



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA NOTARÍA CHUQUIURE, LURÍN – 2020

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

AUTORA

NATHALY ROSVITA CORONACION MORALES
ORCID: 0009-0001-3635-0606

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ
ORCID: 0000-0002-4373-9062

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

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020



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

Coronacion Morales, N. R. (2024). *Competencias profesionales y desempeño laboral en los colaboradores de la Notaría Chuquiure, Lurín – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Nathaly Rosvita Coronacion Morales
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48609143
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-3635-0606
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Segundo Zoilo Vasquez Ruiz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	17858481
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4373-9062
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Marianella Janet Diaz Bracamonte
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07025472
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Valentin Martinez del Rio
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08210131
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Competencias profesionales y desempeño laboral en los colaboradores de la Notaría Chuquiure, Lurín – 2020
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: la DRA. MARIANELLA JANET DIAZ BRACAMONTE como presidenta, el MAG. CARLOS VALENTIN MARTINEZ DEL RIO como secretario y el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

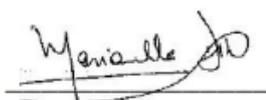
COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA NOTARIA CHUQUIURE LURIN - 2020

Presentado por la bachiller:

NATHALY ROSVITA CORONACION MORALES

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 **DOCE (12)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 23 de julio del 2020.



PRESIDENTE
DRA. MARIANELLA JANET
DIAZ BRACAMONTE



SECRETARIO
MAG. CARLOS VALENTIN
MARTINEZ DEL RIO



VOCAL
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo SEGUNDO ZOILO VÁSQUEZ RUIZ 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:

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA NOTARÍA CHUQUIURE, LURÍN – 2020

De la bachiller NATHALY ROSVITA CORONACION MORALES, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 17% 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, 7 de junio de 2024



SEGUNDO ZOILO VÁSQUEZ RUIZ

DNI: 17858481

DEDICATORIA

A mi familia y mi enamorado,
porque siempre confiaron en mí y me
apoyaron en todas mis metas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su amor puro, verdadero y por permitirme culminar mis estudios profesionales. A mis Johnny Arturo Coronación Flores y Fabiola Rosvita Morales Padilla, por inculcarme a seguir adelante, sin su apoyo esto no hubiera sido posible lograr mis metas. A mi enamorado, por ser una persona emprendedora. Finalmente, a mi asesor el Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz, por todos los aportes brindado y correcciones que me permitieron poder culminar con excelencia esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	31
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	32
2.2 Población, muestra y muestreo.....	32
2.3 Hipótesis	32
2.4 Variables y operacionalización.....	33
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.6 Procedimientos.....	36
2.7 Análisis de datos.....	36
2.8 Aspectos éticos.....	37
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	51
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable competencias profesionales
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral
Tabla 3	Resultados de validación de los cuestionarios
Tabla 4	Fiabilidad del instrumento de competencias profesionales
Tabla 5	Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral
Tabla 6	Análisis descriptivo de la variable competencias profesionales
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral
Tabla 8	Análisis descriptivo de la dimensión competencias transversales
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión competencias estratégicas
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión competencias funcionales
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión competencia
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión rendimiento
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad
Tabla 14	Resultado de la prueba de normalidad
Tabla 15	Correlación de competencias profesionales y desempeño laboral
Tabla 16	Correlación de competencias transversales y desempeño laboral
Tabla 17	Correlación de competencias estratégicas y desempeño laboral
Tabla 18	Correlación de competencias funcionales y desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de frecuencia de las variables relacionadas

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA NOTARIA CHUQUIURE, LURÍN – 2020

NATHALY ROSVITA CORONACION MORALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación analiza el desempeño laboral deficiente de los colaboradores en la notaría, esto se ve reflejado en los clientes poco satisfechos con el servicio que se le otorga. En ese sentido, el propósito de la investigación fue determinar la relación que presentan las competencias profesionales y el desempeño laboral con la finalidad de tomar decisiones gerenciales que ayude a mejorar dicho desempeño. En cuanto a la metodología es de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental, y se consideró una muestra de 15 colaboradores. La técnica fue la observación, la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los cuestionarios fueron sometidos a opinión de expertos para su validez de contenido y pasaron por procesos de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach cuyos resultados fueron de 0,901 para la prueba de competencias profesionales y 0,872 para la prueba de desempeño laboral. En sus resultados se comprobó la existencia de una asociación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de la Notaria Chuquiure del distrito de Lurín demostrado con un nivel de significancia de 0,024 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,577 comprobándose la hipótesis alterna de nuestro estudio.

Palabras clave: competencias profesionales, desempeño laboral, potencial humano

**PROFESSIONAL SKILLS AND JOB PERFORMANCE IN THE EMPLOYEES OF
THE NOTARY CHUQUIURE, LURÍN – 2020**

NATHALY ROSVITA CORONACION MORALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The research analyzes the poor work performance of employees in the notary office, this is reflected in clients who are dissatisfied with the service provided. In this sense, the purpose of the research was to determine the relationship between professional competencies and job performance in order to make managerial decisions that help improve said performance. Regarding the methodology, it is basic, correlational scope, non-experimental design, and a sample of 15 collaborators was considered. The technique was observation, the survey and the questionnaire as an instrument. The questionnaires were submitted to expert opinion for their content validity and went through reliability processes using Cronbach's alpha, the results of which were 0.901 for the professional skills test and 0.872 for the job performance test. In its results, the existence of an association between professional skills and the work performance of the Notary Chuquiure of the Lurín district was proven, demonstrated with a significance level of 0.024 and a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.577, verifying the alternative hypothesis of our studio.

Keywords: professional skills, job performance, human potential

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial como el mercado europeo ha sufrido una serie de cambios que les ha exigido adaptarse a nuevas formas, tendencias y nuevos modelos de trabajo, formas creativas que desarrolla nuevas actividades dentro del entorno empresarial. Estos cambios crean incertidumbre en los trabajadores al no conocer la manera que implanta la empresa la forma de trabajo, desconocimiento de los recursos en disposición. Por ello, les obliga a generar valor en nuestros trabajadores y contribuir a su perfil laboral, brindando herramientas que ayudan en la efectividad de los recursos humanos para lograr la competitividad, consiguiendo logro de objetivos institucionales. El estudio de Aneas (2003) explica: "Las competencias, fundamentalmente, son las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo" (p. 4). En ese sentido, Europa necesita adaptar a sus ciudadanos de competencias adecuadas que ayude al desempeño de un papel importante en la sociedad. Al respecto, Rivas (2016) sostiene: "Las personas necesitan competencias de alta calidad para poder desempeñar un papel activo en el mercado laboral europeo de hoy y mañana. La modernización de la educación y formación profesionales (EFP) les da la posibilidad de desarrollar competencias adecuadas" (p. 21).

En ese sentido, se puede observar que los problemas de las competencias profesionales y el desempeño laboral está conformado de manera global, se puede percibir que las corporaciones empresariales de alto ranking y desempeño en los países de gran potencia y en los emergentes tiene el rasgo de una cultura organizacional diferente al resto, y que han jugado a favor como una ventaja competitiva.

En Latinoamérica, la Escuela de Posgrado en Administración de Empresas (Espae, 2019) realizó un estudio en cuatro países como Chile, Colombia, Ecuador y

Perú sobre las competencias laborales que el mercado latinoamericano exige, en este estudio se resalta que la competencia más valorada en los países estudiados es la ética y las de mayor puntaje son la iniciativa, tolerancia hacia la frustración y empatía. Asimismo, la investigación recalca que existe confusión en las definiciones de competencias, habilidades y destrezas de las personas.

En Colombia, Escobar (2005) argumenta:

El desarrollo de las competencias es uno de los temas que se encuentra hoy en el «punto de mira» de muchas organizaciones. En este sentido podemos afirmar que tal interés está más que justificado, ya que es precisamente el desarrollo la vía para convertir las competencias requeridas, ya diagnosticadas, en un medio para proporcionar resultados óptimos para la empresa. (p. 84)

En efecto, las organizaciones tienen colaboradores con diferentes competencias y que éstas son la clave para el crecimiento y desarrollo empresarial, a través del óptimo desempeño laboral de cada puesto de trabajo.

En el caso nacional, Perú es un país que aún sigue con una gestión burocrática por más que se ha reformado las maneras de trabajar, procedimientos, reglamentos para modernizar la gestión, pese a ello, se brinda facilidades y poniendo en bandeja la disposición. Esta realidad se refleja en la mayoría de las veces en las empresas, la cual no brinda la importancia debida a las competencias profesionales, aspecto que ocasiona pérdidas en los beneficios que se generan tanto para la empresa como para sus colaboradores, opacando así, las oportunidades de mejorar el desempeño laboral.

