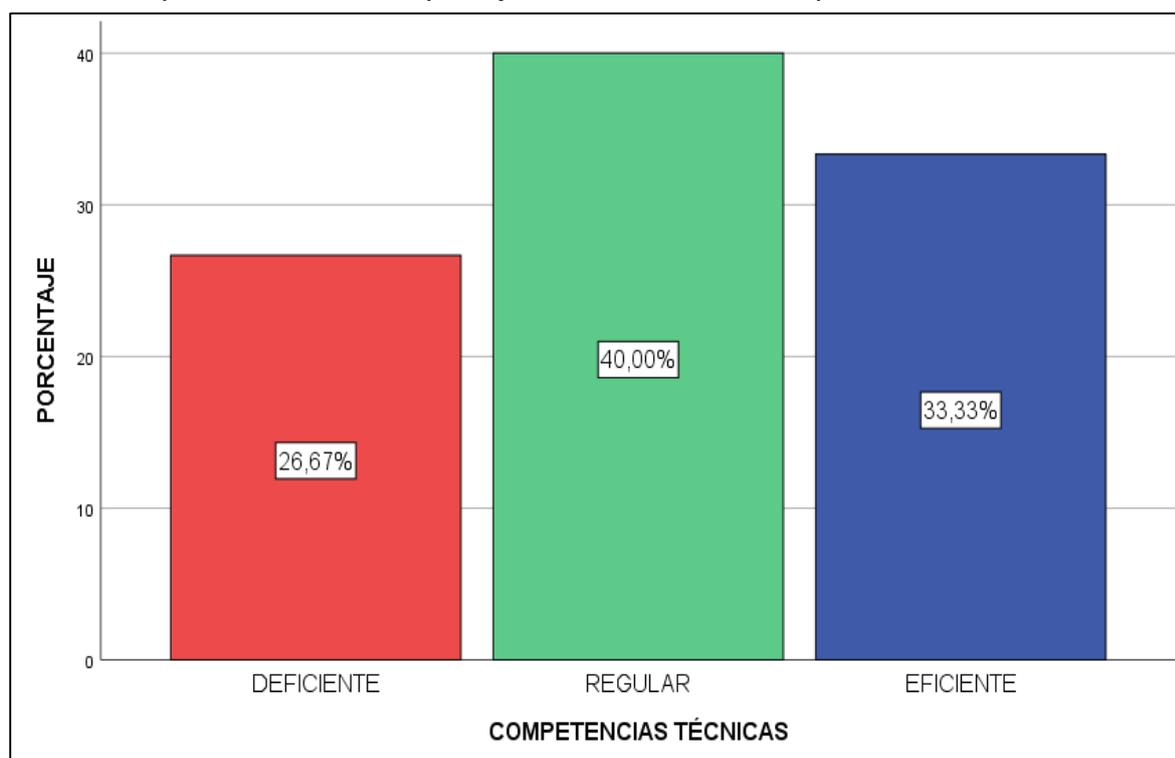
Tabla 14

Resultados descriptivos de la dimensión competencias técnicas

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	8	27,6
Regular	12	40,0
Eficiente	10	33,3
Total	30	100,0

Figura 4

Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión competencias técnicas



Se aprecia en la tabla 14 y figura 4 que, 12 colaboradores encuestados que representan el 40% estiman a las competencias técnicas en un nivel regular, 10 colaboradores encuestados atribuyen 33.33% estiman a un nivel eficiente y 8 colaboradores encuestados semejan el 26.67% consideran a un nivel deficiente. Esto quiere decir que, que gran cantidad de colaboradores consideran que es

bueno/regular contar con conocimientos técnicos para facilitar y trazar los objetivos determinados.

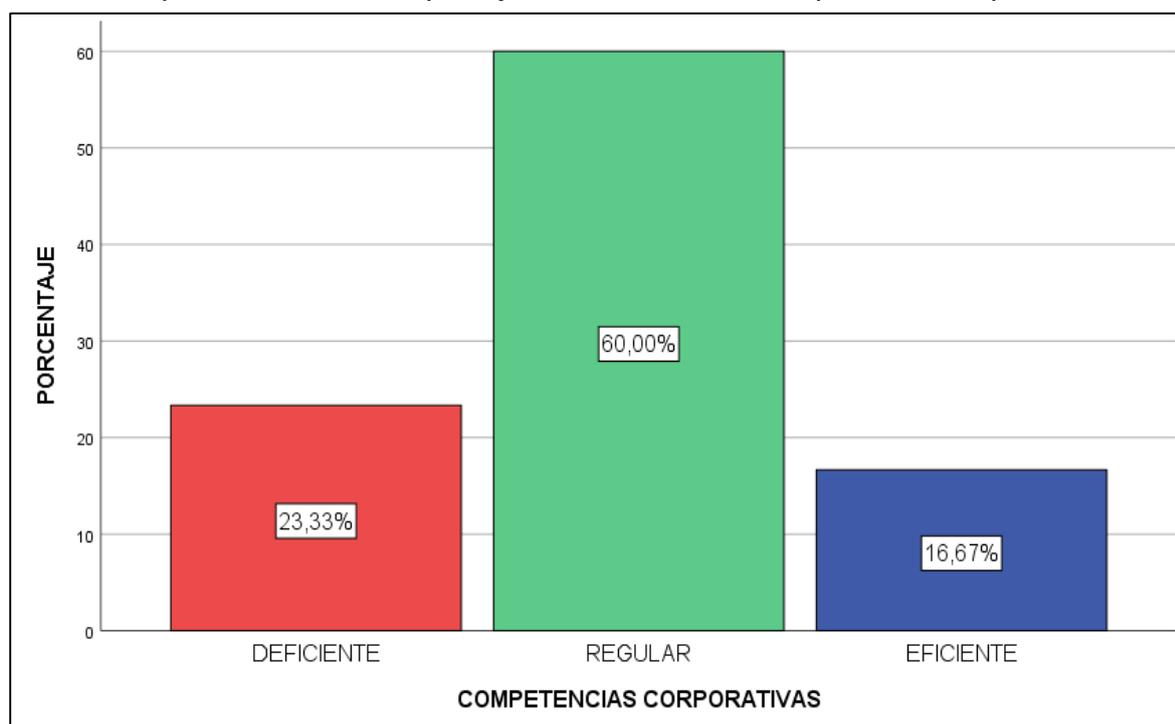
Tabla 15

Resultados descriptivos de la dimensión competencias corporativas

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	7	23,3
Regular	18	60,0
Eficiente	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 5

Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión competencias corporativas



Se aprecia en la tabla 15 y figura 5 que, 18 colaboradores encuestados que representan el 60% estiman a las competencias corporativas en un nivel regular, 7 colaboradores encuestados atribuyen el 23.33% aprecian a un nivel deficiente y 5 colaboradores encuestados semejan el 16.67% consideran a un nivel eficiente. Esto quiere decir que, que existe un gran descontento entre sus integrantes frente a los directivos de la organización, en donde el grado de pertenecía es bajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral

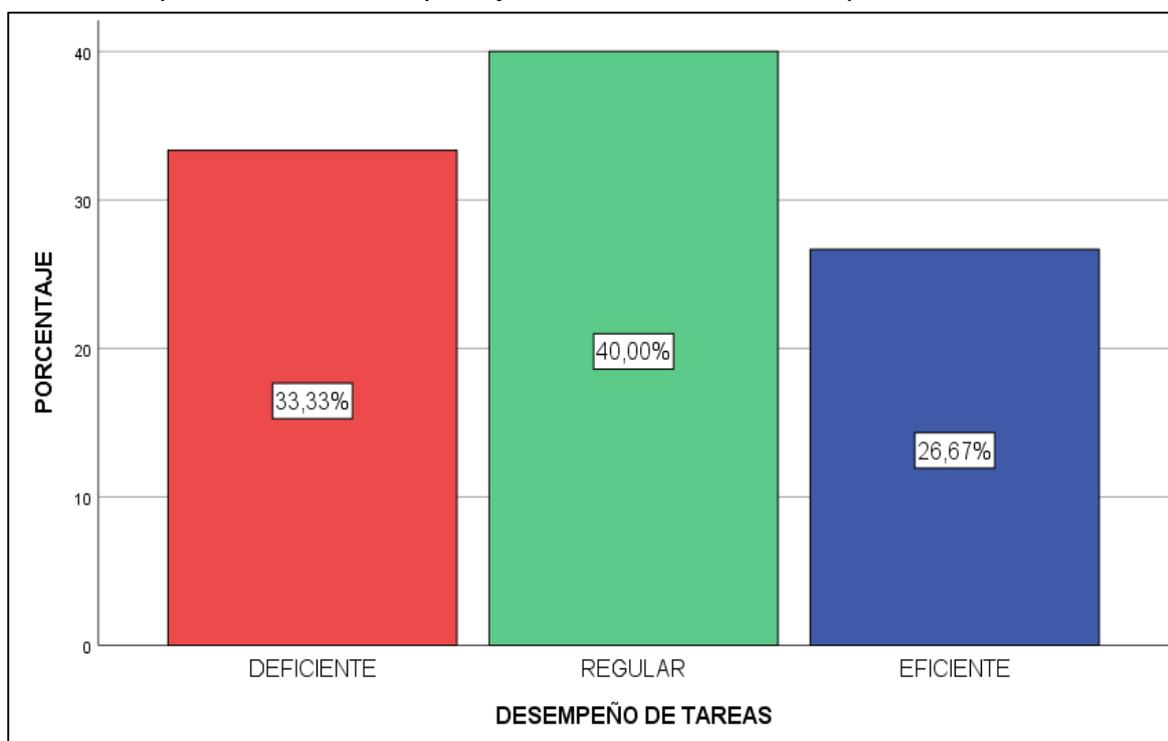
Tabla 16

Resultados descriptivos de la dimensión desempeño de tareas

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	10	33,3
Regular	12	40,0
Eficiente	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 6

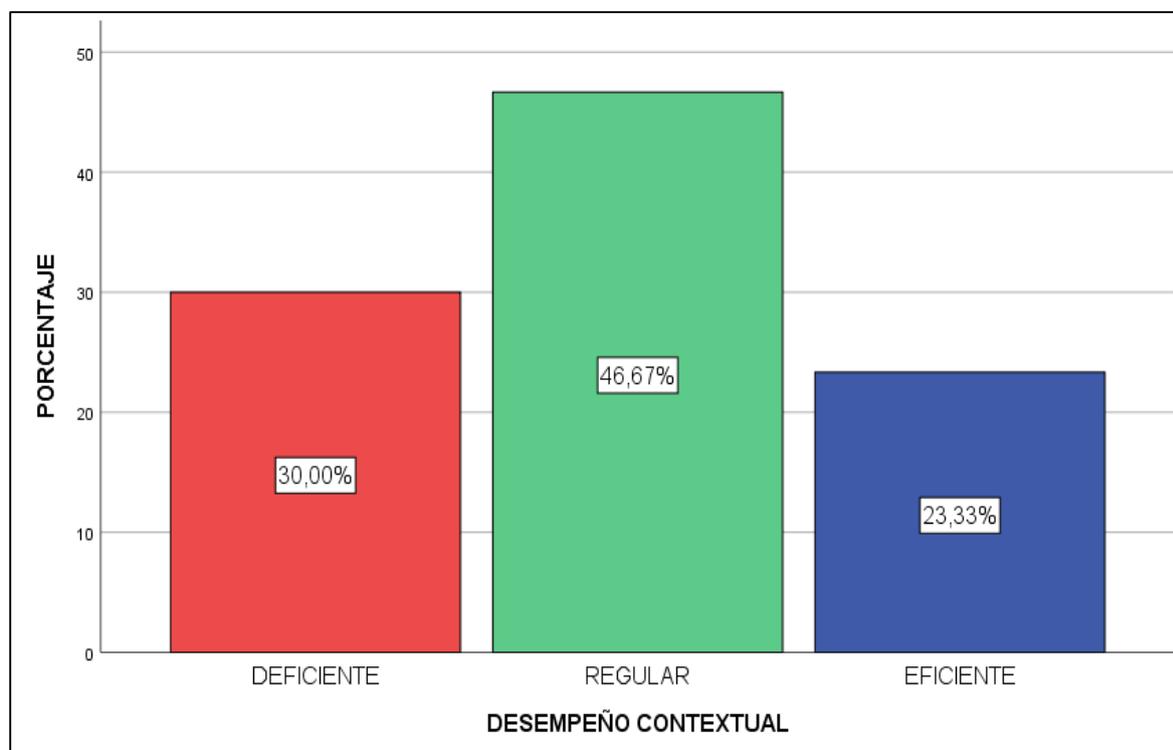
Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión desempeño de tareas



Se aprecia en la tabla 16 y figura 6 que, 12 colaboradores encuestados que representan el 40% estiman al desempeño de tareas en un nivel regular, 10 colaboradores encuestados atribuyen el 26.67% estiman a un nivel eficiente y 8 colaboradores encuestados semejan el 33.33% consideran a un nivel deficiente. Esto quiere decir que, hay una cierta cantidad de colaboradores que consideran, que es necesario conocer el puesto de trabajo para un buen desempeño de las tareas y el logro de objetivos.

Tabla 17*Resultados descriptivos de la dimensión desempeño contextual*

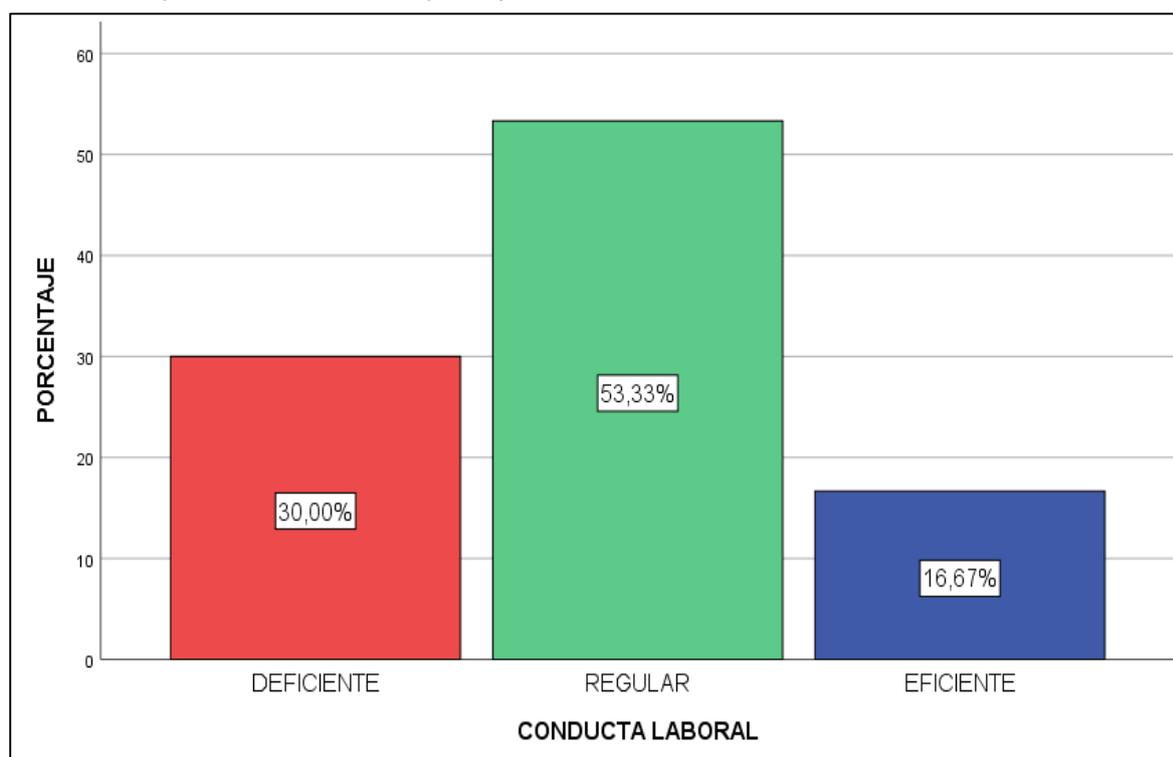
Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	9	30,0
Regular	14	46,7
Eficiente	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 7*Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión desempeño contextual*

Se aprecia en la tabla 17 y figura 7 que, 14 colaboradores encuestados que representan el 46.67% estiman al desempeño contextual en un nivel regular, 9 colaboradores encuestados atribuyen el 30% estiman a un nivel deficiente y 7 colaboradores encuestados semejan el 23.33% consideran a un nivel eficiente. Esto quiere decir que, hay una cierta cantidad de colaboradores que consideran que la empresa no fomenta el trabajo de equipo ni la cooperación entre sus integrantes, contrarrestando su desempeño laboral y el alcance de objetivos comunes.