En esta investigación se retomó la aseveración de competencia profesional de Guerrero (1999) indicando que es un conjunto de conocimientos, destrezas y

aptitudes que se necesitan para ejercer una profesión e insertarse en el mercado laboral. En consecuencia, las competencias profesionales ayudan a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, además, dichas competencias son adquiridas en el transcurso del tiempo a través de la experiencia en diferentes organizaciones. Las empresas peruanas y extranjeras que aplican cada vez más herramientas que permitan una capacitación adecuada que le permita tener profesionales talentosos en su institución. Según el diario Gestión (2018) y de acuerdo con el último reporte del portal Aptitus, el 48% de los trabajadores peruanos han recibido formación profesional (capacitación) en su actual empleo, lo que demuestra que las empresas actuales cada vez se preocupan de que sus colaboradores adquiriendo nuevas competencias, para mejorar el desempeño laboral en la compañía.

En el ámbito local, el estudio se realizó en la notaría Chuquiure que se encuentra ubicada en la Antigua Panamericana Sur 1257, en el distrito de Lurín. El problema central de la empresa es básicamente la falta de competencias de los colaboradores que atienden en la notaría, la cual se ha visto perjudicada el nivel de satisfacción de sus clientes, actualmente la función del personal no es satisfactoria para los clientes, dado que la mayoría de ellos, están insatisfechos y no recomiendan la notaría, esto influenciado por la mala gestión del personal, falta de atención al cliente, retroalimentación de funciones, entre otros. La Notaria presenta un desempeño laboral deficiente, existe incertidumbre, y por ello se plantea si es determinante la relación que existe en la competencia profesional o si es influenciada en esta variable.

Por otro lado, existen ocasiones donde el personal muestra problemas relacionado con el desempeño de sus funciones, falta de interés en el trabajo,

incumplimiento de las metas, ausencia en equipo, falta de compromiso e iniciativa propia. Uno de los problemas que se observa es que el personal que ingresa aprende empíricamente desconociendo el uso de herramientas, la cual, solo recibe órdenes del que hacer en el día, es por eso, que desarrollar estudios dentro del marco público ayudaría mucho, dado que los colaboradores en su mayoría poseen secundaria completa y por otra parte estudiantes que no están relacionado al sector, ello origina la pérdida de tiempo y gastos inadecuados e innecesarios. En relación con la dimensión competencias transversales, los colaboradores y la notaría misma, no incentiva un aprendizaje continuo para mejorar los servicios que se otorga a los clientes, y no se realiza una buena relación interpersonal entre trabajadores, realizando sus actividades individuales por lo general. Respecto a la dimensión competencia estratégica, se percibe que la comunicación no es la más efectiva, centralizándose en sus funciones diarias. Asimismo, se ha podido verificar que las competencias funcionales carecen de eficiencia, específicamente la gestión administrativa de la notaría y escasa visión estratégica para marcar las rutas a seguir. Respecto a la dimensión competencia, los colaboradores muestran iniciativa de querer crecer personalmente en el trabajo, además se ha visto la necesidad de adquirir competitividad laboral, sin embargo, la empresa no le ha brindado la debida importancia en mejorar el desempeño laboral de la empresa. Por otro lado, en relación con la dimensión rendimiento es notorio en toda la organización, por la falta de conocimiento se ve afectado las pérdidas de tiempo en realizar ciertos trabajos, los colaboradores aprenden cometiendo errores involuntarios. También, la dimensión adaptabilidad, los trabajadores cumplen sus metas quedándose más tiempo de lo normal, lo que se podría simplificar los procesos con el aporte de mejoras continuas y con un liderazgo de cooperación de parte de la notaría. Por lo descrito, esta

investigación tiene el propósito de mejorar las competencias técnicas de los colaboradores para optimizar el nivel sus funciones.

Por consiguiente, esta investigación ha formulado la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020? Los problemas específicos consisten en ¿Qué relación existe entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020?, ¿Qué relación existe entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020? y ¿Qué relación existe entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020?

La investigación es importante porque se observa que hay dificultad en el desempeño laboral dado que se muestra insatisfacción laboral, falta de compromiso, ausencia de trabajo en equipo. Asimismo, es importante porque busca determinar la relación de variables de nuestro estudio que son competencias profesionales y desempeño laboral. En cuanto a la parte teórica, la investigación brinda en sus diferentes ámbitos información actualizada de las variables analizadas, siendo explicaciones importantes para estudios posteriores. En relación con la parte práctica permite conocer el estado que se encuentra la empresa relacionada con las competencias profesionales del personal y su impacto en el nivel de desempeño laboral. Finalmente, en relación con la parte metodológica, se aportó con la construcción de dos instrumentos de recolección de datos uno para medir las competencias profesionales y el otro para el desempeño laboral. Los instrumentos fueron parte del proceso para poder concluir y dar confiabilidad al estudio, también como herramienta se usó el SPSS para poder relacionar las variables del estudio.

Por otro lado, el objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre las competencias profesionales y desempeño laboral de los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020. Los objetivos específicos fueron relacionados con determinar la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020, determinar la relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020 y determinar la relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

En relación con las limitaciones no se encontraron referencias actuales sobre las variables. Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral no se tuvieron mayores inconvenientes en conseguir información fiable, se encontraron investigaciones recientes, que fueron considerados dentro de los antecedentes de la investigación.

Posteriormente a la descripción de los problemas y objetivos, se realizó la búsqueda de los antecedentes internacionales, en el cual se consideró el estudio de Saavedra (2019) en su tesis *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*, donde se analizó el nivel de relación estadística que presentan las variables mencionadas. Este estudio es de alcance correlacional y se concluyó que las empresas de la región no explotan su mejor nivel a consecuencia de una falta de preparación que les permita desarrollar habilidades y estrategias que desarrollen de manera eficiente sus funciones dentro de sus puestos laborales. Asimismo, se pudo conocer que las empresas de la región no cuentan con una política de capacitación y desarrollo profesional, lo que afecta el nivel óptimo de los colaboradores.

Ramírez (2017) en su tesis *El desempeño profesional por competencias y su satisfacción laboral, en los médicos del Hospital Sergio E. Bernales de Lima, 2015*, realizada con la finalidad de analizar el nivel de relación que existe entre las variables comunicación interna y desempeño laboral, basadas en la forma, como y cuando influye la comunicación interna en el desempeño laboral. En este estudio se utilizó el estudio correlacional y una muestra de 39 colaboradores. En sus conclusiones se indica la comunicación interna es significativa aportando un 13.79% sobre una escala vigesimal. En cuanto al análisis, es preciso resaltar que la capacitación influye mucho en el desempeño de los trabajadores y genera bienestar dentro de la organización ya que al establecer una buena comunicación genera cambios adoptando maneras y formas de trabajar, un trabajo no se ve reflejado de la noche a la mañana un cambio, sino es la relación que buscamos para poder mejorar.

Carmona (2016) en su tesis *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*, realizada con la finalidad de analizar las competencias laborales del personal de la empresa con una metodología 360 grados. Este estudio es de tipo descriptivo siendo desarrollado en una muestra de 66 colaboradores de todos los niveles de la compañía. En sus conclusiones se explica que las competencias de los colaboradores tienen un nivel estable, sin embargo, se debe reforzar algunos factores importantes a considerar como: supervisión y coordinación con el personal. Por otro lado, se identificaron los tipos de competencias que debe tener un mando medio o supervisor de personas a cargo y son el liderazgo, una adecuada toma de decisiones y una comunicación eficaz. Los resultados demuestran la necesidad de desarrollar competencias profesionales a los colaboradores como el liderazgo y desarrollo de colaboradores, tema que está estrechamente relacionado al potencial humano.

Burrola (2015) en su tesis *Evaluación de las competencias básicas en TIC en docentes de educación superior en México*, realizada con la finalidad de analizar la forma en que los docentes emplean la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de aprendizaje de los alumnos. En este estudio se utilizó el diseño transversal, enfoque mixto y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 432 profesores de diversas áreas de la Universidad pública mexicana. Los resultados muestran que los docentes perciben que mantienen competencias profesionales con uso elevado de la tecnología de la información y comunicación (TIC), sin embargo, la realidad muestra lo contrario, que se usa de manera básica a media en el proceso de enseñanza de sus alumnos. Otro aspecto importante fue que la edad influye sutilmente en el uso de la TIC. No obstante, los factores como el internet y los medios electrónicos que tengan un impacto significativo en los factores de la investigación. Los resultados evidencian la falta de políticas asertivas, se debe tener en cuenta que el docente es el propio autor de su formación en competencias profesionales y adaptar un pensamiento crítico y reflexivo ante las circunstancias, que coadyuve a la mejora institucional.

López (2015) en su tesis *Modelo de formación por competencias para jefes y directivos para la administración pública española*, realizada con el objetivo de estudiar las competencias consideradas como relevantes para el conjunto de los funcionarios del estado español para cada nivel de jefatura y dirección. La muestra estuvo compuesta por 613 funcionarios representando un 46.05% de la población. en sus conclusiones se evidencia que los resultados obtenidos permitieron validar la hipótesis en el conjunto de funcionarios de la administración pública, tanto en las áreas que tengan responsabilidad, otorgan un conjunto de competencias en los puestos de jefatura y dirección. Además, se ha podido comprobar la escasa o nula

presencia de competencias profesionales de los responsables de la administración pública, identificándose además que las únicas que comparten formación profesional a los funcionarios de la administración pública de la nación española. Los encuestados perciben que la formación de competencias debería estar ligado a un orden las cuales están relacionados con la resolución de casos, como son los talleres, la formación vía internet y un ciclo de conferencias.

En relación con los antecedentes nacionales, se consideró el estudio desarrollado por León (2018) en su tesis *Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa Thicegen S.R.L en San Juan de Marcona - Ica 2018*, realizada la finalidad de analizar el nivel de relación que presenta la gestión por competencias y productividad laboral en la empresa citada. La población considerada fue de 44 colaboradores de la organización y presenta un diseño no experimental. En cuanto a la asociación entre las variables de estudio de una reconocida empresa, los resultados muestran un nivel de significancia de 0,000 y un valor Rho de Spearman de 0,827 lo que se puede interpretar como una asociación positiva fuerte. Asimismo, los resultados dan cuenta de la relación entre la carrera profesional y productividad laboral de la organización, evidenciándose un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,654 lo que permite concluir una correlación fuerte entre la dimensión y la variable de la investigación. Respecto a la selección de personal, se evidencia un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de 0,874 lo que quiere decir, que hay relación significativa y positiva entre la dimensión y la variable de estudio, o también se interpreta como al seleccionar óptimamente al potencial humano, contribuye a la productividad laboral de la organización.

Liberato (2018) en su tesis *Gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la galería el palacio - Cercado de Lima – 2018*, realizado con

el objetivo de establecer la asociación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la galería. La metodología es de diseño no experimental de corte transversal, diseño descriptivo correlacional, la muestra comprende un total de 40 personas que laboran en la galería. En sus resultados dan cuenta de la relación entre la variable gestión por competencia y desempeño laboral con un valor de sig. = 0,001 y un coeficiente de Pearson de 0,704 lo que indica que las variables se relacionan en un nivel fuerte. Asimismo, existe una relación el liderazgo y el desempeño laboral los cuales muestran un nivel de significancia de 0,012 lo cual permite indicar la relación entre las variables con un nivel de confianza del 95%, es decir, según la percepción de los trabajadores una gestión por competencia ayudaría en promover el liderazgo en la organización incidiendo en el desempeño laboral de los involucrados.

Sánchez (2018) en su tesis *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018*, realizada con la finalidad de analizar la asociación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones. El diseño de estudio fue no experimental transeccional y de alcance correlacional. La muestra se estuvo conformada por 122 servidores. En sus conclusiones se explica que la mayor cantidad de servidores no reúne las competencias transversales requeridas para el puesto de trabajo para tener un óptimo desempeño laboral, lo que se ha visto perjudicado dicha superintendencia. Asimismo, se ha identificado que no existe un plan de capacitación y formación a los empleados con relación a las competencias estratégicas que coadyuva a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Finalmente, los resultados han determinado que no se

ha descentralizado las funciones de los colaboradores, por lo que se ha visto perjudicado la organización en el desarrollo de sus funciones.

Huaraca y Ore (2016) en su tesis titulada *El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ascensión – Huancavelica*, desarrollado con la finalidad de analizar el nivel de asociaciones que presentan las variables de estudio. Este estudio se desarrolló en 27 trabajadores administrativos bajo un diseño no experimental. En las conclusiones se indica que el desempeño laboral está asociado de forma efectiva y fuerte con la calidad de servicio que se brinda en la entidad pública. Asimismo, los resultados de sus dimensiones indican que las acciones se relaciones de forma fuerte con la calidad de servicio, la organización de las tareas se relaciona de forma importante con la calidad de servicio.

Guibert (2015) en su tesis *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín De Porres, año 2014*, realizada con la finalidad de analizar el nivel de relación con las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes. La muestra considerada fueron los estudiantes de los dos últimos ciclos de la facultad siendo un total de 190 alumnos. El diseño de investigación fue descriptivo de alcance correlacional. Las competencias profesionales y el perfil de egreso de los estudiantes fueron evaluados mediante la aplicación de dos cuestionarios. Los resultados permiten indicar la existencia de una relación significativa entre las competencias profesionales y el perfil académico de la institución educativa, en ese sentido, se muestra un nivel de significancia menor a 0,05 lo cual quiere decir, la asociación de variables que para este caso fue competencias profesionales y perfil académico, interpretándose como el nivel de

competencias profesionales de los estudiantes mejora el perfil académico de los mismos.

En relación con las bases teóricas de las competencias profesionales, Liberato (2018) define: “La gestión por competencias es un proceso que permite identificar las habilidades, capacidades y otras características de las personas que se requieren para cada puesto de trabajo a través de perfiles que sean medibles y cuantificables objetivamente” (p. 35). Por otro lado, Riga (2016) afirma: “Se trata de las competencias para el mercado laboral, la educación y la formación profesionales adquieren una importancia particular” (p. 11). Por otro lado, Sánchez (2018) sostiene: “Las competencias son la manera de comportarse de una persona motivado por diferentes situaciones, y tal comportamiento va a determinar que la persona sea capaz o no, de desenvolverse en diferentes condiciones del entorno” (p. 35). En efecto, hay diversas definiciones por diferentes autores, en tal sentido, se puede decir que la gestión por competencias es la capacidad que posee un individuo en solucionar problemas de la vida social. Naturalmente, dicha capacidad es adquirida por la experiencia y la formación a través de la educación de las personas.

La gestión por competencia es importante para toda organización, los altos directivos toman decisiones con relación a los beneficios y rentabilidad que pueda generar el negocio, por esta razón, las competencias profesionales es un medio para mejorar el potencial humano, adquiriendo nuevos conocimientos para su mejor desempeño (León, 2018). Asimismo, Liberato (2018) refiere que las competencias profesionales dado que a medida que el líder dé la debida importancia a la variable mejorará su desempeño y las de sus colaboradores cumpliendo los objetivos y metas establecidos por la organización. En consecuencia, las competencias profesionales que los colaboradores adquieran ya sean por su propia experiencia y por la formación

o educación brindada ayudarán a las empresas a ser cada vez más competitivos en el mercado.

Respecto a las características de las competencias profesionales, Liberato (2018) explica que las personas adquieren características que son adecuadas al tipo de negocio (influencia directa al éxito de la compañía), adecuadas a la realidad (conocimiento de las deficiencias de la empresa), operativas y codificables (información cuantificable y medible), identificación práctica (se puede evaluar el grado o nivel de competencia de los colaboradores). Por consiguiente, las empresas pueden aplicar una gestión por competencias eficientemente a cualquier tipo de organización ya sea pequeña, mediana o grande empresa, conociendo las características de las competencias profesionales mencionadas por el autor.

En relación con la teoría de competencias profesionales el autor, Gallegos (2007) afirma:

Son las que permiten añadir valor a los procesos organizacionales, es importante saber que no todas las competencias son trabajadas y desarrolladas, por tanto, aquellas que se han identificado como principales deberán ser punto de identificación en los procesos de selección del personal, entre estas tenemos los valores, autoconcepto, rasgos de personalidad entre otros, como comúnmente se ha creído que mediante programas de capacitación se pueden lograr cambios en estos aspectos. Por otro lado, existe competencias que se pueden desarrollar de la siguiente manera como: conocimientos, experiencia y algunas destrezas, de las cuales pueden ser objeto de programas de desarrollo y capacitación. (p. 165)

En ese sentido, las competencias relacionadas con el saber indican que el conocimiento de manera técnica hace referencia a aquel grupo de habilidades

prácticas e instrumentales que dan paso a la transformación de los conocimientos científicos en acciones que permitan buscar una solución determinadas necesidades.