Tabla 18*Resultados descriptivos de la dimensión conducta laboral*

Escala	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	9	30,0
Regular	16	53,3
Eficiente	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 8*Resultados porcentuales de los puntajes de la dimensión conducta laboral*

Se aprecia en la tabla 18 y figura 8, en la que, 16 colaboradores encuestados que representan el 53.33% estiman a la conducta laboral de los colaboradores en un nivel regular, 9 colaboradores encuestados atribuyen el 30% consideran a un nivel deficiente y 5 colaboradores encuestados semejan el 16.67% consideran a un nivel eficiente. Por lo que, se aprecia que hay una cierta cantidad de colaboradores que considera que no existen normas claras para un adecuado comportamiento dentro de la organización.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionables

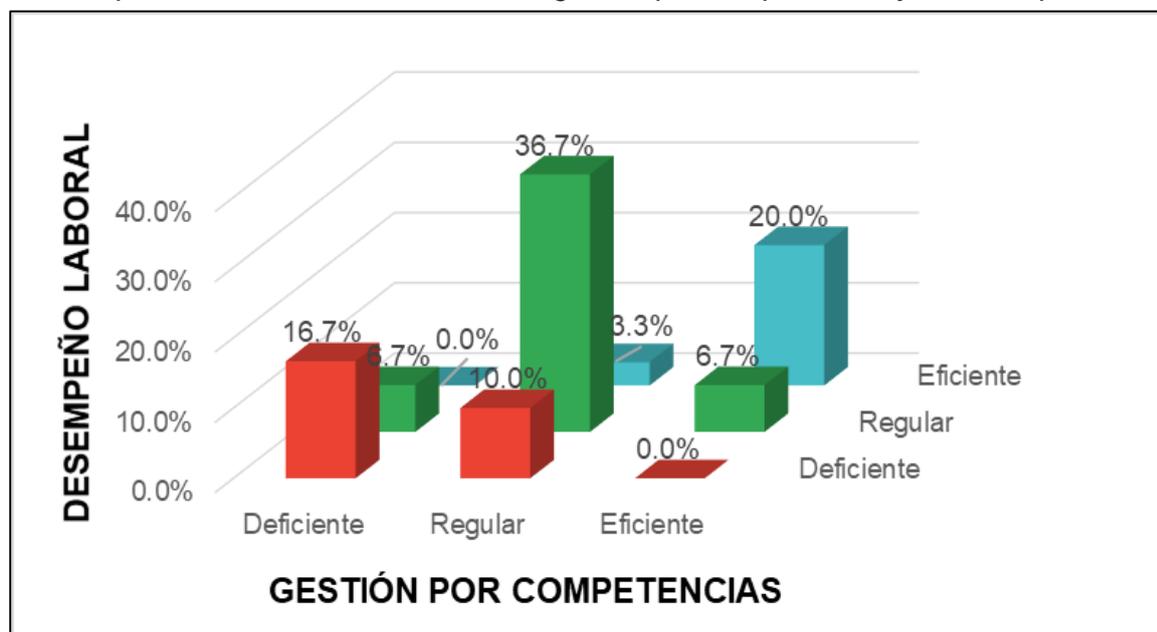
Tabla 19

Análisis descriptivos de la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

Gestión por competencias	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	5	16.7%	2	6.7%	0	0.0%	7	23.3%
Regular	3	10.0%	11	36.7%	1	3.3%	15	50.0%
Eficiente	0	0.0%	2	6.7%	6	20.0%	8	26.7%
Total	8	26.7%	15	50.0%	7	23.3%	30	100.0%

Figura 9

Análisis porcentual de la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral



La tabla 19, respecto a la gestión por competencias el 23.3% establecen que se desarrollan a un nivel deficiente, el 50% perciben que se desarrollan a un nivel regular y el 26.7% aseguran que se desarrollan a un nivel eficiente. Por otro lado, con respecto al desempeño laboral el 26.7% establecen que se desarrollan a un nivel deficiente, el 50% perciben que se desarrollan a un nivel regular y el 23.3% aseguran que se desarrollan a un nivel eficiente. Asimismo, en la figura 9, se aprecia que el 16.7% establecen la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral

en un nivel deficiente, el 36.7% de los colaboradores perciben esta relación en un nivel regular, en tanto el 20% aseguran que la relación es de nivel eficiente.

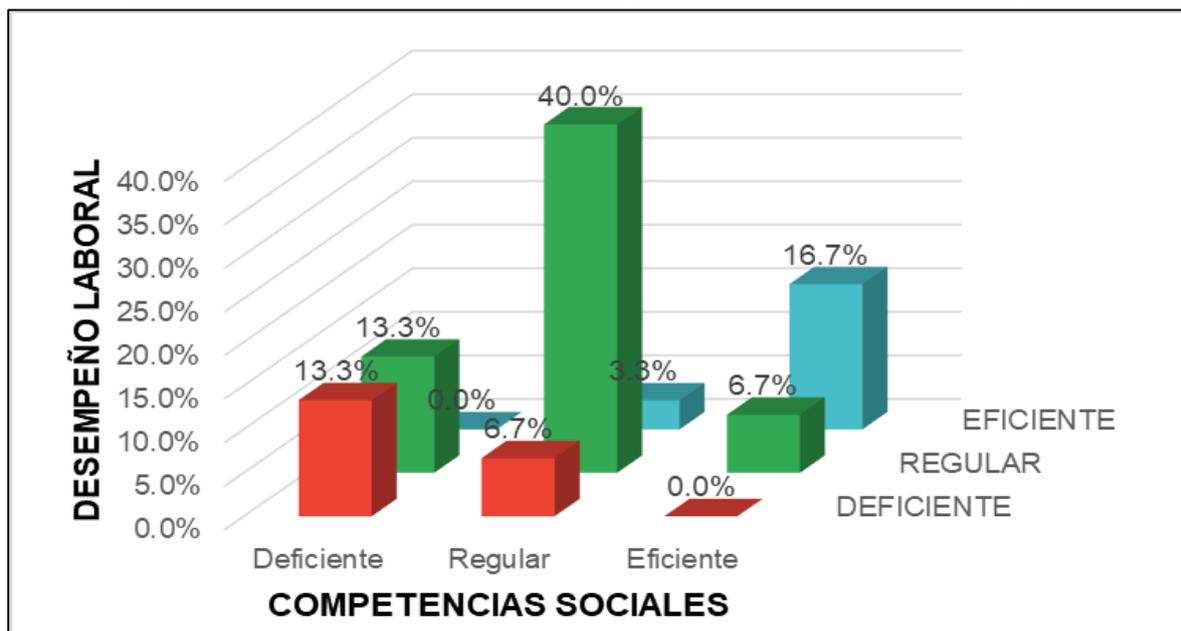
Tabla 20

Análisis descriptivos de la relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral

Competencias sociales	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	4	13.3%	2	6.7%	0	0.0%	6	20.0%
Regular	4	13.3%	12	40.0%	2	6.7%	18	60.0%
Eficiente	0	0.0%	1	3.3%	5	16.7%	6	20.0%
Total	8	26.7%	15	50.0%	7	23.3%	30	100.0%

Figura 10

Análisis porcentual de la relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral



En la tabla 20, se aprecia que en competencias sociales el 20% indican que se desarrollan a un nivel deficiente, el 60% perciben que se desarrollan en un nivel regular y el 20% aseguran que se desarrollan en un nivel eficiente. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el 26.7% consideran que se desarrollan a un nivel deficiente, el 50% los perciben en un nivel regular y el 23.3% aseguran que se desarrollan en un nivel eficiente. Asimismo, en la figura 10, se aprecia que el 13.3%

establecen en un nivel deficiente, el 40% perciben una relación regular y el 16.7% aseguran que la relación es de nivel eficiente.