Las competencias relacionadas con el saber qué hacer, son consideradas como la habilidad innata, aprendido en el tiempo mediante la experiencia realizada. Refleja el hecho de que una organización cuente con punto determinantes de conocimientos o habilidades que le permiten realizar una tarea trabajo o llevar a cabo un proyecto de manera esplendida.

Las competencias relacionadas con el ser son identificadas como la personalidad, actitudes, comportamiento personal y valores que pueda uno estar frente a las actividades. El contexto que incluye este comienzo de profesionalización es tan amplio que encaja como un conjunto de capacidades emocionales que aplican las personas en el desarrollo de sus funciones productivas que debe entender, aprender durante el proceso de su formación.

En este estudio, las dimensiones consideradas de las competencias profesionales son:

A. Dimensión competencias transversales. Aneas (2003) define: “Las competencias transversales se tratan de destrezas que permiten al individuo desarrollar y aplicar sus propias competencias en actividades diversas (transferencia) y que implican factores tanto cognitivos, afectivos como comportamentales” (p. 8). Por otro lado, Yerro (2018) refiere que las competencias transversales se pueden adquirir fuera del ámbito laboral y otras nacen con ellas, también se pueden aprender, lo cierto es que la autora tiene una clasificación de las competencias transversales y son: aprendizaje continuo, creatividad, iniciativa y pro actividad, tolerancia al cambio, relación interpersonal o habilidades comunicativas, compromiso en el servicio,

resolución de problemas, trabajo en equipo, capacidad de gestión y planificación y orientación a resultados.

B. Dimensión competencias estratégicas. Respecto a esta dimensión, Sánchez (2018) considera:

Las competencias profesionales estratégicas orientado a los resultados, con relación a los puestos profesionales, técnicos y administrativos de las Administraciones, esto es, aquellos que no implican responsabilidad de conducción sobre otras personas, corresponden perfiles cuyo peso recae con mayor énfasis en las especificidades de sus puestos de trabajo. Hay que buscar en ellos mayores evidencias de competencias específicas para las actividades, operaciones y funciones asignadas a sus puestos. (pp. 36-37)

Por otro lado, Bachman (1990) presenta un modelo diferente, en el que la competencia estratégica actúa en el uso de la lengua como un componente externo a la que él llama competencia lingüística. De lo mencionado, se rescata que la competencia estratégica está orientada en el servicio al cliente, y orientado al logro de los resultados de una empresa, esto está estrechamente ligado a la capacidad organizativa de la compañía.

C. Dimensión competencias funcionales. Sánchez (2018) define: “Son llamadas en forma permanente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las tareas que conforman una función laboral de acuerdo con los estándares y calidad, indicados por el ente y/o sector productivo” (p. 38). Por otro lado, García (2017) indica: “Las competencias técnicas son el conjunto de habilidades y nivel de éstas, que debe tener un colaborador, de acuerdo con el puesto que ocupa en la organización” (p. 31). Estas competencias funcionales son las competencias técnicas que tienen que ver con el desarrollo realmente en el campo o en la oficina

de la empresa, es decir previamente se tiene que definir el puesto y luego la relación de esta con la competencia técnica del nuevo colaborador que se está reclutando.

En relación con las bases teóricas del desempeño laboral, Robbins y Coulter (2018) explican que el desempeño laboral son comportamiento o acciones de los colaboradores en función de alcanzar los objetivos y metas empresariales. Agrega el autor que un buen desempeño laboral de los colaboradores es una capacidad o fortaleza de una compañía. Por otro lado, Queipo y Useche (2002) sostienen: "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p. 489).

Asimismo, Liberato (2018) define:

El desempeño laboral es el nivel de cumplimiento y ejecución que se llega a alcanzar por parte del trabajador en un puesto determinado dentro de una empresa u organización, todo esto dentro del logro de objetivos y metas, por un tiempo que lo determina la organización. (p. 44)

En efecto, considerando las definiciones por los autores se puede decir que el desempeño laboral es la acción de los individuos para alcanzar las metas preestablecidas de una organización, ahora bien, el desempeño laboral en todo sentido debe ser medible cuantitativamente, para analizar el nivel de desempeño de los trabajadores, por tal razón, existe diversos sistemas de evaluación para medir el grado de desempeño laboral de los individuos.

Robbins y Coulter (2018) refieren la importancia de evaluación del desempeño laboral porque es la única manera de saber la eficiencia y eficacia del colaborador, sino se mide, no es posible saber si el desempeño es bueno o malo para la organización. Por otro lado, Liberato (2018) define: "El análisis del desempeño laboral o de la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar

personal” (p. 45). Es claro la afirmación, dado que dicha evaluación de desempeño laboral estará a cargo de la alta dirección, que se realiza con la finalidad de identificar oportunidades de mejora del colaborador (capacitación en temas específicos), en resumen, es beneficiada la empresa y además el trabajador como persona.

Robbins y Coulter (2018) explican que las características del desempeño laboral son:

- Adaptabilidad. Comprende los conocimientos, habilidades y técnicas que el personal aplique en el desarrollo de sus funciones.
- Iniciativa. Es la intención o predisposición que muestran el personal para el logro de los objetivos de su puesto laboral.
- Trabajo en equipo. Es la capacidad de interactuar eficazmente con los demás colaboradores, de tal forma que se llegue a cumplir con los objetivos del puesto.
- Comunicación. Entendido como la capacidad de ofrecer el conjunto de ideas para mejorar la fluidez de la comunicación.
- Conocimientos. Son el conjunto de capacidades, destrezas y técnicas que desarrolla un colaborador para desarrollar de forma eficiente sus compromisos.

Todas aquellas características mencionadas por los autores, es fundamental que toda empresa tome conciencia de ellos, se fomente la iniciativa de los individuos con los trabajos en equipo, y la comunicación interpersonal efectiva entre personas.

Huaraca y Ore (2016) explican que los factores que influyen en el desempeño laboral son varios entre las que se puede citar algunas son: las condiciones físicas del centro de trabajo (iluminación, ventilación, ruido, otros), ascendencia de puestos en la estructura orgánica (retención de empleados calificados), reconocimiento dentro de la empresa (reconocimiento por el esfuerzo realizado), remuneración económica

(satisfacción de necesidades primarias), seguridad de permanencia en el trabajo (estabilidad laboral).

La teoría relacionada con el desempeño laboral es la disonancia cognitiva el cual Robbins y Coulter (2018) definen: “La teoría de la disonancia cognitiva buscaba explicar la relación que hay entre las actitudes y el comportamiento” (p. 489). Es decir, la teoría de la disonancia cognitiva es la incongruencia entre las actitudes o también entre el comportamiento y las actitudes. De lo mencionado, se puede decir que la teoría está ligado a las actitudes de las personas, dichas actitudes y comportamiento de los individuos se encuentra influenciada por el nivel de importancia que se brinda a tres factores como la preponderancia de los aspectos que tienen como resultados la disonancia. En ese sentido, el grado de impacto del individuo sobre dichos aspectos y las recompensas que tienen están meramente involucradas en la disonancia.

Las dimensiones del desempeño laboral consideradas en el estudio son:

A. Dimensión competencia. Respecto a esta competencia, Liberato (2018) menciona que son:

Las características de personalidad devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso. El tema es que las personas pueden tener el conocimiento en cierta área y ser eficientes en ese aspecto profesional sin embargo si no tienen las competencias adecuadas como: Negociación, trabajo en equipo, manejo del estrés, automotivación no podrán completar con eficacia las tareas para las que fueron contratados. (p. 57)

Saavedra (2019) lo define como: “El conjunto de comportamientos que presenta una persona, que está casualmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en una actividad, situación o trabajo concreto” (p. 25).

Los autores indican que la competencia de los colaboradores está relacionada con el crecimiento personal, la competitividad laboral entre compañeros de trabajo, los resultados alcanzados en la organización y el nivel o grado de eficiencia en solucionar problemas de acuerdo con el conocimiento previamente adquiridos.

B. Dimensión rendimiento. Se entiende por rendimiento a la productividad laboral de las personas dentro de una organización, León (2018) define: “Se puede definir la productividad como la relación que hay entre la productividad obtenida y los recursos empleados en la consecución de una actividad” (p. 31). Por otro lado, Sánchez (2018) explica:

El rendimiento escolar es un fenómeno vigente, porque es el parámetro por el cual se puede determinar la calidad y la cantidad de los aprendizajes de los alumnos y además, porque es de carácter social, ya que abarca a toda la situación docente y su contexto (p. 52).