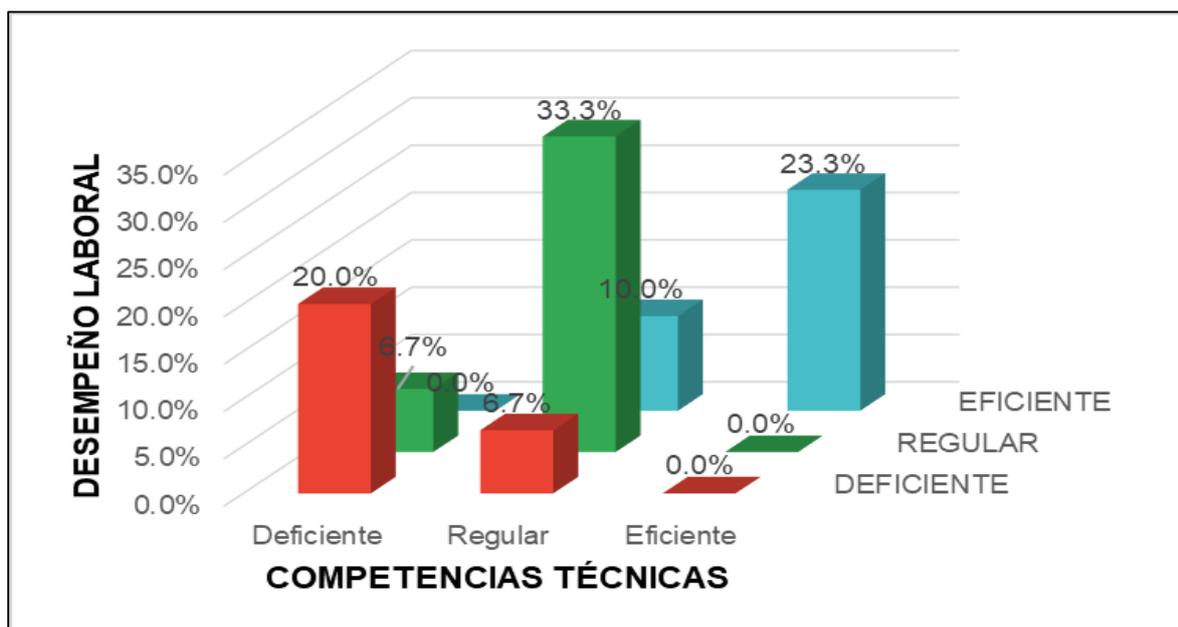
Tabla 21

Análisis descriptivos de la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral

Competencias técnicas	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	6	20.0%	2	6.7%	0	0.0%	8	26.7%
Regular	2	6.7%	10	33.3%	0	0.0%	12	40.0%
Eficiente	0	0.0%	3	10.0%	7	23.3%	10	33.3%
Total	8	26.7%	15	50.0%	7	23.3%	30	100.0%

Figura 11

Análisis porcentual de la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral



En la tabla 21, se puede apreciar que en competencias técnicas el 26.7% consideran que se desarrollan a un nivel deficiente, el 40% perciben que se desarrollan a un nivel regular y el 33.3% aseguran que se desarrollan a un nivel eficiente. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el 26.7% consideran que se desarrollan en un nivel deficiente, el 50% perciben que se desarrollan a un nivel regular y el 23.3% aseguran que se desarrollan a un nivel eficiente. Asimismo, en la

figura 11, se aprecia que el 20% consideran la relación es de nivel deficiente, el 33.3% de los colaboradores perciben esta relación es de nivel regular, en tanto el 23.3% de los colaboradores aseguran que la relación es de nivel eficiente.

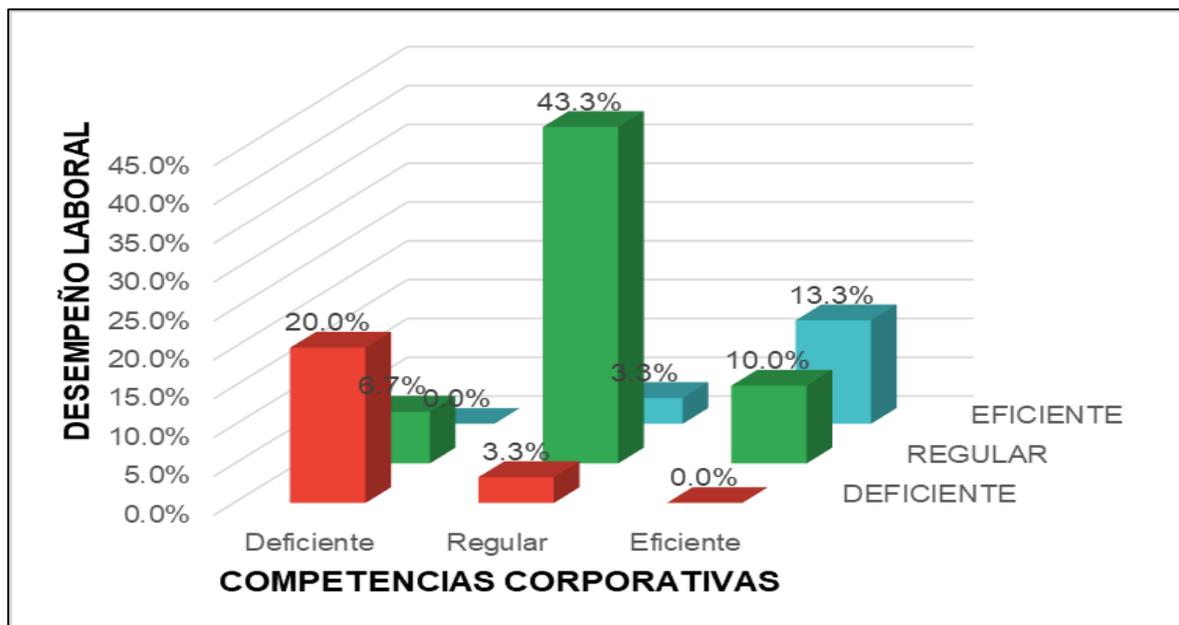
Tabla 22

Análisis descriptivos de la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral

Competencias corporativas	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	6	20.0%	1	3.3%	0	0.0%	7	23.3%
Regular	2	6.7%	13	43.3%	3	10.0%	18	60.0%
Eficiente	0	0.0%	1	3.3%	4	13.3%	5	16.7%
Total	8	26.7%	15	50.0%	7	23.3%	30	100.0%

Figura 12

Análisis porcentual de la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral



En la tabla 22, se puede apreciar que en competencias técnicas el 23.3% consideran que se desarrollan en un nivel deficiente, el 60% perciben que se desarrollan en un nivel regular y el 16.7% aseguran que se desarrollan en un nivel eficiente. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el 26.7% consideran que se

desarrollan en un nivel deficiente, el 50% perciben que se desarrollan en un nivel regular y el 23.3% aseguran que se desarrollan en un nivel eficiente. Asimismo, en la figura 12, se aprecia que el 20% consideran la relación es de nivel deficiente, el 43.3% perciben esta relación en un nivel regular, en tanto el 13.3% de los colaboradores aseguran que la relación es de nivel eficiente.

3.4. Prueba de normalidad de las variables

H₀. Las variables de estudio presentan una distribución normal.

H_a. Las variables de estudio difieren de una distribución normal.

Tabla 23

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,974	30	,660
Desempeño laboral	,902	30	,210

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 23, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la que presenta la distribución de los puntajes de la gestión por competencias y el desempeño laboral, la significancia de las variables gestión por competencias indica que los puntajes se aproximan a una distribución normal (Sig.>0.05). En este sentido, la prueba de hipótesis se desarrolló con un estadístico paramétrico que permite un mejor ajuste y se pueda utilizar una prueba de hipótesis R de Pearson.