En consecuencia, el rendimiento laboral de un trabajador, también denominada productividad laboral, se puede medir por medio de índices de productividad como por ejemplo los indicadores de eficiencia e indicadores de eficacia.

C. Dimensión adaptabilidad. Robbins y Coulter (2018) explican que la adaptabilidad de los colaboradores a sus puestos de trabajo va más allá de las aptitudes (conocimiento y sabiduría) y destrezas, refiere que los trabajadores cuando inician en una nueva organización tienen la tarea importante de adaptarse al medio ambiente de la empresa (que en todas las organizaciones son diferentes), la cual dificulta el proceso, dado que los cambios laborales son frecuentes de acuerdo con el rubro de la compañía. Por otro lado, Liberato (2018) menciona: “La adaptabilidad es la capacidad que tienen las personas para adaptarse a un medio laboral, con respecto a su conocimientos, habilidades y actitudes” (p. 46).

Lo mencionado por los autores, ayuda a clarificar que el desempeño laboral eficiente no solo se manifiesta por las competencias que se adquiriera, sino también, por la capacidad de las empresas de formar un clima laboral favorable para los colaboradores, y adaptarse rápidamente a las funciones y tareas del trabajo de acuerdo con el puesto en que ocupa.

Los términos que ayudaron a comprender mejor los aportes de los teóricos en la fundamentación de las variables son:

Competitividad. Capacidad de una organización en realizar una manera diferente de realizar un proceso, mejor que la competencia y cualquiera que lo esté practicando.

Eficiencia. Alcanzar los objetivos y metas esperado con el menor costo posible, optimizando los recursos que se emplea.

Eficacia. Lograr los objetivos y metas trazadas, sin considerar el proceso o recurso que se utiliza para alcanzarlo.

Liderazgo. Capacidad de una persona de influenciar en los individuos para alcanzar los objetivos y metas de la organización.

Productividad. Capacidad de las personas de alcanzar los objetivos y metas establecidas con el menor recurso disponible.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica de alcance correlacional. Es básica porque busca analizar información para mejorar las conceptualizaciones de las variables, es decir, se especifica los perfiles y características de las personas en su estado natural. Por otro lado, es correlacional porque busca medir la asociación entre las variables competencias profesionales y desempeño laboral.

Diseño de investigación

El estudio presenta un diseño no experimental, puesto que no está enfocado a la manipulación de variables, sino a analizar la asociación que hay entre ellas o grado de vinculación que existe. Al respecto, Hernández et al. (2014) refieren que los diseños no experimentales no hay intervención del investigador referente a su grado de manipulación, en otras palabras, no se altera de manera intencionada ninguna de las variables, solo se observa la situación que existe.

2.2. Población, muestra y muestreo

En la investigación se considera una población de 15 colaboradores en la Notaria Chuquiure ubicada en el distrito de Lurín durante el año 2020. Al respecto, Hernández et al. (2014) definen una población como: “Un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). Respecto a la muestra es importante mencionar que al ser una población pequeña y de fácil acceso para la medición se decidió desarrollar el estudio en toda la población.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Existe relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Existe relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

2.4. Variables y operacionalización

Es importante operacionalizar una variable porque se permitió desagregarlo en variables más específicas que se puede medir mediante una escala de valoración.

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias profesionales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Alles (2007) sostiene: “Cuando habla competencias profesionales se hace referencia a un modelo management de gestión” (p. 68).	Esta variable se midió en función de sus dimensiones se dio un total de 9 indicadores, las cuales consta de 25 ítems.	Competencias transversales Competencias estratégicas Competencias funcionales	- Aprendizaje continuo - Compromiso en el servicio - Relación interpersonal - Aporte técnico - Comunicación efectiva - Uso de tecnología - Gestión administrativa - Liderazgo - Visión estratégica	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo

Luego de operacionalizar las competencias laborales, también fue necesario evaluar de forma análoga el desempeño laboral con la finalidad de hacerlo medible ante las percepciones de la muestra.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Chiavenato (2011) define: “Es el comportamiento o los instrumentales los que se pretende ponerlo en práctica. Es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña” (p. 245).	Esta variable se mide en función de sus dimensiones que permitieron construir una prueba de 26 ítems.	Competencia Rendimiento Adaptabilidad	- Logro del trabajo - Competitividad laboral - Crecimiento personal - Individual - Laboral - Social - Liderazgo de cooperación - Cumplimiento de metas - Iniciativa	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo

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

En el desarrollo del trabajo se hizo uso de las encuestas como técnicas para recoger datos de las unidades de información. En ese sentido, la encuesta es una técnica de indagación y recolección de datos de un grupo de personas, donde se utiliza preguntas dirigida a la unidad de análisis de un estudio investigativo (Carrasco, 2007).

Por otro lado, el instrumento aplicado fue el cuestionario que sirvió para organizar la información que se requería para la consecución de los objetivos del estudio. Los instrumentos aplicados en la investigación tuvieron como finalidad medir

el nivel de asociación entre las variables de estudio; sin embargo, estas pruebas antes de su aplicación pasaron por procesos de criterio de expertos como estadísticos que midieron su validez y confiabilidad. Hernández et al. (2014) sostienen: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, es decir, presenta un nivel de objetividad adecuado” (p. 73).

El criterio de validación de los cuestionarios se desarrolló mediante el criterio de expertos en la materia, siendo estos especialistas en la línea de investigación que se viene desarrollando.

Tabla 3

Resultados de validación de los cuestionarios

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. José Luis Sanguinetti Smith	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Respecto al análisis de consistencia interna de la prueba fue desarrollado mediante el análisis de alfa de Cronbach, debido a que la escala que presenta en de diversas alternativas.

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento de competencias profesionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	25

Los resultados de la tabla evidencian que el cuestionario de las competencias laborales presenta una confiabilidad muy alta considerando que el resultado alfa de Cronbach fue de 0.901 siendo un resultado adecuado para recoger datos de la muestra.

Tabla 5*Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	26

Los resultados de la tabla evidencian que el cuestionario de desempeño laboral presenta una confiabilidad muy alta considerando que el resultado alfa de Cronbach fue de 0.872 siendo un resultado adecuado para recoger datos de las unidades de análisis.

2.6. Procedimientos

El estudio tuvo como punto de partida la identificación del problema que luego se tuvo la necesidad de fundamentarla con antecedentes de estudio tanto nacionales como internacionales. Posteriormente se procedió a elaborar los cuestionarios, así como solicitar el consentimiento informado de la institución. Posteriormente, con los datos recogidos se lograron probar las hipótesis de investigación.

2.7. Análisis de datos

El recojo de los datos permitió elaborar una base de datos con los cuales se desarrollaron el análisis descriptivo de las variables como de las dimensiones. Acto seguido se buscó la identificación de la normalidad mediante la aplicación de la prueba Shapiro-Wilk. En esta prueba se determinó que los datos no presentan una distribución de contraste normal, razón por la cual se decidió que las pruebas de correlación se realicen con la prueba Rho de Spearman, siendo este una prueba de carácter no paramétrico.

Respecto a la contrastación de hipótesis como se ha comentado se ha utilizado el estadístico Rho de Spearman, lo cual el nivel de significancia que sea menor a 0,05

permite aceptar la hipótesis alterna del estudio, por el contrario, si el nivel de significancia es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula de la investigación.

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación cuenta con la autorización de la empresa, así como de los miembros que conformaron la muestra. Asimismo, la redacción fue desarrollada con las consideraciones del APA 7 que exige la Universidad. Finalmente, es importante mencionar que la información que se tiene es debidamente referencias para darle crédito al autor.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable competencias profesionales

Niveles	fi	%
Malo	2	13.3%
Regular	10	66.7%
Bueno	3	20.0%
Total	15	100.0%

Se observa en la tabla 6 que 10 colaboradores encuestados que representan el 66,7% estiman al proceso de competencias profesionales en un nivel regular, 3 de los colaboradores encuestados que representan al 20% lo estiman en un nivel bueno y 2 colaboradores encuestados que representan al 13,3% lo estiman en un nivel malo. Estos resultados evidencian que los colaboradores presenten dificultades relacionadas a las competencias profesional que necesitan para desarrollar sus funciones.

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Niveles	fi	%
Malo	4	26.7%
Regular	9	60.0%
Bueno	2	13.3%
Total	15	100.0%

Se observa en la tabla 7 que 9 colaboradores encuestados que representan el 60% estiman el desempeño laboral en un nivel regular, 2 colaboradores encuestados que representan el 13,3% estiman al desempeño en un nivel bueno y 4 colaboradores encuestados que representan al 26,7% estiman el desempeño de los colaboradores en un nivel malo.

Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de las competencias profesionales

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión competencias transversales

Niveles	fi	%
Malo	4	26.7%
Regular	7	46.7%
Bueno	4	26.7%
Total	15	100.0%

Se observa en la tabla 8 que 7 colaboradores encuestados que representan el 46,7% estiman al proceso de competencias transversales en un nivel regular, 4 de los colaboradores encuestados que representan el 26,7% lo estiman en un nivel bueno y 4 colaboradores encuestados que representan el 26,7% lo estiman en un nivel malo. Esto evidencia que los colaboradores carecen de competencias transversales en la notaría.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión competencias estratégicas

Niveles	fi	%
Malo	6	40.0%
Regular	6	40.0%
Bueno	3	20.0%
Total	15	100.0%

Se percibe en la tabla 9 que 6 colaboradores encuestados que representan el 40% estiman al proceso de competencias estratégicas en un nivel regular, 3 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno y 6 colaboradores encuestados que representan el 40% lo estiman en un nivel malo.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión competencias funcionales

Niveles	fi	%
Malo	2	13.3%
Regular	10	66.7%
Bueno	3	20.0%
Total	15	100.0%

Se percibe en la tabla 10 que 10 colaboradores encuestados que representan el 66,7% estiman al proceso de competencias funcionales en un nivel regular, 3 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno y 2 colaboradores encuestados que representan el 13,3% lo estiman en un nivel malo. Esto demuestra deficiencias relacionadas a las competencias funcionales de los colaboradores.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión competencia

Niveles	fi	%
Malo	2	13.3%
Regular	10	66.7%
Bueno	3	20.0%
Total	15	100.0%

Se percibe en la tabla 11 que 10 colaboradores encuestados que representan el 66,7% estiman al proceso de competencias del desempeño laboral en un nivel regular, 3 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno y 2 colaboradores encuestados que representan el 13,3% lo estiman en un nivel malo. Esta dimensión evidencia que se está teniendo problemas con el desempeño de los colaboradores.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión rendimiento

Niveles	fi	%
Malo	5	33.3%
Regular	7	46.7%
Bueno	3	20.0%
Total	15	100.0%

Se percibe en la tabla 12 que 7 colaboradores encuestados que representan el 46,7% estiman al proceso de rendimiento en un nivel regular, 3 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno y 5 colaboradores encuestados que representan el 33,3% lo estiman en un nivel malo. Las cifras obtenidas evidencian que los colaboradores no tienen un buen rendimiento en su centro laboral lo que quizá ha impactado en los beneficios empresariales.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad

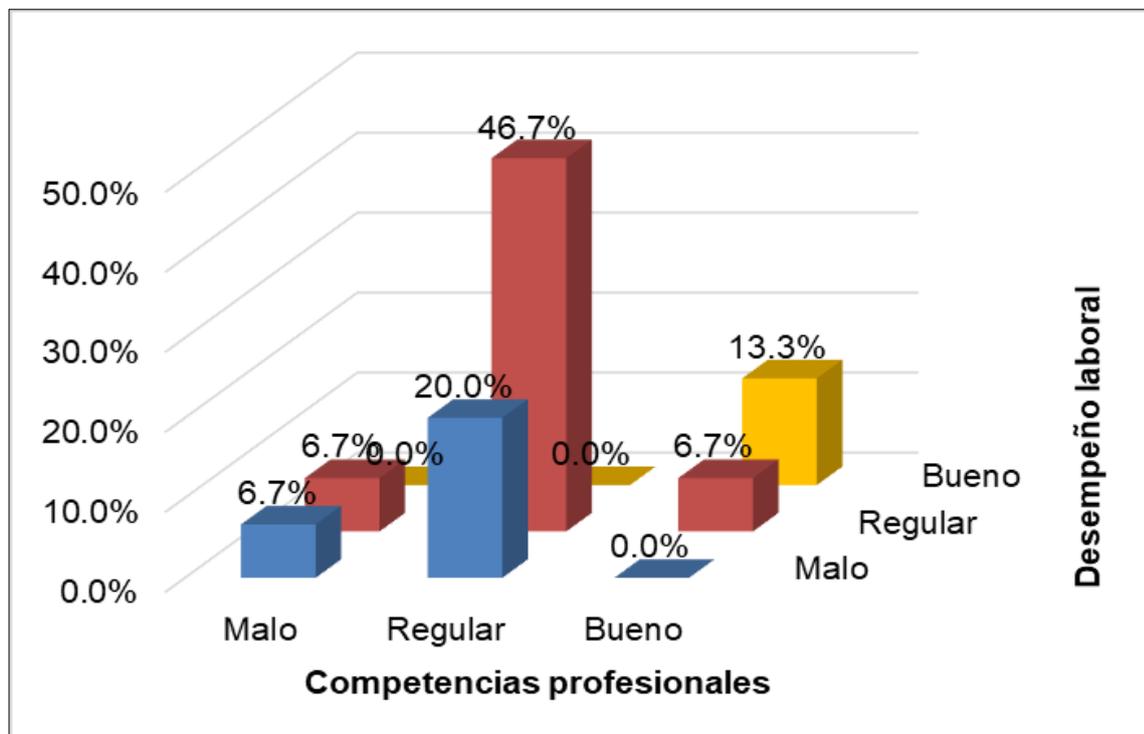
Niveles	fi	%
Malo	4	26.7%
Regular	7	46.7%
Bueno	4	26.7%
Total	15	100.0%

Se percibe en la tabla 13 que 7 colaboradores encuestados que representan el 46,7% estiman la adaptabilidad del personal en un nivel regular, 4 colaboradores encuestados que representan el 26,7% lo estiman en un nivel bueno y 4 colaboradores encuestados que representan el 26,7% lo estiman en un nivel malo. En consecuencia, los colaboradores no se adaptan fácilmente a las políticas de la notaría, afectando al rendimiento y desempeño laboral.

Análisis descriptivos de relación de las variables

Figura 1

Análisis de frecuencia de las variables relacionadas



En la figura 1 se muestra la descripción en referencia a las variables competencias profesionales y desempeño laboral. En ella se observa que el 6.7% de los colaboradores entienden que las variables se relacionan en un nivel malo, el 46,7% de los colaboradores entienden que las variables se relacionan en un nivel regular y finalmente, el 13,3% de los colaboradores indican que las variables se relacionan en un nivel bueno. Esta tendencia da cuenta de la relación existente entre las variables y será verificado en la contratación de hipótesis de la notaría.

Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H_0 . La distribución de los puntajes de las variables de estudio presenta una distribución normal.

H_a . La distribución de los puntajes de las variables de estudio difieren de una distribución normal.

Tabla 14*Resultado de la prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias profesionales	,763	15	,001
Desempeño laboral	,790	15	,003

En la tabla 14, se muestra los resultados de la prueba de normalidad de las variables desarrolladas con la prueba Shapiro Wilk considerando que la muestra es menor de 30 casos. En la tabla se evidencia un nivel de significancia de las variables son menores del 0,05 lo que se determina que los datos difieren de una distribución normal, rechazando la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, se ha determinado en utilizar la estadística no paramétrica específicamente el Rho de Spearman, para medir las asociaciones o vinculaciones entre variables.

Contrastación de hipótesis

Contraste de hipótesis general

H_0 . No existe relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

H_a . Existe relación entre competencias profesionales y desempeño laboral de los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Tabla 15*Correlación de competencias profesionales y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de	Competencias	Coefficiente de correlación	,577*
Spearman	profesionales	Sig. (bilateral)	,024
		N	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 15 se muestra el grado de asociación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral mediante un coeficiente de correlación de 0,577 lo que significa que existe una correlación positiva aceptable. La asociación es corroborada con el nivel de significancia con valor de 0,024 lo cual es menor a 0,05 lo que permite decidir en aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la notaría.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

H₁. Existe relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Tabla 16

Correlación de competencias transversales y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Competencias	Coeficiente de correlación	,422*
Spearman	transversales	Sig. (bilateral)	,117
		N	15

La tabla 16 da cuenta de un nivel de significancia de 0,117 la cual es mayor al margen de error de 0,05 en consecuencia se determina que no existe relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría. Por lo tanto, con referencia en la comprobación de hipótesis se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna del estudio.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

H₂. Existe relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Tabla 17

Correlación de competencias estratégicas y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Competencias	Coeficiente de correlación	,289*
Spearman	estratégicas	Sig. (bilateral)	,296
			N
			15

La tabla 17 da cuenta de un nivel de significancia de 0,296 la cual es mayor al margen de error de 0,05 en consecuencia se determina que no existe relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría. Por lo tanto, con referencia en la comprobación de la hipótesis se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna del estudio.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

H₃. Existe relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.

Tabla 18

Correlación de competencias funcionales y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Competencias	Coeficiente de correlación	,577*
Spearman	funcionales	Sig. (bilateral)	,024
			N
			15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 18 muestra el grado de asociación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,577 lo que significa

una correlación positiva aceptable. La asociación es corroborada con el nivel de significancia con valor de 0,024 lo cual es menor a 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente estudio probaron la hipótesis general que consiste en establecer la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la notaría. Estos resultados indican un nivel de significancia de 0,024 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,577 lo que se interpreta una correlación positiva aceptable. Los resultados coinciden con los obtenidos por Saavedra (2019) en su tesis *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*, donde concluye que existe una vinculación fuerte entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de colaboradores de una institución educativa determinado mediante un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,659 lo que concluye la asociación positiva media.

Los resultados obtenidos evidencian que no existe relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de la notaría pues se obtuvo un nivel de significancia de 0,117 aceptando la hipótesis nula. Estos resultados discrepan de los estudios obtenidos por Sánchez (2018) en su tesis *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018*, donde encuentra una relación significativa entre las competencias transversales y el desempeño laboral, demostrado con un nivel de significancia de 0,000; es preciso señalar que el estudio se realizó con una muestra representativa de 122 personas en comparación con nuestra investigación que asciende sola a 15 colaboradores.

Respecto a la dimensión competencias estratégicas y el desempeño laboral, se concluye con no hay relación entre la dimensión y la variable pues se obtuvo un nivel de significancia mayor al 0.005. Estos resultados discrepan de los resultados obtenidos por Sánchez (2018) en su tesis *Competencias profesionales y el*

desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018, pues este autor encontró un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente chi-cuadrado mayor aceptable. Cabe señalar que las variables son idénticas con el autor, sin embargo, se resalta la representatividad de su muestra de 122 servidores, y la muestra de nuestro estudio fue de 15 colaboradores siendo esta una de las razones de la discrepancia de resultados.

Respecto a la relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral, se demostró que existe una correlación entre la dimensión y la variable, pues se encontró un nivel de 0,024 y un coeficiente de correlación de 0,577 determinándose una correlación positiva aceptable. Los resultados obtenidos se apoyan en los resultados obtenidos por Sánchez (2018) en su tesis *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018*, donde se evidencia la vinculación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral de los gestores públicos demostrado con un nivel de significancia de 0,003 lo que demuestra que existe relación significativa de los constructos mencionados.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general que consistió en determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, se concluye las variables se encuentran asociadas en un nivel fuerte según los colaboradores de la notaría. Los resultados permiten afirmar que, es posible incrementar las competencias profesionales de los trabajadores a través de capacitaciones, la cual permite incrementar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, satisfaciendo los requerimientos de los clientes y fidelizándolos con la organización.

En relación con el objetivo específico 1 que consistió en determinar la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría. Los resultados permiten concluir que el aprendizaje continuo y la relación interpersonal no son suficientes para incidir en el desempeño laboral de la empresa, hace falta, otros factores determinantes como la capacidad de tomar decisiones o flexibilidad ante los cambios del entorno.

En relación con el objetivo específico 2 que consistió en determinar la relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría. Los resultados indican que no existe relación entre la dimensión y la variable, esto quiere decir, que el aporte técnico y el uso de la tecnología de la información, no ayuda a mejorar el desempeño laboral, dado que estos indicadores pueden ser efectivos para otros puestos de trabajo.

En relación con el objetivo específico 3 que consistió en determinar la relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría. Los resultados evidencian una relación entre la dimensión y la variable; es decir, la eficiente gestión administrativa, aplicación de un liderazgo efectivo y el mantenimiento de una visión estratégica ayuda a mejorar el desempeño laboral de la

empresa, por lo que es necesario su aplicabilidad eficientemente, para lograr los objetivos y metas empresariales de dicha notaría.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

En relación con la conclusión general que demuestra la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, se recomienda la captación del potencial humano con competencias que estén relacionados con el rubro del negocio o al sector dado que se ha presentado problemas que no están relacionados al negocio y desconocen las funciones.

En relación con las competencias transversales y el desempeño laboral el estudio evidencia que no existe relación entre variables, para este caso, se recomienda realizar una investigación con una muestra más significativa, dado que la muestra utilizada en este estudio fue solo de 15 colaboradores de la notaría.

En relación con las competencias estratégicas y el desempeño laboral, nuevamente los resultados indican que no existe asociación entre ellas, pudiendo haber incurrido en un error por una muestra pequeña de 15 individuos, por esta razón, se recomienda para futuros estudios de nuestras variables una muestra más representativa para minimizar posibles errores.

En relación con las competencias funcionales y desempeño laboral, se recomienda diseñar un manual específico de organización y funciones (MOF) de cada área con la finalidad que se identifique claramente las tareas individuales del colaborador con la finalidad de mejorar las competencias funcionales y en consecuencia el incremento del desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano*. Granica.
- Aneas, A. (2003). *Competencias profesionales, análisis conceptual y aplicación profesional*. Colección profesional.
- Bachman, J. (1990). *Competencia comunicativa*. Edelsa.
- Burrola, M. (2015). *Evaluación de las competencias básicas en TIC en docentes de educación superior en México* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. <http://old.e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-Mburrola>
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/65174>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 21 (96), 210-356. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- Escuela de Posgrado en Administración de Empresas (2019). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina*. Espae.
- Gallegos, L. (2007). *Competencias profesionales del profesorado de educación obligatoria*. Iberoamericana.

- García, A. (2017, setiembre). *Gestión por competencias técnicas: Gestión por competencias*. Educativa.com <https://www.educativa.com/blog-articulos/gestion-por-compentencias-tecnicas/>
- Gestión (2018, 29 de agosto). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación en su actual empleo. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/?ref=gesr>
- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: Una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de educación*, 10(1), 335-360. https://www.researchgate.net/publication/27586137_El_enfoque_de_las_competencias_profesionales_Una_solucion_conflictiva_a_la_relacion_entre_formacion_y_empleo
- Guibert, G. (2015). *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, año 2014* [Tesis doctoral, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1255/1/guibert_agm.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill.
- Huaraca, Y. & Ore, R. (2016). *El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/28148614-f85f-4c1f-9a56-56440c71f5b2>

- León, M. (2018). *Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa Thicegen S.R.L. en San Juan de Marcona - Ica 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/862?show=full>
- Liberato, J. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la galería el Palacio - Cercado de Lima – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/789/1/Liberato%20Deudor%2c%20Jesus%20Jhonel.pdf>
- López, P. (2015). *Modelo de formación por competencias para jefes y directivos para la administración pública española* [Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio de la Universitat de les Illes Balears. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/149076/Lopez_Martinez_Pedro_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Queipo, B. & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3), 486-496. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Ramírez, C. (2017). *El desempeño profesional por competencias y su satisfacción laboral en los médicos del hospital Sergio E. Bernales de Lima, 2015* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3061>
- Riga, J. (2016, marzo). *Desarrollo de competencias para el mercado laboral: Cooperación Europea para la educación y formación profesionales 2015-2020.*

Oficina de publicaciones de la Unión Europea.

<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/200c516d-b8de-4c2a-a233-218671296c8d>

Rivas, R. (2016). *Las competencias profesionales de los en el sector turismo*. Grao.

Robbins, S. y Coulter, G. (2018). *Administración* (13ª ed.). Pearson.