3.5. Procedimiento de correlacionales

Prueba de la hipótesis general

H₀. No existe relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

H_a. Existe relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

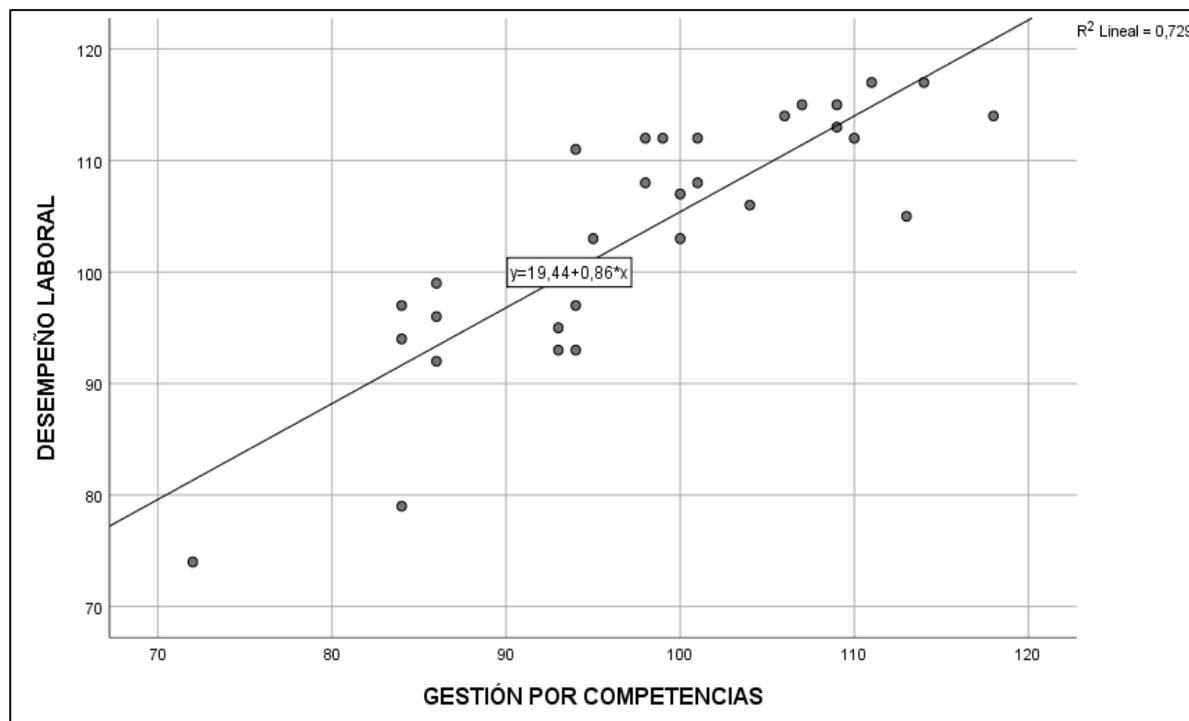
		Desempeño laboral
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,854**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

En la tabla 24, respecto a los niveles de correlación que presentan las variables gestión por competencias y el desempeño laboral, en ella se visualiza que el valor de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se demuestra una correlación positiva y altamente significativa entre las variables de estudio ($r=0.854$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Figura 13

Diagrama de dispersión de las variables gestión por competencias y desempeño laboral



En la figura 13, se demuestra los resultados del gráfico de dispersión entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, en ella se visualiza que

existe una tendencia positiva y directa entre sí; es decir, mientras mayores puntajes sean en la gestión por competencias mayores serán los puntajes en la variable desempeño laboral.

Prueba de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

H₁. Existe relación entre competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Tabla 25

Resultado de correlación de las competencias sociales y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Competencias sociales	Correlación de Pearson	,809**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

En la tabla 25, respecto a los niveles de correlación que presentan las competencias sociales y el desempeño laboral, en ella se visualiza que el valor de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se demuestra una correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión y la variable de estudio ($r=0.809$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Prueba de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

H₂. Existe relación entre competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Tabla 26*Resultado de correlación de las competencias técnicas y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Competencias técnicas	Correlación de Pearson	,793**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

En la tabla 26, respecto a los niveles de correlación que presentan las competencias técnicas y el desempeño laboral, en ella se visualiza que el valor de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se demuestra una correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión y la variable de estudio ($r=0.793$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Prueba de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

H₃. Existe relación entre competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

Tabla 27*Resultado de correlación de las competencias corporativas y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Competencias corporativas	Correlación de Pearson	,747**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

En la tabla 27, respecto a los niveles de correlación que presentan las competencias corporativas y el desempeño laboral, en ella se visualiza que el valor de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alterna. Asimismo, se demuestra una correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión y la variable de estudio ($r=0.747$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C., Lurín – 2023, mediante el análisis estadístico existente se pudo dar por cumplido los objetivos propuestos. Esta medición de las variables requirió de la aplicación de dos instrumentos diseñados para la recopilación de información, estos fueron expuestos a ciertos criterios de validez por los jueces especialistas en el tema, consiguiendo un resultado de aceptable de validez interna. En cuanto al análisis de confiabilidad, el instrumento de gestión por competencias obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0,882; mientras el instrumento de desempeño laboral un valor de alfa de Cronbach de 0,926, demostrando ser altamente confiables para proceder con el recojo de datos permitiendo continuar con la investigación.

Respecto a los resultados adquiridos en la prueba de hipótesis general usando el estadístico R de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.854 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica la presencia de una correlación positiva y altamente significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa Ferralia Perú S.A.C. Dichos resultados difieren con los adquiridos por Ubillus (2021) en su tesis *Gestión por competencias y su vinculan con el desempeño laboral en el laboratorio de análisis clínico Precisa Diagnostica S.A.C., Chiclayo*, donde se reconoce una correlación positiva considerable entre sus variables demostrado con un coeficiente R de Pearson de 0.675; $p < 0.000$. Además coincide con los resultados obtenidos por Molero y Soplin (2020) en su tesis *Gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Intelsa EIRL, Tarapoto, 2020*, donde se distingue que las variables de investigación presentan una correlación positivamente muy fuerte ($\rho = 0,921$; $\text{Sig.} = 0.000$), por consiguiente, se encuentra que los resultados del estudio muestran una correlación positiva entre

ambas variables; es decir, si se aumenta la gestión por competencias de forma eficiente en los colaboradores, aumenta considerablemente su desempeño, satisfacción laboral, compromiso y aspiraciones mejoran significativamente. En este sentido, Porret (2013) indica que la composición de las competencias está a base de la formación, habilidades, experiencias y actitudes que conlleva a las competencias profesiones en función de los objetivos de la organización.

Respecto a los resultados adquiridos en la comprobación de la hipótesis específica 1 mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtiene una correlación positiva fuerte y altamente significativa ($r=0.809$; $\text{Sig.}=0.000$) entre la dimensión competencias sociales y la variable desempeño laboral. Dichos resultados difieren con los resultados adquiridos por Vásquez (2022) en su tesis *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022*, quien concluye que las competencias interpersonales o sociales y desempeño laboral presentan una correlación Rho de Spearman positiva y baja de 0,0256 con un grado de significancia de 0,013. Por otro lado, Condori (2020) en su tesis *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Fabricación Mecánicas S.A. Ate - 2020*, encuentran una correlación R de Pearson positiva considerable de 0.564 con un grado de significancia de 0.029. Asimismo, Condori (2020) considera que la mayoría de los colaboradores del área si controlan las competencias interpersonales que le permiten tener un mejor desempeño porque favorece el trabajo en equipo y una mejor interacción con sus pares internos o externos de la empresa. Esto se fundamenta en las competencias sociales como un indicador de mayor implicancia en las organizaciones, indiferentemente al sector o rubro en el que se pertenece, y que influyen en el buen desempeño de los colaboradores, por lo que, las capacidades, habilidades y

destrezas sociales facilitan forjar vínculos y relaciones estables con la institución. Al respecto, Porret (2013) indica que la importancia de las competencias viene determinada exclusivamente por la organización que es quien necesita tenerlas a disposición por medio de los trabajadores para conseguir sus fines u objetivos.

Respecto a los resultados adquiridos en la comprobación de la hipótesis específica 2 mediante el estadístico R de Pearson se adquirió una correlación positiva fuerte y altamente significativa de 0.793 entre la vinculación entre la dimensión competencias técnicas y el desempeño laboral. Dichos resultados concuerdan con los adquiridos por Condori (2020) en su tesis *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Fabricación Mecánicas S.A. Ate - 2020*, quienes indican que existe una vinculación positiva considerable entre las competencias técnicas y el desempeño laboral ($r=0.749$ y un nivel de sig. 0.001). Por otro lado, difiere con los resultados por Vásquez (2022) en su tesis *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022*, en la que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue positivamente moderada de 0.507, denotando una correlación estadísticamente significativa afirmando que las competencias técnicas están significativamente relacionadas con el desempeño laboral. Por lo que se demostró que todo individuo mientras cuente con las herramientas claves y el conocimiento idóneo para realizar sus tareas, podrá aplicarlos adecuadamente y explotar sus habilidades que hacen un desempeño favorable para los objetivos de la empresa. Esto fundamenta que las competencias técnicas son aquellos conocimientos adquiridos en el tiempo y que con ello van sumando experiencias, en el caso que no sean empleados correctamente traerán consecuencias a corto y largo plazo, por lo tanto, estos se deben corregir a fin de contar con una gestión de beneficio a ambas partes (Porret, 2013).

Respecto a los resultados adquiridos en la comprobación de la hipótesis específica 3 mediante el estadístico de R de Pearson se obtuvo una correlación positiva y altamente significativa de 0.747 entre la dimensión competencias corporativas y el desempeño laboral. Estos resultados se comprueban con los obtenidos por Condori (2020) en su tesis *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Fabricación Mecánicas S.A. Ate - 2020*, quien demuestra una vinculación altamente significativa entre las competencias corporativas y el desempeño laboral ($r=0.802$). Por otro lado, difiere con los resultados por Vásquez (2022) en su tesis *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022*, quien encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.695, denotando una correlación positiva moderada, por lo que, se considera que la empresa forma parte de su vida de los colaboradores en la que pasan mayor parte del tiempo por ser el lugar donde desarrollan sus actividades profesionales o técnicas, por ende favorece el funcionamiento operativo de la empresa, por lo que ser reconocidos y el crecimiento profesional en una organización genera un sentimiento de pertenencia con la empresa y a su vez mejora el desempeño laboral de los integrantes. En ese sentido, Porret (2013) indica que las competencias corporativas surgen de la combinación de la tecnología, los procesos de producción o comercial y también del conocimiento, capacidades y habilidades, y los conocimientos técnicos, que de ser llevados a cabo con una adecuada y óptima gestión y seguimiento del personal a cargo de los colaboradores se puede lograr fortalecer la empresa y convertir este punto como una ventaja competitiva.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primero. Respecto al cumplimiento del objetivo general, se concluye que existe correlación positiva y altamente significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C., Lurín - 2023, demostrado con un resultado $r=0,854$ y un nivel de sig. 0.000. Estos resultados se complementan con los resultados descriptivos donde se visualiza que un 50% de los colaboradores manifiestan que el nivel de aplicado de gestión por competencias es regular y un 40% consideran que el desempeño laboral es regular. Se concluye lo siguiente; la empresa no cuenta con un debido proceso de gestión por competencias por lo cual el desempeño de sus colaboradores no se encuentra debidamente aprovechados y alineados con los propósitos de la organización, generando descontentos y falta identificación con la organización.

Segundo. Respecto al cumplimiento del objetivo específico 1, se concluye que existe una correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C, Lurín – 2023, con un resultado R de Pearson de 0,809 y un valor significancia de 0.000. Esto se explica con los resultados descriptivos donde se visualiza que un 60% de los colaboradores manifiestan que las competencias sociales se encuentran en un grado regular que es equivalente con la percepción sobre el desempeño laboral de un 40% donde considera que se encuentra en un grado regular. Se concluye lo siguiente; esto indica que un grupo reducido si controlan las competencias sociales que poseen por lo que afrontar situaciones adversas es llevadero, y que depende de los directivos para que el desempeño sea equivalente con lo esperado en beneficio grupal.

Tercero. Respecto al cumplimiento del objetivo específico 2, se concluye que existe una correlación positiva y altamente significativa entre la dimensión

competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C., Lurín – 2023, demostrado con un resultado R de Pearson de 0,793 y un valor significancia de 0.000. Esto se explica con los resultados descriptivos donde se visualiza que un 40% de los colaboradores perciben que las competencias técnicas se encuentran en un grado regular que es equivalente con la percepción sobre el desempeño laboral donde un 40% considera que se encuentra en un grado regular. Se concluye lo siguiente; los colaboradores poseen conocimientos técnicos y teóricos necesarios para aplicarlos de acuerdo con las actividades que se les encomienda. Asimismo, es prioritario resaltar que los conocimientos adquiridos deben ser reforzados por una demanda de actualizaciones que se presentan en el mercado, lo que corresponde a las organizaciones de brindar buenas inducciones, capacitaciones continuas donde los colaboradores al recibir la información los pongan en práctica en función de los objetivos organizacionales y logren mejores resultados.

Cuarto. Respecto al cumplimiento del objetivo específico 3, se concluye que existe correlación positiva y altamente entre la dimensión competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C., Lurín - 2023, demostrado con un resultado R de Pearson de 0,749 y un valor significancia de 0.000. Esto se explica con los resultados descriptivos donde se visualiza que un 60% de los colaboradores perciben que las competencias corporativas se encuentran en un grado regular que es equivalente con la percepción sobre el desempeño laboral donde un 40% considera que se encuentra en un grado regular. Se concluye en esta etapa lo siguiente, donde la mayoría de los colaboradores no consideran como parte de la empresa en su vida, siendo de alta relevancia y preocupante teniendo en consideración que el capital humano es fuente

principal, por tanto, al no existir un vínculo por ambas partes y llega afectar los objetivos de la organización y sus objetivos.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

En relación con el objetivo general, donde se establece un nivel de correlación alto entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se recomienda a los jefes directos de la empresa ejercer el proceso de mejora continua mediante el plan operativo donde se busque obtener mayores resultados en el desempeño en su capital humano, donde el aporte de soluciones sea corto plazo y se vea reflejado en los resultados corporativos. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Establecer un canal de comunicación, donde la interacción entre los miembros sea lineal, sin perder la objetividad. Por lo que, es importante que los colaboradores se sientan escuchados y considerados, sintiéndose parte del equipo de trabajo. Siendo un grado de motivación donde la eficiencia y la productividad se verán reflejados mediante el uso y desarrollo sus habilidades.
- Fomentar repertorio de formación, en las áreas de oficina técnica y administrativas, se busque que el personal se mantenga actualizado y a la vanguardia con las herramientas tecnológicos.
- Generar programas de motivación e incentivos en el cumplimiento de tareas, incentivando el desarrollo de un buen desempeño en sus puestos de trabajo, fortaleciendo el trabajo en equipo y el vínculo con la organización.

En relación con el primer objetivo específico, donde se establece un nivel de correlación alto entre las competencias sociales y el desempeño laboral, se recomienda realizar programas de capacitación sobre el desarrollo de habilidades blandas mediante una adecuada programación donde facilite el desenvolvimiento de los colaboradores en el ámbito personal y laboral. Así llegar que su desempeño sea más eficiente en situaciones adversas. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Realizar talleres de habilidades blandas, que fortalezcan el liderazgo, comunicación, autocontrol y trabajo en equipo. Así el personal sea capaz de ponerse en el papel de dirigir, motivar y persuadir al equipo en un bien común en lineamiento de la meta organizacional.
- Fomentar la incentiva del personal, para el desarrollo de capacidades, la buena toma de decisiones, proactividad, resolución de problemas y manejo de conflictos. Esto ayudará que el entorno laboral sea favorable y estimule el desempeño de los colaboradores.
- Establecer eventos de confraternidad, donde los colaboradores puedan relacionarse y conocerse en otro ámbito que no sea únicamente laboral.

En relación con el segundo objetivo específico, donde se establece un nivel de correlación alto entre las competencias técnicas y el desempeño laboral, se recomienda realizar un plan de acción donde se deba realizar una serie de acciones para poder concretar esta dimensión donde las destrezas, talentos y aptitudes que los colaboradores hayan adquirido al largo de su experiencia laboral sea aprovechada mediante los lineamientos institucionales. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Establecer e impulsar políticas ascensos internos, se busca que colaborador tenga un enfoque e interés individual, pertenecía con la institución, mejora en el desempeño y grado de superación.
- Adecuar los temarios de capacitación, que estén acorde los requerimientos y deficiencias de los colaboradores. Estos temas de ser de actualización tecnológicos, conductas, visionarios y herramientas que faciliten su desempeño.

En relación con el tercer objetivo específico, donde se establece un nivel de correlación alto entre las competencias corporativas y el desempeño laboral, se recomienda realizar una serie de actividades plasmadas mediante un plan de acción donde estimule las competencias de los colaboradores y la pertenecía con la organización buscando un vínculo entre la empresa y sus objetivos. Las actividades por desarrollar son las siguientes:

- Diseñar e implementar un sistema de identificación, evaluación y designación por competencias en el reclutamiento de personal, esto ayudará a definir los puestos de trabajo, considerando las capacidades y habilidades del personal según el área designada.
- Implementar repertorio de incentivos que se encuentren alineados a los objetivos institucionales, el fin es que el cliente interno, obtengan una retribución económica con el propósito de alcanzar el objetivo final. Impulsando el mejoramiento de su desempeño, competitividad de individuos y fortalecimiento de equipos.
- Establecer indicadores de resultados, donde el personal se parte de los logros de la organización los cuales deben ser comunicados y retroalimentados.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3ª ed.). Editions Upper Saddle River
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (2ª. ed.). Granica.
- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: La trilogía*. Granica.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica* [Tesis de maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador. <https://acortar.link/zF7ZfL>
- Bello, E. (2022, agosto). *Qué es la gestión por competencias y cómo afecta en la productividad*. IEBS Digital School. <https://www.iebschool.com/blog/gestion-por-competencias-rrhh-2-0/>
- Bustamante, C., Bustamante, M. y Varas, C. (2019). Análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias: Cantón Jipijapa. *Innova Research Journal* 4(3), 188-204 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475548>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano: El capital humano de las organizaciones* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). McGraw-Hill
- Condori, R. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A. Ate – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://acortar.link/DSzVHY>
- Córdova, I. (2018). *El proyecto de investigación cuantitativa* (5ª ed.). San Marcos.

- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (5ª ed.). Universidad Técnica de Machala.
- Fogaça, N., Coelho, F., Paschoal, T., Ferreira, M. y Torres, C. (2020). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1–27. <https://www.redalyc.org/journal/1954/195468232004/>
- Fresno, C. (2018). *Metodología de la investigación*. El Cid Editor.
- Guillen, O., Sánchez, M. y Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. San Marcos.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Lemus, A. (2023). Importancia del liderazgo transformacional e el desarrollo del talento. *Industria y Negocios*, 2(99), 15-16. <https://acortar.link/JuJHc3>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Eumed.
- Molero, A. & Soplín, W. (2020). *Gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa INTELSA EIRL, Tarapoto, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60779>
- Nejamen, E. (2023, febrero). *Fuerza laboral: el desafío de nuevas competencias para el mundo laboral*. Empresas y Management. <https://acortar.link/DYr2Yr>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Porret, M. (2013). *Gestión de personas* (5ª ed.). ESIC.
- Ramos, P. (2012). *Gestión por competencias* (2ª ed.). ICB.
- Reyes, J. (2022, 28 de diciembre). Cinco competencias laborales que demandarán las empresas al contratar en el 2023. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-competencias-laborales-que-demandaran-las-empresas-al-contratar-en-el-2023-noticia/>
- Roulet, A. (2023). Tendencias en recursos humanos 2023. *Industria y Negocios*, 2(9), 9 - 18. <https://acortar.link/JuJHc3>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P. y Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Suma de Negocios*, 11(25), 180-185.
<https://acortar.link/d71qy7>
- Ubillus, Y. (2021). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el laboratorio de Análisis Clínico Precisa Diagnostica S.A.C. Chiclayo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/8585>
- Vásquez, E. (2022). *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://acortar.link/nu6284>
- Vega, M. (2021, 26 de abril). Perú puede tener un boom en la construcción. *Diario Oficial El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/119555-peru-puede-tener-un-boom-en-la-construccion>
- Vela, L. (2004). *Gestión por competencias*. ESIC.

- Vera, K., Loor, G. y Esquivel R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363. <https://acortar.link/Pt3hNc>
- Verdesoto, M. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://acortar.link/Sa6EXI>
- Vial, E. (2020). *Gestión por competencias y productividad en el área de ventas de la tienda Ripley, sucursal Jockey Plaza – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1543>

ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las competencias sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa	Objetivo general: Determinar la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023 Objetivos específicos: Determinar la relación de las competencias sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la	Hipótesis general: Existe relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023 Hipótesis específicas: Existe relación entre las competencias sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023	Variable 1: Gestión por competencias			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Competencias sociales	- Formación empática - Actitudes de liderazgo - Trabajo en equipo - Poder de negociación	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Eficiente [106-118> Regular [90-106> Deficiente [72-90>
			Competencias técnicas	- Perfil de puesto - Habilidades profesionales - Capacidad de adaptación - Resolución de problemas		
Competencias corporativas	- Reconocimiento - Adaptación al cambio					

<p>Ferralia Perú, Lurín - 2023? ¿Qué relación existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023? ¿Qué relación existe entre las competencias corporativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023?</p>	<p>empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023</p>	<p>Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento proactivo - Inteligencia emocional 		
	<p>Determinar la relación de las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023</p>	<p>Existe relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023</p>	Variable 2: Desempeño laboral			
	<p>Determinar la relación de las competencias corporativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ferralia Perú, Lurín - 2023</p>		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del puesto - Capacidad de ejecución - Comprensión de situaciones - Facilidad para aprender 	<p>Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p>	<p>Eficiente [74-96> Regular [96-112> Deficiente [74-96></p>
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Espíritu de equipo - Cooperación - Creatividad - Liderazgo 		
		Conducta laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Cumplimiento de normas - Puntualidad 			

				- Comportamientos contraproducentes		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados		
Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo	Población: 30 colaboradores de la empresa Ferraría Perú S.A.C. Lurín, 2022. Muestra: No se considera una muestra	Variable 1: Gestión por competencias Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre gestión por competencias.	Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre desempeño laboral.	Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medidas de dispersión: Desviación Estándar Estadísticos inferenciales R de Pearson		

Anexos 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Instrucciones: Este cuestionario forma parte de una investigación para la cual solicitamos su participación con sinceridad posible y de forma objetiva en cada uno de los ítems que aparecen a continuación. La información empleada es de carácter confidencial y reservado; ya que sus resultados serán exclusivamente para la investigación. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS SOCIALES						
1	Suelo tomar en cuenta los sentimientos de mis compañeros cuando se comunican conmigo.	1	2	3	4	5
2	Muestro interés genuino en las preocupaciones personales de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Considero que transmito mis ideas claramente.	1	2	3	4	5
4	Me es difícil adaptarme a situaciones cambiantes.	1	2	3	4	5
5	Suelo trabajar eficazmente en equipos.	1	2	3	4	5
6	La empresa fomenta un ambiente de trabajo colaborativo para mejorar la eficacia del trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
7	Suelo escuchar con atención cuando me presentan un problema antes de dar una opinión.	1	2	3	4	5
8	Tener la mente abierta me ayuda a ver nuevos horizontes sobre un problema.	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS TÉCNICAS						
9	Mi perfil de puesto coincide con mis habilidades y competencias.	1	2	3	4	5
10	Considero que mis funciones son consecuentes con el cargo que desempeñó.	1	2	3	4	5

11	Considero que mis habilidades profesionales son efectivas en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
12	La empresa cuenta con escasas oportunidades de formación para el desarrollo de mis habilidades.	1	2	3	4	5
13	Suelo ser receptivo cuando se establecen nuevos procesos de trabajo que me involucran.	1	2	3	4	5
14	Suelo sentirme ansioso cuando me enfrento a nuevos retos.	1	2	3	4	5
15	Tengo habilidades para resolver problemas en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	La empresa fomenta un ambiente de trabajo en el que se promueve la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS CORPORATIVAS						
17	Me siento reconocido y valorado por el trabajo que realizó en la empresa.	1	2	3	4	5
18	La motivación es un factor clave en mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
19	Tengo habilidades para adaptarme a cambios en el entorno laboral.	1	2	3	4	5
20	La empresa carece de herramientas y recursos para ayudarme a adaptarme a los cambios en el trabajo.	1	2	3	4	5
21	Suelo adelantar actividades para identificar deficiencias.	1	2	3	4	5
22	Me siento cómodo(a) tomando decisiones que ayuden a resolver problemas en el área.	1	2	3	4	5
23	Tiendo a estresarme cada vez que me exigen un trabajo adicional.	1	2	3	4	5
24	Suelo mantener la calma cuando me hacen una observación sobre una tarea específica.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario forma parte de una investigación para la cual solicitamos su participación con sinceridad posible y de forma objetiva en cada uno de los ítems que aparecen a continuación. La información empleada es de carácter confidencial y reservado; ya que sus resultados serán exclusivamente para la investigación. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE TAREAS						
1	Poseo los conocimientos técnicos necesarios para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Conozco las limitaciones del puesto que desempeño.	1	2	3	4	5
3	Soy capaz de terminar mis tareas en el plazo establecido.	1	2	3	4	5
4	Considero que un cronograma de actividades me ayuda a establecer mis tiempos.	1	2	3	4	5
5	Soy capaz de identificar y resolver problemas de manera efectiva.	1	2	3	4	5
6	Soy capaz de adaptarme a situaciones cambiantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Aprendo y mejoro constantemente en mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Soy capaz de aplicar rápidamente lo que he aprendido en mi trabajo.	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
9	Se me dificulta entender las habilidades y fortalezas de mis compañeros de equipo.	1	2	3	4	5
10	Me siento cómodo compartiendo mis ideas y perspectivas con mi equipo.	1	2	3	4	5
11	Me cuesta tener una actitud colaborativa y trabajar en conjunto para lograr los resultados.	1	2	3	4	5

12	Me esfuerzo por escuchar y entender las perspectivas de mis compañeros de trabajo en situaciones de conflicto.	1	2	3	4	5
13	Se me complica buscar nuevas ideas y perspectivas para mejorar mi trabajo y el de mi equipo.	1	2	3	4	5
14	Me siento cómodo pensando en soluciones innovadoras y creativas para resolver problemas en mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Soy capaz de establecer objetivos claros y concisos para alcanzarlos.	1	2	3	4	5
16	Me siento cómodo asumiendo roles de liderazgo en situaciones de trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
CONDUCTA LABORAL						
17	A menudo tengo errores en el trabajo.	1	2	3	4	5
18	Busco oportunidades para mejorar la calidad de mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Cumplo con las normas establecidas en mi trabajo.	1	2	3	4	5
20	Me siento incómodo/a con ciertas normas y reglamentos designados por la empresa.	1	2	3	4	5
21	Me aseguro de avisar con anticipación si voy a llegar tarde a una reunión o cita.	1	2	3	4	5
22	Llego puntual a las citas y reuniones .	1	2	3	4	5
23	Evito comportamientos que puedan afectar mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
24	Me involucro en discusiones innecesarias con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del instrumento: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Dr. Luis Marcelo Quispe _____

DNI: 40612463 _____

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Dr. Luis Marcelo Quispe _____

DNI: 40612463 _____

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Validación del instrumento: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Ramos Chang Jorge Alonso

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Ramos Chang Jorge Alonso

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

FLURES GARCACHEA Rafael Atilio

DNI: 09394756

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: **DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

FLURES GARCACHEA Rafael Atilio

DNI: 09394756

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexos 4. Informe de coincidencias

VIVIANA YANETH CÁRDENAS REYES TESIS PARA REPOSIT... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [ⓘ Detalles de la entrega](#) [ⓘ Ayuda](#)

Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRALIA PERÚ, LURÍN - 2023

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
VIVIANA YANETH CÁRDENAS REYES
ORCID: 0000-0002-3972-2719

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

Compartir  

Página 1 de 107

Fuentes principales **Todas las fuentes** 

115 Exclusiones de similitud

12%
similitud general

12%
similitud general

Marcas de alerta

Detalles del documento

AI

1	repositorio.autonoma.edu.pe	10%
2	hdl.handle.net	<1%
3	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
4	Universidad Peruana de Las Am... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe	<1%

Anexos 5. Documento de consentimiento informado de la empresa



Lurín, 22 junio del 2023

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.

Estimados Señores:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Sra. Viviana Yaneth Cárdenas Reyes identificada con DNI N° 43635142, a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRALIA PERÚ S.A.C, LURÍN, 2023"

Estas actividades fueron realizadas los días 17 y 19 de mayo del presente año en la Av. Comercial Lt. 13 – Praderas de Lurín, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa Ferralia Perú S.A.C.

La Sra. Viviana Yaneth Cárdenas Reyes contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a colaboradores, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter confidencial.

Se expide el presente certificado para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

FERRALIA PERU SAC

ELIZABETH TRUJILLO
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Cal. Jose Toribio Polo Nro. 327, oficina 305 – Miraflores - Lima - Lima
Teléfono: 01 - 6604521

Anexos 6. Bases de datos

Variable 1. Gestión por competencia

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

Variable 2. Desempeño laboral

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

Anexos 7. Plan de acción

El plan de acción tiene en consideración un período de aplicación de 5 meses con los colaboradores de la empresa Ferralia Perú S.A.C, en la planta de Lurín, la cual consiste en un plan operativo de aplicación donde se integrarán objetivos, actividades innovadoras, tiempos específicos y valores de inversión que contribuirán al desarrollo y ejecución de las actividades, que estarán orientadas a mejorar las competencias de los colaboradores mediante la implementación de procedimientos adaptados en detalle a los perfiles y cargos que estarán alineados a sus funciones, capacidades y habilidades.

A través del plan de acción, se invertirá para implementar nuevos sistemas y métodos de trabajo para su optimación, así como capacitar a todos los jefes directos y colaboradores, entre otras actividades, pues con ellos se garantizará que los procesos y procedimientos de operaciones sean llevados bajo indicadores que evalúen las competencias y el desempeño de cada colaborador, así que será necesario que se adapten a los futuros cambios con el principal propósito del logro de objetivos tanto para la empresa como para el capital humano, ya que también pueda beneficiar al colaborador en una línea de carrera.

7.1. Análisis interno

Misión

Trabajar bajo un sistema integrado de forma industrial elimina la incertidumbre y la desviación en los costes del proyecto aumentando de forma sobresaliente la productividad de este.

Visión

Ser considerados como una compañía seria y confiable, con vocación de servicio, compromiso y ética empresarial como fundamentos implícitos.

Valores

- Responsabilidad.
- Fidelidad.
- Respeto.
- Integridad.
- Empatía.

Objetivo general

Aumentar los beneficios de producción sin descuidar la calidad, mediante procesos eficientes que generen mayor rentabilidad.

Objetivos específicos

- Reducir los costos de producción sin descuidar la calidad en un 15% en los dos primeros años 2023 al 2024.
- Implementar un sistema de procesos eficiente en un periodo de dos años.
- Compra un terreno amplio en el distrito de Lurín a fines del 2024.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">- Tecnología de punta- Maquinarias especializadas- Grupo Ferralia Group- Certificaciones de calidad- Únicos en el mercado	<ul style="list-style-type: none">- Materiales de producción limitados- Alto costo de inversión- Planta de procesos mediano- Proveedores limitados- No existe fidelización en los clientes
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">- Innovación de nuevas tecnologías- Ley construcción civil- Ley 29783 de Salud y Seguridad en el Trabajo- 50 años de trayectoria en Latinoamérica.	<ul style="list-style-type: none">- Incertidumbre política- Cambio de gobiernos- Tasa de inflación- Tipo de cambio- Cambios climáticos

Plan de acción para implementar un sistema de gestión por competencias en la empresa Ferralia Perú S.A.C., Lurin – 2023

	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién	Cuanto
Acción 1 “Gestión por competencias y desempeño laboral”	Ejecutar canales de comunicación.	Coordinar con los jefes directos y encargados de áreas para establecer procesos de comunicación.	Capital humano Tecnología y sistemas Comunicación Financiero	Del 01 agosto al 15 de setiembre del 2023	Los jefes de área y encargados.	S/. 5,000
Acción 2 Competencias sociales	Talleres de el desarrollo de habilidades blandas.	Establecer la necesidad de desarrollo de habilidades del personal.	Capital humano Comunicación Financiero	Del 01 agosto al 15 de setiembre del 2023	Coordinador de recursos humanos y gerente.	S/. 15,000
Acción 3 Competencias técnicas	Capacitaciones en función de tecnológicas.	Establecer las herramientas tecnológicas necesarias según la necesidad de la organización para la capacitación	Capital humano Tecnología y sistemas Comunicación Financiero	Del 01 agosto al 15 de octubre del 2023	Coordinador de recursos humanos y gerente.	S/. 15,000
Acción 4 Competencias corporativas	Diseñar los puestos de trabajo.	Coordinar con el personal capacitado para el diseño de puestos de trabajos según la necesidad de la organización y competencias de los colaboradores.	Capital humano Comunicación Financiero	Del 01 agosto al 15 de noviembre del 2023	Coordinador de recursos humanos y gerente.	S/. 5,000