Saavedra, M. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/5207/1/Trab_innv_Saavedra_publico.pdf

Sánchez, J. (2018). *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34827/sanchez_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yerro, E. (2018, junio). *Qué son las competencias transversales ¿Competencias y habilidades?* Infoempleo. <http://blog.infoempleo.com/a/las-competencias-transversales/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Competencias profesionales y desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020. Determinar la relación entre las competencias</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p>	Variable 1: Competencias profesionales		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Competencias transversales	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje continuo - Compromiso en el servicio - Relación interpersonal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo
			Competencias estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte técnico - Comunicación efectiva - Uso de tecnología 	
			Competencias funcionales	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión administrativa - Liderazgo - Visión estratégica 	
Variable 2: Desempeño laboral					

<p>¿Qué relación existe entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure Lurín – 2020?</p>	<p>estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p>	<p>Existe relación entre las competencias estratégicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p> <p>Existe relación entre las competencias funcionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la notaría Chuquiure, Lurín – 2020.</p>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Logro del trabajo - Competitividad laboral - Crecimiento personal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Individual - Laboral - Social 	
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo de cooperación - Cumplimiento de metas - Iniciativa 				
Diseño y nivel	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados	
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnicas: Encuesta</p>	<p>Población 15 colaboradores de la notaría</p> <p>Muestra No se considera</p>	<p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de competencias profesionales Cuestionario de desempeño laboral</p>		<p>Estadística descriptiva Tablas estadísticas Gráficos estadísticos</p> <p>Estadística inferencial Rho de Spearman</p>	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE LA COMPETENCIA PROFESIONALES

Edad: Sexo:

Cargo/ocupación: Años de servicio:

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes las competencias profesionales. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS TRANSVERSALES						
1	La empresa ha realizado entrenamiento para el crecimiento profesional de sus colaboradores	1	2	3	4	5
2	Los integrantes cuentan con capacitaciones planificadas	1	2	3	4	5
3	Los jefes comparten saberes y habilidades dentro de la empresa	1	2	3	4	5
4	La empresa desempeña proactivamente el marco de valores, misión y objetivos.	1	2	3	4	5
5	La empresa muestra responsabilidad frente a sus colaboradores	1	2	3	4	5
6	Los trabajadores brindan información para la facilidad del uso del servicio	1	2	3	4	5
7	Los jefes apoyan la consulta de sus trabajadores	1	2	3	4	5
8	Mantiene adecuada comunicación con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
9	La empresa promueve el compañerismo	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS						
10	Existe una constante preocupación por capacitar al personal	1	2	3	4	5
11	Los jefes fomentan su experiencia a sus colaboradores	1	2	3	4	5

12	Los colaboradores utilizan canales de comunicación con claridad y tono agradable	1	2	3	4	5
13	El jefe maneja una comunicación fluida con sus trabajadores	1	2	3	4	5
14	La empresa posee equipos de tecnología que facilite su uso	1	2	3	4	5
15	La empresa capacita constantemente el uso de herramientas electrónicas	1	2	3	4	5
16	Los colaboradores poseen un alto conocimiento de las herramientas de la empresa	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS FUNCIONALES						
17	El jefe desarrolla eficientemente la gestión administrativa	1	2	3	4	5
18	Los colaboradores de trabajo cumplen con su rol específico	1	2	3	4	5
19	La empresa posee un cronograma de actividades de los objetivos por realizar	1	2	3	4	5
20	Tu jefe es un líder que seguir	1	2	3	4	5
21	La empresa promueve el desarrollo del liderazgo	1	2	3	4	5
22	El jefe comparte sus métodos de trabajo	1	2	3	4	5
23	La empresa posee objetivos institucionales	1	2	3	4	5
24	La empresa cuenta con métodos de crecimiento	1	2	3	4	5
25	Los colaboradores conocen la visión estratégica de la empresa	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Edad: Sexo:

Cargo/ocupación: Años de servicio:

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desempeño laboral. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIA						
1	Los logros son reconocidos en la empresa	1	2	3	4	5
2	Usted cree que los logros alcanzados son beneficio para la empresa	1	2	3	4	5
3	Los logros son influyentes en su desempeño	1	2	3	4	5
4	Su jefe lo exige continuamente a ser el mejor	1	2	3	4	5
5	Considera que su jefe tiene habilidades competitivas	1	2	3	4	5
6	Considera que la competitividad en la empresa es fuerte	1	2	3	4	5
7	En la empresa se promueve el crecimiento personal	1	2	3	4	5
8	Su jefe le motiva al crecimiento personal	1	2	3	4	5
9	Considera usted que el crecimiento de la empresa es fundamental	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO						
10	Maximiza su capacidad frente a sus labores asignadas	1	2	3	4	5
11	Cree usted que su capacidad es suficiente para la labor asignada	1	2	3	4	5
12	Demuestra compromiso frente a la actividad asignada	1	2	3	4	5
13	Sus compañeros de trabajo maximizan su capacidad de trabajo	1	2	3	4	5
14	Desarrollan óptimamente los procesos del trabajo	1	2	3	4	5

15	Los trabajadores realizan óptimo desempeño frente a los clientes	1	2	3	4	5
16	La empresa es competente frente a sus competidores	1	2	3	4	5
17	El trabajo bien realizado se refleja frente a los clientes					
ADAPTABILIDAD						
17	La empresa promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
18	Se emplea algún método que permita compartir metas y fines	1	2	3	4	5
19	Su jefe comparte sus métodos de trabajo continuamente	1	2	3	4	5
20	Cumple con las metas dentro del tiempo oportuno	1	2	3	4	5
21	Las metas logradas son reconocidas	1	2	3	4	5
22	Existe una constante preocupación por cumplir las metas	1	2	3	4	5
23	Predispuestos a emprender tareas efectivas	1	2	3	4	5
24	La empresa promueve oportunidades sus trabajadores	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores muestran interés en las actividades asignadas	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: COMPETENCIAS PROFESIONALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

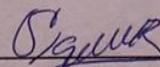
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ SEGUNDO ZULU

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] 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.
Ing. Segundo Z. Vásquez Ruiz

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

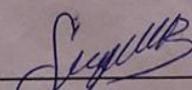
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ SEGUNDO ZULU

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] 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.
Ing. Segundo Z. Vásquez Ruiz
INVESTIGACION

Validación del instrumento: COMPETENCIAS PROFESIONALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Validación del instrumento: **COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Anexo 4. Informe de similitud

NATHALY ROSVITA CORONACION MORALES TESIS PARA... ↔ 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

Fuentes principales Todas las fuentes

65 Exclusiones de similitud

17%

Marcas de alerta **17%** similitud

**Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la
realización del estudio de investigación**

María Del Carmen Chuquiure Valenzuela

NOTARIO DE LIMA
MARIA DEL CARMEN CHUQUIURE V.
NOTARIO DE LIMA
Antigua Panamericana Sur Mz. A Lote 4
Urbanización Las Virreyinas - Lurín - L.I.



Lima, 21 de octubre del 2019

Señores:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente. -

De nuestra consideración:

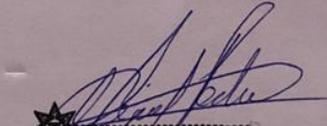
Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Srta. Nathaly Rosvita Coronación Morales, identificada con DNI N° 42919442, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA NOTARIA CHUQUIURE LURIN – 2019".

Estas actividades las realizo en Antigua Panamericana Sur Km 36.1 Urb. Las Virreyinas Mz A Lt 4, Lurín – Lima.

La Srta. Nathaly Coronación Morales ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra de población, identificación de factores y aplicaciones para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,




MIGUEL A. PECHE DEL CARPIO
ABOGADO
Reg. CAL. N° 07111

Miguel Angel Peche Del Carpio
Administrador
Notaría María Del Carmen Chuquiure V.



Anexo 6. Base de datos

Base de datos_Nathaly_TESIS 2019.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15: V0001 1 Visible: 67 de 67 variables

	V0001	V0002	V0003	V0004	V0005	V0006	V0007	V0008	V0009	V1_D1	V00010	V00011	V00012	V00013	V00014
1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	18	1	3	3	4	3
2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	31	3	3	4	3	3
3	2	1	4	3	2	4	3	4	4	27	2	4	3	3	2
4	2	2	3	4	5	5	4	3	3	31	3	3	4	2	1
5	1	1	3	3	4	2	4	3	3	24	3	3	1	3	3
6	3	3	5	3	5	4	5	5	2	35	2	4	3	3	4
7	2	3	5	4	4	5	4	5	4	36	3	4	3	4	5
8	1	1	2	1	3	3	4	5	4	24	1	2	4	3	2
9	4	3	3	4	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	3
10	2	2	4	5	5	4	5	4	2	33	2	3	3	3	2
11	2	2	3	3	3	4	5	4	3	29	2	4	4	5	5
12	2	2	2	3	3	3	4	3	3	25	2	2	3	3	3
13	1	2	4	5	4	4	3	2	1	26	1	4	3	4	3
14	1	2	3	5	4	3	4	5	3	30	3	4	4	3	3
15	1	1	5	4	3	4	4	3	1	26	1	5	4	4	3
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Base de datos_Nathaly_TESIS 2019.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V0001	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V0002	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V0003	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V0004	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V0005	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V0006	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V0007	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V0008	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V0009	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V1_D1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
11	V00010	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V00011	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V00012	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V00013	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V00014	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V00015	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V00016	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1_D2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
19	V00017	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V00018	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V00019	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V00020	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V00021	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V00022	Numérico	8	0		{1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON