



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE
SURCO - 2023

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

AUTOR

DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA
ORCID: 0000-0002-2819-7461

ASESOR

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023



CC BY-ND

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

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

Referencia bibliográfica

Gomez Cordova, D. I. (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Diego Ivan Gomez Cordova
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47154879
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2819-7461
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luiggi Agustin Moreno Barrera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43861427
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

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

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. BUITRON HURTADO DE MEDIANERO, ERIKA DEL ROSARIO y MAG. MORENO BARRERA, LUIGGI AGUSTIN, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

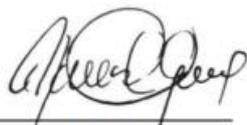
**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE SURCO - 2023**

Presentado por el bachiller:

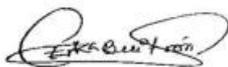
DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA

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-Bueno** con una calificación de **CATORCE (14)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. RAMOS CHANG,
JORGE ALONSO



SECRETARIO
MAG. BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO, ERIKA DEL
ROSARIO



VOCAL
MAG. MORENO
BARRERA, LUIGGI
AGUSTIN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

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

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE SURCO - 2023

Del bachiller DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 19% 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, 22 de enero de 2025



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463



DEDICATORIA

A mis padres por inculcarme buenos valores y guiarme a la educación profesional, a mis hermanas por siempre apoyar el proceso y a mi novia por su compañía y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres que estuvieron en todo momento a mi lado para lograr convertirme en un profesional. A la Universidad por abrirme sus puertas y haber permitido que pueda desarrollar todas mis habilidades y cualidades profesionales. Finalmente, a mi asesor por todo el apoyo brindado durante el desarrollo del taller de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.2 Población, muestra y muestreo	28
2.3 Hipótesis	29
2.4 Variables y operacionalización	29
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.6 Procedimientos	33
2.7 Análisis de datos	33
2.8 Aspectos éticos	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	40
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	43
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la GC
Tabla 2	Operacionalización de la DL
Tabla 3	Validación de las pruebas
Tabla 4	Fiabilidad del instrumento de GC
Tabla 5	Fiabilidad del instrumento de DL
Tabla 6	Porcentaje de la variable GC
Tabla 7	Porcentaje de la variable DL
Tabla 8	Porcentaje de la dimensión 1
Tabla 9	Porcentaje de la dimensión 2
Tabla 10	Porcentaje de la dimensión 3
Tabla 11	Porcentaje de la dimensión 4
Tabla 12	Porcentaje de la dimensión 5
Tabla 13	Porcentaje de la dimensión 6
Tabla 14	Resultados de normalidad de las variables
Tabla 15	Prueba de asociación entre las variables
Tabla 16	Prueba de asociación entre las competencias personales y el DL
Tabla 17	Prueba de asociación entre las competencias interpersonales y el DL
Tabla 18	Prueba de asociación entre las competencias técnicas y el DL

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Porcentaje de la relación entre las variables
- Figura 2 Diagrama de dispersión de las variables

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE
SURCO - 2023**

DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Este estudio comprende establecer la asociación presentada por la gestión por competencias (GL) y el desempeño laboral (DL) del personal de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco. Este estudio presenta todas las connotaciones de los estudios no experimentales, en ese sentido, se desarrolló en una población de 70 colaboradores. Los instrumentos aplicados presentan 24 ítems para cada uno de los test. Las pruebas mencionaron presentan confiabilidad muy alta, sus coeficientes de alfa son de ,916 en el test de GC y ,937 en el test de DL. Los resultados conseguidos en la prueba de hipótesis demostraron una asociación positiva y altamente significativa de acuerdo con la HG ($r=,732$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, se encontró relaciones altamente significativas entre los factores de la GC con el total del DL. Se entiende que los factores relacionados con la GC tienen un impacto y son importantes para mejorar el nivel de desempeño que presentan las personas al desarrollar las funciones a las que fueron asignada en un puesto laboral de acuerdo con su perfil profesional, este impacto se visualiza en el desempeño de sus tareas, contextual y comportamiento laboral.

Palabras claves: competencias, desempeño, comportamiento, desenvolvimiento

**MANAGEMENT BY SKILLS AND WORK PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES
OF THE COMPANY CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE SURCO - 2023**

DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This study includes establishing the association presented by competency management (GL) and work performance (DL) of the personnel of the company Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco. This study presents all the connotations of non-experimental studies, in that sense, it was developed in a population of 70 collaborators. The applied instruments present 24 elements for each of the tests. The aforementioned tests have very high reliability, their alpha coefficients are .916 in the CG test and .937 in the DL test. The results obtained in the hypothesis test demonstrated a positive and highly significant association according to the HG ($r=.732$; $\text{Sig.}=0.000$). Likewise, highly significant relationships were found between the CG factors and the total DL. It is understood that the factors related to KM have an impact and are important to improve the level of performance that people present when developing the functions to which they were assigned in a job position in accordance with their professional profile, this impact is visualized in the performance of their tasks, contextual and work behavior.

Keywords: competencies, performance, behavior, development

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actualmente están en la necesidad de aplicar diversas estrategias y procesos que ayuden a potenciar las capacidades de sus colaboradores, es decir, están en la búsqueda de optimizar el recurso humano en términos de conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas que haga que sean más eficientes en su trabajo. Lo que buscan las organizaciones es implementar un modelo de gestión que se base en las competencias del personal y que les permita identificar las capacidades que tienen los colaboradores y cuáles son los requeridos en cada puesto de trabajo ya sean como parte de su formación o inherentes a su personalidad.

En el contexto de las organizaciones modernas, una GC es una forma idónea de gestión del cambio o de innovación de la empresa, facilita la evaluación constante del personal, mejora el desempeño individual de los colaboradores, implementa un nuevo modelo de liderazgo, busca retener el talento humano, de tal forma que es una herramienta poderosa que busca generar ventaja con respecto a la competencia.

La GC son procesos que comprende la gestión, el reconocimiento y el desarrollo de las capacidades que tiene una persona y que lo hace competente e idóneo para un puesto de trabajo específico. Por otro lado, el desempeño en el trabajo de una persona se entiende como el manejo adecuado de sus funciones dentro de un puesto laboral, este constructo se mide en función de la calidad de su trabajo, así como del cumplimiento de los objetivos planificados.

En el mundo, las organizaciones se enfrentan a cambios acelerados que demanda que estén preparados con el mejor equipo de trabajo, este equipo de trabajo debe ser altamente capacitado que le permita enfrentarse y salir airoso de las exigencias que demanda el mercado actual. El capital humano de una empresa es importante para su desarrollo y esta debe primar siempre la capacitación y actualización de sus conocimientos de tal forma que logren convertir a la empresa en

una organización cada vez más competitivo. Por otro lado, en diversas oportunidades las organizaciones consideran que invertir en capacitación del personal es considerado un gasto y no una inversión, aspecto que limita el desarrollo de las organizaciones, puesto que no logran implementar estrategias ni técnicas adecuadas que les generen tener una ventaja competitiva en el mercado.

La finalidad principal de toda empresa debe ser buscar personal altamente capacitado que los doten de competencias actualizadas y óptimas para responder y hacer frente a las exigencias que demanda una sociedad en esta era del conocimiento. En esta era del conocimiento donde se viene desarrollando las empresas es necesario que el colaborador tenga experiencia, capacidades y habilidades que le permitan responder adecuadamente a las exigencias del mercado cada vez más competitivo.

En ese sentido, Torres (2023) menciona en su estudio realizado en España que: “El deficiente desempeño de las personas conduce a la tasa de desempleo del 17%, debido a factores como la incompetencia profesional, los pocos planes de superación, la deficiencia en la gestión y el poco profesionalismo calificado” (p. 56). Estos resultados evidencian la afectación de la producción de las diferentes áreas de las organizaciones lo que conlleva a que las empresas se muestren desfavorecidas dentro del mercado.

En Latinoamérica, el problema es muy similar a lo que viene ocurriendo en Europa pues las empresas no muestran preocupación por desarrollar las competencias especializadas del personal, así como la optimización de sus capacidades y habilidades que les permitan desarrollar un trabajo más profesional enfocado a cumplir con los objetivos de las áreas de la empresa. Las empresas en cualquier parte del mundo tienen la necesidad de comprender que desarrollar el

talento de su personal es fundamental para su desenvolvimiento en cualquier plazo para lograr convertirse en una organización posicionada en el mercado.

En este sentido, en esta parte del mundo también las organizaciones vienen descuidando las formas o mecanismo de desarrollo de sus competencias, siendo evidente la falta de planes de capacitación de su personal que busque mejorar el desarrollo profesional y técnico relacionado con las funciones que realizan. Una buena gestión por competencias es garantía de desarrollo, crecimiento y posicionamiento de las empresas. Desarrollar las competencias que tiene una persona requiere de un clima laboral positivo que permita un trabajo en equipo de tal modo que genere un aprendizaje de las organizaciones que a su vez le permita desarrollarse como empresa.

Es importante mencionar que las dependencias de una empresa encargada de gestionar el talento de las personas están en la obligación de valorar el capital humano con el que cuenta, considerando que son ellos los que hacen posible el logro de los objetivos. Es evidente que las empresas peruanas tienen que considerar más a su personal y preocuparse también por su desarrollo técnico profesional considerando que son el único camino para lograr su desarrollo. Otro aspecto importante en que radica la problemática de las organizaciones y que está relacionada con el desarrollo del conocimiento y cumplimiento de la normatividad.

El análisis del problema se realizó en la empresa Cavassa Arq Studio ubicada en el distrito de Santiago de Surco, dedicada al rubro de construcción de obras civiles y arquitectura. En la empresa, se observa deficiencias en la GC que le facilita identificar las deficiencias que presenta el personal en el cumplimiento de sus actividades lo que ocasiona que el DL sea deficiente. En ese sentido, respecto a las deficiencias relacionadas con las competencias personales, se observa que el

personal que labora no es concordante con el perfil para desempeñar una buena función en sus labores en las áreas donde fueron designados, debido que no se encuentran bien capacitados para ejercer ciertas funciones y la empresa no ejerce ningún tipo de capacitación que le permite optimizar sus funciones. Las deficiencias observadas fueron el poco interés por cumplir las labores de su área, por lo tanto, no cumplen con los objetivos propuestos. Asimismo, referente a las competencias técnicas, se observa que presentan deficiencias en el manejo de equipos digitales, deficiencias en el trabajo en equipo y las deficiencias en la comunicación entre los integrantes.

Por otro lado, las deficiencias relacionadas al desempeño laboral, con aquellas relacionadas con el desempeño de sus tareas, que se observan pues no muestran predisposición por cumplir eficientemente sus tareas, así como no se encuentran capacitados para desarrollar las funciones de sus áreas. Respecto al desempeño del contexto, se puede observar que los integrantes no trabajan eficientemente en equipo, así como no hacen un uso eficiente de los materiales que dispone en el área de trabajo. Finalmente, respecto al comportamiento del colaborador se evidencia que algunos colaboradores muestran comportamientos laborales que van en contra de los objetivos de la organización.

La interrogante de estudio es ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023? En este sentido, las interrogantes específicas del estudio son: ¿Qué relación existe entre las competencias personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023?, ¿Qué relación existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago

de Surco – 2023? y ¿Qué relación existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023?

Estudiar la GC es importante para las organizaciones porque permite conocer las capacidades que tiene el personal que desarrolla laborales en la organización y que debe estar de acuerdo con su perfil profesional que permita sacarle el máximo provecho al potencial del colaborador. En ese sentido, es importante aplicar una gestión basada en los perfiles profesionales en relación con las características personales, y técnicos profesionales de los colaboradores que permitan conformar y desarrollar una organización competitiva.

Desde el punto de vista teórico, el estudio es relevante, pues pretende desarrollar y brindar explicaciones importantes basadas en información teórica fiable que permita constituir un aporte para nuevas investigaciones que involucren estas variables.

Desde el punto de vista práctico, el estudio pretende ser un aporte en cuanto a estrategias de mejora a la gestión por competencias que a su vez se convierta en un factor importante para mejorar su desempeño. Es decir, a raíz de las conclusiones a las que se llegó en este estudio se formulan recomendaciones que ayuden a mejorar las competencias de tal forma que contribuya óptimamente al DL.

Desde el punto de vista metodológica, el estudio aporta con la elaboración, adecuación y aplicación de dos test de investigación que miden objetivamente la GC y el DL, estas herramientas de investigación pasaron por proceso de validez y confianza que tal forma que garantice la idoneidad de sus resultados.

El objetivo general del estudio consiste en establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa

Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023. En el mismo sentido, los objetivos específicos son: Establecer la relación entre las competencias personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023, establecer la relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023 y establecer la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.

La investigación en su desarrollo paso por diferentes limitaciones que hicieron que el tiempo ocupado en su desarrollo no sea el esperado. Las principales limitaciones son aquellas relacionadas a las investigaciones actuales que relacionen ambas variables de estudio en el rubro que se viene investigando. Por otro lado, existió limitaciones de acceso a la información, es decir, en el levantamiento de información.

La revisión de los antecedentes internacionales consideró los aportes alcanzados por Bermúdez (2021) quien en su estudio propuso un modelo de gestión por competencias garantiza niveles adecuados de productividad del personal. En este modelo implementado considera esencial la mejora constante de las competencias mediante capacitaciones constantes; es decir, se considera que debe existir en las empresas una política de capacitaciones con la finalidad ser una prioridad para la optimización de las funciones del personal.

Santacruz et al. (2019) en su artículo “Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil”, concluyeron que la gestión por competencias debe tener una importancia grande para las empresas de tal modo que les permita ser organizaciones eficientes de tal modo

que impulse su crecimiento y posicionamiento en el mercado. Los resultados alcanzados también indican que el punto de partida para garantizar las competencias de la gestión del talento, siendo un aspecto que agiliza los procesos de capacitación, pues existe mayor predisposición con capacitarse en aspectos relacionados con su área de trabajo.

Rotich (2020) en su artículo “Influencia de la gestión de competencias en la retención de empleados para el proveedor de servicios dentro de una empresa en Kenia”, pone de evidencia las diferencias entre la gestión por competencias que se realiza en instituciones pública como en las privadas, siendo en ambos casos importante el componente humano, demostrando que es más eficiente la gestión que se realiza en las instituciones privadas porque existe una cultura de capacitación que hace que sea más fluida y cambio en las públicas las capacitaciones se desarrollan más por obligación que por la simple cuestión de aprender conocimientos nuevos que le permitan perfeccionarse. Otro aporte importante de este estudio radica en la relación positiva que presentan la GC con las prácticas asociadas al logro de dichas competencias como parte primordial de los recursos humanos.

Cordero et al. (2019) en su artículo “La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano en la empresa Representaciones Pedro Araneda e hijos” cuyo propósito fue analizar las competencias que permiten alcanzar una mejor productividad del personal de una empresa. En este estudio se identificó la necesidad de generar políticas de capacitación que contemplen planes de capacitación permanente para lograr los objetivos planteados en la planificación. Se evidenció un coeficiente rho de 0,748 indicando que las competencias y la productividad son variables asociadas de forma positiva.

En la revisión de los estudios nacionales se consideró los alcanzados por Vásquez (2022) en su tesis cuyo objetivo fue analizar la forma en que gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral. Los resultados inferenciales alcanzados en este estudio evidencian una asociación moderadamente significativa con un $r=0,576$ entre las variables de estudio. Por otro lado, factores de la GC se asocian de forma altamente positiva con el DL, tal es el caso de las competencias personales ($r=0.892$), las competencias interpersonales ($r=0.794$) y las competencias técnicas ($r=0.847$) y el DL. De acuerdo con estos resultados se evidencia que las diferentes capacidades son favorecidas con un correcto proceso de selección y hasta el proceso de perfeccionamiento producto de la capacitación.

Paredes (2021) realizó una investigación en Lima con La finalidad de establecer el nivel de asociación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. En sus hallazgos se evidencia una correlación positiva alta ($r=,775$; Sig.=,003). En cuanto a sus resultados específicos se indican relaciones altas entre las competencias personales ($r=,782$; Sig.=0.000), las competencias interpersonales ($r=,894$; Sig.=0.000) y las competencias técnicas ($r=,849$; Sig.=0.000) con el desempeño laboral. El sustento cualitativo indica que las capacidades del personal son importantes para propiciar cambios, dotes de liderazgo y el desarrollo de ideas innovadoras dentro de la empresa.

Rendon (2021) realizó una tesis en Lima con el propósito de determinar la relación de gestión por competencia y la productividad de los colaboradores siendo desarrollada en una muestra de 30 colaboradores. Los resultados lograron demostrar una correlación alta ($r=,711$) entre las variables analizadas. Esto indica que gestionar de forma adecuada las competencias logra mejorar la productividad de las personas haciendo que las tareas específicas sean desarrolladas de forma óptima.

Reaño (2022) en su tesis desarrollada en Santiago de Surco en Lima tuvo como objetivo de analizar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de una organización. Los resultados estadísticos lograron demostrar que las variables están asociadas con un nivel moderada. Asimismo, las dimensiones como competencias personales, interpersonales, y técnicas también estas asociadas con el desempeño laboral con resultados estadísticos que oscilan en el intervalo de 0,600 y 0,900. Por otro lado, se explica que una buena selección del personal identifica las cualidades y competencias del personal para desarrollar una función específica dentro de la empresa.

Capurro y Noa (2019) desarrollan una investigación en Arequipa cuyo objetivo fue analizar la incidencia de la GC en el DL dentro de la organización. En sus resultados se indican que los objetivos organizacionales deben estar relacionadas con las competencias que tienen los colaboradores. Por otro lado, los resultados R de Pearson evidencian una tendencia positiva media ($r=,609$; $\text{Sig.}<0.05$). Asimismo, se observan correlaciones altas entre las competencias personales ($r=0.852$; $\text{Sig.}=0.000$), competencias interpersonales ($r=0.869$; $\text{Sig.}=0.000$) y las competencias técnicas ($r=0.809$; $\text{Sig.}=0.000$). Las competencias desarrolladas por los colaboradores deben ser parte fundamental para las empresas pues deben desarrollarse mediante capacitaciones y actualizaciones de sus habilidades y capacidades.

Luego de revisar de forma exhaustiva los estudios previos sobre las variables se procedió a desarrollar los fundamentos de las variables iniciándose con la gestión por competencias que se concibe como la identificación de habilidades claves que se obtienen a través de su vida personal y profesional. Estas competencias agrupan capacidades, habilidades, las actitudes, y cualidades que permitirán ejecutar

eficazmente sus actividades y con ello obtener mejores resultados. En ese sentido, Alles (2005) sostiene: “La gestión por competencias es un proceso que permitirá identificar las capacidades de las personas seleccionadas para un puesto de trabajo, a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente” (p. 138). Por otro lado, Porret (2013) define: “El acto profesional competente para realizar correctamente las responsabilidades y tareas, dejando atrás, lo pendiente por ejecutar de manera singular y exactamente con lo que está anticipado en las reglas de trabajo” (p. 426). En el mismo sentido, Colardyn (1996) menciona: “Son un conjunto de atributos presentados en la vida profesional, estas competencias son exclusivas para cada individuo y están relacionadas e influyen dentro del contexto social donde se pone en práctica en las actividades generales que realizamos a diario” (p. 53).

En este contexto, la GC es un recurso indispensable para la consecución de los objetivos planteados, con ello es necesario aprovechar las competencias de los colaboradores y así mejorar sus habilidades, por lo que la empresa debe de capacitarlos constantemente y así obtener un desempeño laboral eficiente.

Porret (2013) ha identificado algunas características importantes que ayudan a explicar esta variable, tales como que esta basada en el interior del trabajador tal como su personalidad y por lo tanto es factor importante en el comportamiento del colaborador. Además, es un aspecto importante para que los colaboradores realicen de forma eficiente sus labores dentro de la empresa y les permite hacerles frente a situaciones complejas.

Como un complemento, Young (2020) indica características importantes de esta variable tales como:

- Las competencias que tienen el personal aportan de forma positiva el logro de los objetivos que se planifican en las empresas.

- Permite identificar las condiciones que tienen los colaboradores para las competencias que mejor se adecuen a los requerimientos de los cargos, de manera que ayuden en el desarrollo y progreso de la empresa.
- Permite analizar las competencias del personal que necesita un puesto laboral, tal es así, que puede concluir que se necesita un personal con otras competencias para realizar de forma eficiente dichas funciones.
- Las competencias del personal es medida de forma precisa y objetiva para canalizar los objetivos planteados en cada área de trabajo.

Alles (2005) menciona que es sumamente importante la gestión por competencias porque:

- Permite identificar las diversas habilidades del colaborador considerando que cada colaborador presenta diferentes conocimientos y habilidades alcanzadas ya sea dentro de su vida personal como profesional.
- Ejecuta el desarrollo en los procesos de recursos humanos considerando que cada puesto laboral requiere de un perfil altamente calificado que permita el buen desarrollo para su empresa.
- Las competencias son evaluadas de forma constante para tomar acciones adecuadas como las capacitaciones y actualizaciones que permitan que los colaboradores realicen eficientemente sus labores.

De acuerdo con Porret (2013) las dimensiones consideradas en este estudio son las siguientes:

A. Competencias personales. Son aquellas competencias que se logran desarrollar durante toda su vida personal como profesional. Estas competencias permiten a las personas incorporarse al grupo, resolver conflictos, capacidad de

decidir y tomar decisiones, adaptarse al cambio, desarrollar su capacidad de ser proactivo, así como empático que le permita ser innovador y solucionar problemas.

B. Competencias interpersonales. Son las capacidades que tienen los colaboradores para construir grupos de trabajos de forma eficiente. Las competencias interpersonales permiten desarrollar relaciones solidas con otras personas. Estas competencias permiten tener iniciativa para desarrollar el trabajo, se demuestran mediante sus conocimientos y hacen que su rendimiento sea el óptimo. Asimismo, con estas capacidades se demuestra su capacidad de liderazgo, su capacidad de comunicación y su deseo de superación.

C. Competencias técnicas. Son las capacidades que la persona adquiere dentro de su formación o prácticas profesionales. Estas competencias se adquieren con el pasar del tiempo, entendiendo que cada individuo no deja de aprender constantemente. Las competencias técnicas son muy extensas, razón por la cual es un poco complicado clasificarlas. En ese sentido, las competencias técnicas más importantes se pueden mencionar son las relacionadas con el dominio de un idioma extranjero, el manejo de las herramientas administrativas, y la programación de computadoras.

Luego de completar las explicaciones teóricas de la primera variable, se procedió a explicar el DL comprendida como la forma en que el personal demuestra eficientemente el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con las exigencias que les pone la organización. Tal es así que Chiavenato (2000) refiere al desempeño laboral como: “Los comportamientos que muestra un colaborador, considerando así cuan importantes son estos para los logros de la organización, afirmando así que el desempeño laboral es un elemento clave para el progreso y desarrollo de las organizaciones” (p. 43). En este sentido, Uzcátegui (2011) menciona: “El desempeño

laboral es un conjunto de capacidades y habilidades que posee un trabajador, cuyas capacidades aportan de manera positiva en el cumplimiento las funciones asignadas” (p. 48). Por otro lado, Bohórquez y Vázquez (2002) lo definen como: “La muestra del cumplimiento de las metas y logros conseguidos por los colaboradores en un tiempo determinado” (p. 48).

De acuerdo con Robbins y Coulter (2010) el DL tiene consecuencias que lo hacen importante para una organización, los cuales son:

- Permite adecuar las políticas de recursos humanos a lo que realmente necesita la organización.
- Permite medir las competencias de los colaboradores para que el desarrollo de sus actividades sea el mejor.
- Permite detectar oportunidades de mejora en la organización
- Permite detectar los aspectos débiles del personal con la finalidad de implementar estrategias de mejora.
- Determina la eficacia de la empresa pues el DL del personal es un aspecto importante para que la empresa sea eficiente.

Por otro lado, Chiavenato (2017) explica que el desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones por las siguientes consideraciones:

- Permite tener un conocimiento claro del desempeño de los colaboradores, ofreciendo planes y estrategias de mejoras de los procesos dentro de la organización.
- Permite conocer que procesos se deben de mejorar en la organización, de manera que no se vean afectadas la visión, misión y las normas establecidas dentro de la empresa.

- Permite motivar a los colaboradores mediante la implementación de incentivos (ascensos y reconocimientos) producto de su buen desempeño.
- Permite mejorar las competencias y habilidades del colaborador, es decir, permite reforzar sus conocimientos para que sepan actuar ante un posible problema y resolverlo de forma innovadora, rápida y eficaz.
- Permite tener resultados óptimos en función a las evaluaciones realizadas a los colaboradores, así teniendo un control sobre los objetivos y metas que deben lograrse en un plazo determinado.
- Permite brindar a los colaboradores la oportunidad de escalar profesionalmente dentro de la empresa.
- Permite evaluar el esfuerzo y dedicación del personal relacionado con los planes de carrera y con los objetivos planteados por la empresa.

Por otro lado, Chiavenato (2011) indica que las características del desempeño laboral son las relacionadas a la participación del colaborador, la formación de desarrollo profesional y adecuación del ambiente de trabajo. Dentro de las más importantes se tiene:

- El personal desarrolla una capacidad de contribución con el fin de mejorar la efectividad de sus actividades en la empresa.
- Los colaboradores tienen una tendencia a mejorar sus capacidades profesionales con la finalidad de ser más productivo para la organización.
- El colaborador se vuelve perfeccionista con la optimización de sus habilidades y capacidades de tal modo que le permita sentirse más seguro de sus funciones.

De acuerdo con Grados et al. (2006) la evaluación del desempeño laboral tiene los siguientes objetivos:

- El nivel de desempeño de una persona le permite adaptarse con mayor facilidad a su puesto laboral.
- Las personas que conocen el resultado de su evaluación se motivan y por lo tanto buscan ser ascendidos en base a sus méritos como sus reconocimientos.
- Un colaborador capacitado y motivado busca transmitir sus conocimientos a sus colaboradores y les ayuda a superar sus barreras profesionales y técnicas.

Koopmans et al. (2011) realizaron importantes estudios sobre el desempeño laboral dentro de los cuales se obtiene las dimensiones que fueron consideradas en este estudio.

A. Desempeño de la tarea. Este desempeño está relacionado con el buen desarrollo de las tareas que tiene el trabajador en su área de trabajo pues contribuye directamente al núcleo central y técnico de la empresa. Según Koopmans et al. (2011) este desempeño está relacionada al comportamiento hacia la transformación y mejora de los productos o servicios, mientras que, por otro lado, está relacionado al comportamiento técnico de la empresa.

B. Desempeño en el contexto. Este desempeño está relacionado al comportamiento esperado o requerido para su puesto de trabajo. Según Koopmans et al. (2011) son el conjunto de comportamientos individuales que tienen los colaboradores y que superan a los requeridos para los puestos laborales, en ese sentido, está orientado a mejorar el funcionamiento de la empresa.

C. Comportamientos laborales. Se denominan comportamientos laborales a las acciones que tienen los colaboradores dentro de las empresas, estas acciones pueden ser beneficiosas como contraproducentes para el desarrollo de una organización. En el caso de los contraproducentes, son acciones deliberadas que se dan de forma voluntaria buscando perjudicar a la empresa y teniendo como fin su

beneficio personal. Robbins y Coulter (2010) indican que estos comportamientos contrarios a los que se busca en la empresa, es consecuencia, se puede indicar que son acciones deliberadas que tiene como fin perjudicar a las organizaciones alterando el bienestar de la organización.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básico; consideran que pretende comprender los conocimientos sobre las variables en función de una teoría. Arias y Covinos (2021) señalan: “Este tipo es denominado también como pura, pues tiene como único fin generar teorías y conceptos nuevos del fenómeno; es decir, no busca dar solución, solo acrecentar los conocimientos” (p. 319).

Es correlacional consideran que su finalidad es identificar y medir la asociación entre los constructos analizados, observando el comportamiento de ambas variables en la empresa sujeta de estudio. Al respecto, Gallardo (2018) menciona: “Las investigaciones correlacionales miden el comportamiento de las variables estudiadas en un contexto específico a través de la relación existente entre ellas, sin presencia de una variable independiente y dependiente” (p. 149).

Por otro lado, es cuantitativo considerando que la comprobación de sus supuestos se desarrolló con procedimientos estadísticos. Hernández y Mendoza (2018) explican: “Este enfoque se centra solo en cuantificar la información recolectada haciendo uso de instrumentos que arrojarán solo datos numéricos para probar los supuestos y realizar inferencias generales” (p. 311).

El diseño es no experimental, puesto que el investigador no manipulo intencionalmente los constructos del estudio; es decir, no modificó el comportamiento de las variables sino solo se basó en la observación de su contexto natural. Respecto a ello, Ñaupas et al. (2018) indican: “Son aquellas indagaciones en las que se examinan determinados Fenómenos o sucesos, sin realizar modificaciones, esto dado a que son situaciones ya desarrolladas por lo cual el investigador solo analiza el estado actual de las variables” (p. 138).

Finalmente, es transversal, considerando que la información recogida se efectuó en un solo momento a fin de conocer la percepción de cada unidad de información. Hernández y Mendoza (2018) indican: “Una investigación transversal cuando la aplicación de la medición; es decir, el instrumento se origina en un solo y único momento del estudio” (p. 210).

2.2. Población, muestra y muestreo

La población es comprendida como todo sujeto partícipe del fenómeno o evento objeto de estudio; es decir, la totalidad de las personas que se considera en un estudio; cabe enfatizar, no siempre se refiere a individuos también pueden ser registros o documentos (Paniagua & Condori, 2018). La población consta de 70 colaboradores dato que obtenido del área de RR. HH. de dicha institución.

La muestra es definida como una porción representativa de toda la población quienes presentan características similares que se desea estudiar para conocer ciertos aspectos relevantes para el investigador, de estas unidades que conforman la muestra se obtienen información con la finalidad de demostrar los objetivos de la investigación (Arias & Covinos, 2021). En este estudio no se considera muestra; es decir, se trabaja con todos los colaboradores de la empresa, considerando que el número que conforman la población es manejable y están predispuestos a participar en el estudio. Asimismo, las referencias indican que cuando se traja con toda la población es sesgo en un estudio es menor. Este criterio de muestra se basa en los fundamentos de López y Fachelli (2015) cuando afirman que: “La cantidad de la muestra igual a la población se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad que conforma la población de estudio” (p. 10).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.

Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.

Existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.

Existe una relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.

2.4. Variables y operacionalización

Hernández y Mendoza (2018) indican que una variable de estudio es todo aquello que se puede medir y que presentan características particulares sobre lo que se desea estudiar.

Tabla 1*Operacionalización de la GC*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Condori (2020) indica: relacionada directamente con el área de recursos humanos, es decir, en la medida que el colaborador demuestre conocimiento, actitud y conductas para un buen desempeño” (p. 91).	La variable considera 3 dimensiones, 12 indicadores de medición que al logran un cuestionario de 24 reactivos que miden de forma objetiva la gestión por competencias.	Competencias personales Competencias interpersonales Competencias técnicas	- Automotivación - Adaptabilidad - Inteligencia emocional - Creatividad - Comunicación - Empatía - Liderazgo - Trabajo en equipo - Perfil profesional - Aptitudes y habilidades - Resolución de conflictos - Manejo tecnológico

Tabla 2*Operacionalización de la DL*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Vallejo (2015) explica: “Es el comportamiento del colaborador en base a sus capacidades, habilidades y destrezas que le ayuden a desenvolverse de manera eficiente en su trabajo” (p. 42).	El desempeño laboral es medida con 3 dimensiones, 12 indicadores de medición que al logran conformar un cuestionario de 24 reactivos.	Desempeño de tareas Desempeño en el contexto Comportamiento laboral	- Trabajo de calidad - Organización de tareas - Búsqueda de resultados. - Resolución de problemas - Iniciativa por el trabajo. - Responsabilidad - Creatividad en el trabajo. - Asumir riesgos. - Cumplimiento de metas. - Perjuicio personal. - Perjuicio. - Errores intencionales.

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

Respecto a las técnicas, Ñaupas et al. (2018) mencionan: “Las técnicas son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo” (p. 273). Este estudio contempla la encuesta como instrumentos de recolección de información, se considera esta técnica por ser la más usada dentro de los estudios de enfoque cuantitativo la cual permite medir las variables mediante el recojo de información.

Los cuestionarios fueron los cuestionarios aplicados con la finalidad de recoger información independiente para luego determinar su nivel de asociación. La primera prueba fue un cuestionario diseñado para evaluar la GC, mientras que la segunda prueba fue un cuestionario destinado a medir el DL.

Respecto a la validez de un cuestionario, Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “La validez es un instrumento de medición es evaluada sobre los resultados totales de los tipos de evidencia, mientras se tenga la mayor evidencia posible de validez de contenido se hará una mejor medición de las variables pretendidas” (p. 235).

Tabla 3

Validación de las pruebas

Jueces expertos de validación	Resultado de aplicabilidad
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Dra. Ynma Angelica Flores Farro	Aplicable

Por otro lado, respecto al nivel de confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La confiabilidad de un cuestionario debe aplicarse a la muestra y sobre el contenido de resultados promediar el coeficiente. Se presenta varianza en relación con el número de indicadores específicos, lo que determina resultados equivalentes en diferentes aplicaciones” (p. 240).

El cuestionario de GC tiene por finalidad de medir las diferentes competencias que tiene un colaborador dentro de una organización. Este cuestionario consta de 24 proposiciones y fue elaborado por el investigador y medido en una escala de Likert que permite una valoración objetiva de los resultados.

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento de GC

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias personales	,859	8
Competencias interpersonales	,821	8
Competencias técnicas	,753	8
Total	,916	24

Los indicios de confiabilidad de la prueba de GC evidencian que este test presenta una excelente confiabilidad (alfa=,916). Por otro lado, las dimensiones de este cuestionario también presentan una confiabilidad excelente ($0.72 < \text{alfa} < 0.99$).

Asimismo, el cuestionario de DL mide de forma objetiva las habilidades del desempeño del personal desde su perspectiva de tareas, contexto y su comportamiento dentro de la organización.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de DL

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño de tareas	,830	8
Desempeño en el contexto	,902	8
Comportamiento laboral	,847	8
Total	,937	24

Los resultados de confiabilidad de la prueba que mide el desempeño laboral expresados en la tabla indican que esta prueba presenta una excelente confiabilidad (alfa=0.937). Asimismo, las dimensiones de este cuestionario presentan una confiabilidad excelente ($0.72 < \text{alfa} < 0.99$).

2.6. Procedimientos

La investigación inició con el análisis de la realidad problemática dentro de la empresa relacionada con las variables investigadas. Posteriormente, se realizó la búsqueda de los antecedentes como bases teóricas. Luego se realizó la metodología de estudio donde se identificó la muestra de estudio de donde se obtuvieron los datos para posteriormente realizar los procesos de análisis.

2.7. Análisis de datos

Los procedimientos estadísticos desarrollados comprenden los especificados en los estudios cuantitativos como la fiabilidad, procesos descriptivos e inferenciales de tal modo que permitieron probar los supuestos del estudio.

2.8. Aspectos éticos

El estudio cuenta con los principios éticos relacionadas con la originalidad de información como el permiso de consentimiento informado. Asimismo, con las exigencias de la universidad en cuanto a redacción académica.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Escalas descriptivas de las variables

	Escala	Colaboradores	Porcentaje
GC	Malo	16	22,9
	Regular	42	60,0
	Bueno	12	17,1
DL	Malo	25,7	18
	Regular	51,4	36
	Bueno	22,9	16
Total		100,0	70

Los resultados expresados en la tabla evidencian que el 60% de los encuestados indican que la GC se desarrolla en un nivel regular, el 22,9% indican que es de nivel malo y el 17,1% indican que es de nivel bueno.

Asimismo, el 51,4% manifiestan que el DL se encuentra en un nivel regular, el 25,7% indican que se encuentra en un nivel malo y finalmente, el 22,9% indican que el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra en un nivel bueno.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 7

Escalas descriptivas de las dimensiones de GC

	Escala	Colaboradores	Porcentaje
competencias personales	Malo	16	22,9
	Regular	45	64,3
	Bueno	9	12,9
competencias interpersonales	Malo	19	27,1
	Regular	42	60,0
	Bueno	9	12,9
competencias técnicas	Malo	17	24,3
	Regular	44	62,9
	Bueno	9	12,9
Total		70	100,0

Los resultados expresados indican que el 64,3% manifiestan que las competencias personales se aplican en un nivel regular, el 22,9% lo indica en un nivel malo y finalmente, el 12,9% lo indica en un nivel bueno.

Asimismo, el 60% manifiestan que las competencias interpersonales se aplican en un nivel regular, 27,1% lo indican en un nivel malo y finalmente, el 12,9% lo indican en un nivel bueno.

Finalmente, el 62,9% manifiestan que las competencias técnicas se aplican en un nivel regular, el 24,3% lo indican en un nivel malo y finalmente, el 12,9% lo indican en un nivel bueno.

Tabla 8

Escalas descriptivas de las dimensiones de DL

		Colaboradores	Porcentaje
Desempeño de la tarea	Malo	20	28,6
	Regular	35	50,0
	Bueno	15	21,4
Desempeño en el contexto	Malo	18	25,7
	Regular	38	54,3
	Bueno	14	20,0
Comportamiento laboral	Malo	23	32,9
	Regular	32	45,7
	Bueno	15	21,4
Total		70	100,0

Los resultados expresados evidencian que el 50% de los colaboradores manifiestan que el desempeño de la tarea es de nivel regular, el 28,6% indican que es de nivel malo y finalmente, el 21,4% indican que es de nivel bueno.

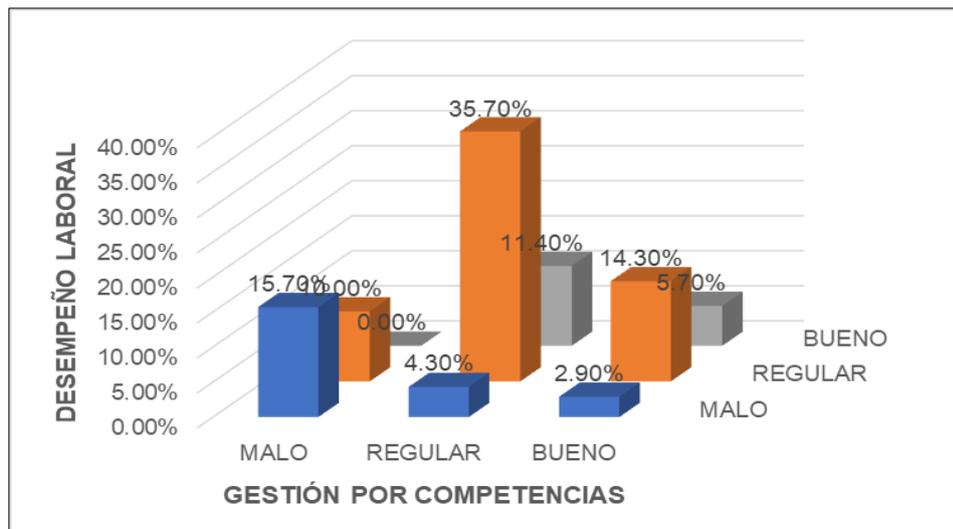
Asimismo, el 54,3% manifiestan que el desempeño en el contexto se desarrolla en un nivel regular, el 25,7% lo indican en un nivel malo y finalmente el 20% lo indican en un nivel bueno.

Finalmente, el 45,7% de los colaboradores manifiestan que el comportamiento laboral es de nivel regular, el 32,9% lo indican en un nivel malo y finalmente, el 21,4% lo indican en un nivel bueno.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Porcentaje de la relación entre las variables



De acuerdo con la figura el 15,7% considera que las variables están asociadas en un nivel malo, el 35,7% lo considera como regular y finalmente, el 5,7% considera que es de asociación buena.

3.4. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Tabla 9

Resultados de normalidad de las variables

		Gestión por competencias	Desempeño laboral
N		70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	92,5000	94,0000
	Desv. Desviación	10,91568	14,48037
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,097	,071
	Positivo	,097	,065
Estadístico de prueba		,097	,071
Sig. asintótica(bilateral)		,098 ^c	,200 ^{c,d}

El nivel de significancia que manifiesta la tabla (sig. >0.05) indica que los puntajes provienen de una distribución normal, permitiendo aplicar una prueba paramétrica.

3.5. Procedimientos correlacionales

Tabla 10

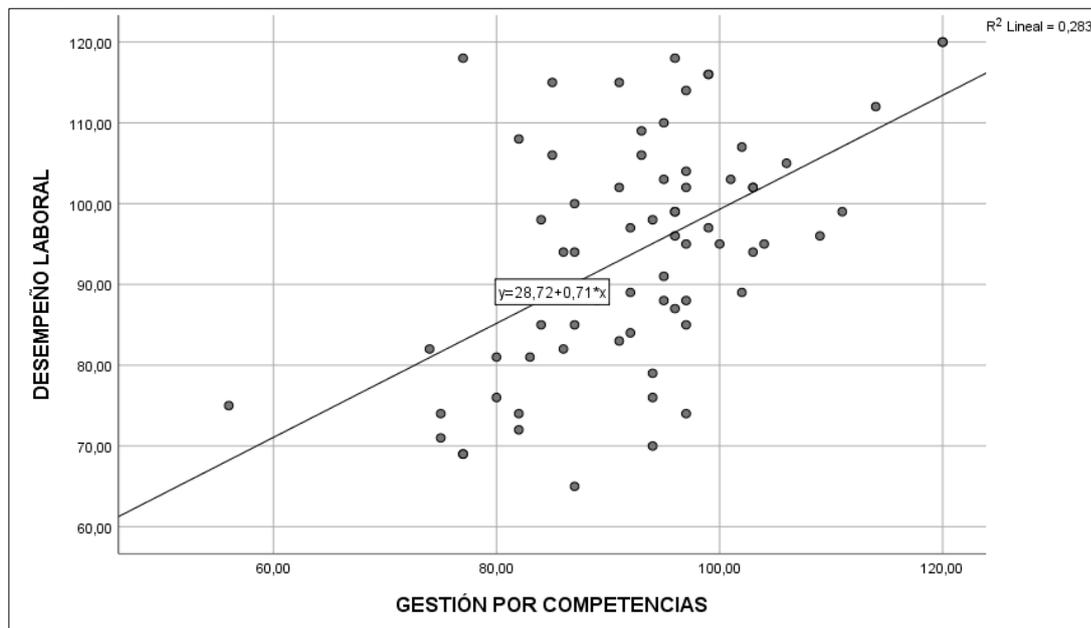
Prueba de asociación entre las variables

		Desempeño laboral
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	,732**
	Sig._(bilateral)	,000
	N	70

El valor de significatividad de 0,000 permite aceptar la hipótesis de trabajo y el coeficiente de correlación de ,732 indica que las variables se relacionan de forma positiva y altamente significativa.

Figura 2

Diagrama de dispersión de las variables



Existe una tendencia positiva y directa entre las variables; es decir, mientras las puntuaciones en la GC mejoren, entonces mejoran las puntuaciones del DL de los colaboradores.

Tabla 11*Prueba de asociación entre las competencias personales y el DL*

		Desempeño laboral
Competencias personales	Correlación de Pearson	,717**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

El valor de significatividad de 0,000 permite aceptar la hipótesis de trabajo y el coeficiente de correlación de ,717 indica que la dimensión y la variable se relacionan de forma positiva y altamente significativa.

Tabla 12*Prueba de asociación entre las competencias interpersonales y el DL*

		Desempeño laboral
Competencias interpersonales	Correlación de Pearson	,840**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

El valor de significatividad de 0,000 permite aceptar la hipótesis de trabajo y el coeficiente de correlación de ,840 indica que la dimensión y la variable se relacionan de forma positiva y altamente significativa.

Tabla 13*Prueba de asociación entre las competencias técnicas y el DL*

		Desempeño laboral
Competencias técnicas	Correlación de Pearson	,762**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

El valor de significatividad de 0,000 permite aceptar la hipótesis de trabajo y el coeficiente de correlación de ,762 indica que la dimensión y la variable se relacionan de forma positiva y altamente significativa.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

El resultado inferencial de 0.732 demuestra una asociación positiva alta entre la GC y el DL. Dichos resultados son semejantes con los resultados por Vásquez (2022) quien demostró la existencia de una correlación moderada entre la GC y el DL ($r=0.576$). Asimismo, coinciden con los resultados de Paredes (2021) quien concluyó que existe una correlación positiva entre la GC y el DL de sus colaboradores ($r=0.775$). Estos resultados indican que las competencias desarrolladas por los colaboradores dentro de la empresa o como parte de su formación profesional permite a las empresas cumplir con los objetivos planteados dentro de su planificación a largo plazo.

El resultado inferencial de 0.717 demuestra la correlación positiva alta entre las competencias personales y el DL. Estos se asemejan a los evidenciados por Capurro y Noa (2019) quienes concluyen una asociación positiva alta entre las GC y el DL ($r=0.852$). Esto quiere decir que las competencias personales en las organizaciones son importantes porque influyen en el DL en un entorno de constantes cambios, como las responsabilidades asignadas en diversas áreas laborales, tanto en la contratación de personal como la compensación salarial son factores importantes. En este contexto, las competencias personales posibilitan que los trabajadores se ajusten de manera más efectiva a los cambios en la organización.

El resultado inferencial de 0.840 demuestra la asociación positiva alta entre las competencias interpersonales y el DL. Estos se asemejan a los evidenciados por Reaño (2022) quien pone de manifiesto que las competencias relacionadas con la interacción con sus pares y el DL se asocian en un nivel moderado ($r=0.682$). Esto indica que las competencias interpersonales son importantes para el desempeño laboral, puesto que estas competencias comprenden una comunicación eficaz, un liderazgo ejecutivo basado en el desarrollo de los colaboradores, asimismo, permite

la pertinente y adecuada solución de los problemas, lo que permite que mejore de manera significativa el desempeño laboral de los colaboradores.

El resultado inferencial de 0.762 demuestra la asociación positiva alta entre las competencias técnicas y el DL. Dichos resultados son semejantes con los obtenidos por Paredes (2021) quien explica que las competencias técnicas y el DL guardan una relación positiva y alta ($r=0.849$). En este sentido, se afirma que el desarrollo y aplicación de conocimientos y habilidades de índole técnica, como el manejo adecuado de las herramientas tecnológicas y de alto nivel de sofisticación permite mejorar el DL; es decir que sus funciones se desarrollen de manera efectiva en cada área de trabajo.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

La GC y el DL de los colaboradores presenta una asociación positiva alta ($r=0.732$). Este resultado permite deducir que si mejora la gestión basada en las competencias mejora la forma en que el personal desarrolla sus funciones.

Las competencias personales y el DL de los colaboradores presentan una asociación positiva alta ($r=0.717$). Este resultado permite deducir que las organizaciones que se preocupan por las competencias propias de su personal propicia que mejore su nivel de desempeño.

Las competencias interpersonales y el DL de los colaboradores presentan una asociación positiva alta ($r=0.840$). Este resultado permite deducir que las organizaciones que se preocupan por las competencias que tienen que desarrollar al interactuar con sus compañeros propicia que mejore su nivel de desempeño.

Las competencias técnicas y el DL de los colaboradores presentan una asociación positiva alta ($r=0.762$). Este resultado permite deducir que las organizaciones deben desarrollar mediante capacitaciones sus competencias profesionales y técnicas de su personal propicia que mejore su nivel de desempeño.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Implementar un plan operativo de mejora progresiva de la GC orientada a la mejora permanente de las competencias del personal como de su nivel de desempeño.

La comunicación desarrollada en la empresa debe ser asertiva y multidireccional ya que son herramientas que fortalece las mejoras de las competencias laborales individuales y, a su vez, contribuye a mejorar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores.

Formar equipos de trabajo multidisciplinarios con el objetivo de crear grupos de trabajo efectivos basados en el enfoque colaborativo, lo cual contribuirá a mejorar a optimizar el DL de los colaboradores.

Implementar el coaching ejecutivo como una medida beneficiosa que permite mejorar la comunicación, ejercer un liderazgo más efectivo, abordar los conflictos y potenciar el desarrollo de competencias específicas que contribuyan a mejorar el rendimiento en cada área y, en consecuencia, mejorar el desempeño laboral de la empresa.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de investigación*. Inudi.
- Bermúdez, H. (2021). *Modelo de gestión por competencias para las pequeñas empresas según los índices de productividad* [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4767/1/TM-ULVR-0412.pdf>
- Bohórquez, B., & Vázquez, D. (2002). *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de recursos humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas* [Tesis de pregrado, Universidad Andrés Bello]. Repositorio de la Universidad Andrés Bello. <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8221.pdf>
- Capurro, A., & Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2117>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano. el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill.

- Colardyn, D. (1996). *La gestión de las competencias*. Presses Universitaires de France.
- Condori, R. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa fabricaciones mecánicas S.A. Ate – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1094>
- Cordero, J., Narváez, C., & Erazo, J. (2019) La evaluación por competencias una herramienta para determinar la productividad del talento humano en la empresa Representaciones Pedro Araneada e hijos. *Digital Publisher 4(3)*, 76 – 104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144057>
- Gallardo, E. (2018). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Continental.
- Grados, J., Beutelspacher, O., & Castro, M. (2006). *Calificación de méritos. Evaluación de competencias laborales*. Trillas.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2011). Elaboración de un cuestionario individual de desempeño laboral. *Revista internacional de productividad y gestión del rendimiento*, 62(1), 6-28. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401311285273/full/html>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social y cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.

Paniagua, F., & Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Rondan Editores.

Paredes, R. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa la semilla, Villa María del Triunfo – 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1475>

Porret, M. (2013). *Gestión de personas* (5ª ed.). ESIC.

Reaño, S. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TNC Contratistas S.A.C., Santiago de Surco – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1938>

Rendon, R. (2021). *Gestión por competencia y la productividad en los trabajadores del área mantenimiento de maquinaria industrial de la empresa Ssays S.A.C, Pueblo Libre, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88906/Rendon_VR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson.

Rotich, R. (2020). Influence of competency management on employee retention in service provider organizations in Kenya. *European Journal of Human Resource*

<https://oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/819/1401>

- Santacruz, L., Morales, A., & López, L. (2019). *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil*. [Tesis de pregrado, Universidad CES]. Repositorio de la Universidad CES. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4036>
- Torres, M. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 6(7), 289-313. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>
- Uzcátegui, J. (2011). *Dimensiones del desempeño*. Águila Editores.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Espoch.
- Vásquez, E. (2022). *Relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la Zona Franca de Tacna, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2537>
- Young, E. (2020). *Gestión por competencias*. Trillas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco -
2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las competencias personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre las competencias personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre las competencias personales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p>	Variable 1: Gestión por competencias		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Competencias personales	- Automotivación - Adaptabilidad - Inteligencia emocional - Creatividad	Ordinal
			Competencias interpersonales	- Comunicación - Empatía - Liderazgo - Trabajo en equipo	
			Competencias técnicas	- Perfil profesional - Aptitudes y habilidades - Resolución de conflictos - Manejo tecnológico	
			Variable 2: Desempeño laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición

<p>Studio, Santiago de Surco – 2023? ¿Qué relación existe entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p> <p>Establecer la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco – 2023.</p>	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo de calidad - Organización de las tareas - Búsqueda de resultados. - Resolución de problemas 	Ordinal
Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa por el trabajo. - Responsabilidad ante la tarea. - Creatividad en el trabajo. - Asumir riesgos. 				
Comportamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición por cumplir las metas. - Perjuicio personal. - Perjuicio a los compañeros. - Errores intencionales. 				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos utilizados		

<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 70 colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco</p> <p>Muestra: No se consideró una muestra</p>	<p>Variable 1: Gestión por competencias</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de gestión por competencias</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario del desempeño laboral</p>	<p>Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos</p> <p>Medidas de dispersión: Desviación estándar</p> <p>Estadísticos inferenciales R de Pearson</p>
--	--	--	--

Anexo 2. Cuestionarios de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Indicaciones. Estimado colaborador las siguientes afirmaciones tienen por finalidad identificar la forma en que se gestiona las competencias de la empresa. Por favor, marque la respuesta que considere conveniente asumiendo que no hay respuestas correctas e incorrectas y considerando la siguiente escala de valoración de Likert.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

		Escala de valoración				
1	Te sientes a gusto con las funciones que realizas en la empresa.	1	2	3	4	5
2	Considera que la empresa valora los logros que obtienes en tu área.	1	2	3	4	5
3	Las funciones que desarrollas están acordes con tu formación y experiencia profesional	1	2	3	4	5
4	Usted se adaptó con facilidad a los demás miembros de la empresa	1	2	3	4	5
5	Usted se considera una persona proactividad para obtener mejores resultados en su desempeño laboral	1	2	3	4	5
6	Usted controla sus emociones para mejorar tomar las mejores decisiones.	1	2	3	4	5
7	Usted se considera un colaborador creativo en las funciones que realiza	1	2	3	4	5
8	Usted se capacita para ser un colaborador creativo e innovador.	1	2	3	4	5
9	Considera que los canales de comunicación son los adecuados para desarrollar adecuadamente sus funciones.	1	2	3	4	5
10	La comunicación en todas las áreas de la empresa es eficaz	1	2	3	4	5
11	Usted es una persona comprensiva con las personas que presentan dificultades.	1	2	3	4	5
12	Usted muestra predisposición por ayudar a sus compañeros	1	2	3	4	5
13	Consideras que el liderazgo le permite direccionar las actividades que son parte de sus funciones.	1	2	3	4	5
14	El líder de la empresa le ayuda a desarrollarse personal y profesionalmente	1	2	3	4	5

15	El trabajo en equipo le permite lograr los objetivos propuestos en el área.	1	2	3	4	5
16	Las responsabilidades en el trabajo en equipo son cumplidas a cabalidad por el personal.	1	2	3	4	5
17	Conoce usted el perfil requerido para el puesto que desempeña.	1	2	3	4	5
18	Considera que cumplir con el perfil profesional le permite generar una ventaja competitiva frente a otras empresas.	1	2	3	4	5
19	La empresa realiza capacitaciones que le permite mejorar sus habilidades profesionales	1	2	3	4	5
20	Considera que su formación profesional le permite tener las aptitudes suficientes para el desempeño eficaz.	1	2	3	4	5
21	Considera que las capacitaciones le brindan las herramientas para solucionar los conflictos en la empresa.	1	2	3	4	5
22	Consideras importante intervenir de manera imparcial en la solución de problemas	1	2	3	4	5
23	Consideras que en la empresa basa su desarrollo en la innovación organizacional	1	2	3	4	5
24	Los jefes consideran importante los aportes creativos de los colaboradores en la solución de problemas.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones. Estimado colaborador las siguientes afirmaciones tienen por finalidad identificar el nivel de desempeño laboral que tiene el colaborador al desarrollar sus funciones dentro de la empresa. Por favor, marque la respuesta que considere conveniente asumiendo que no hay respuestas correctas e incorrectas y considerando la siguiente escala de valoración de Likert.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Consideras que el trabajo que realizas en tu área es de calidad.	1	2	3	4	5
2	Planificas su trabajo para terminarlo en el tiempo previsto.	1	2	3	4	5
3	Consideras que para él es importante entregar un trabajo en el tiempo previsto.	1	2	3	4	5
4	Consideras que la planificación que realiza el colaborador para desarrollar su trabajo es la adecuada.	1	2	3	4	5
5	Cumples con los objetivos de tu trabajo por encima de cualquier otra cosa que tiene que hacer.	1	2	3	4	5
6	Consideras que el colaborador tiene la iniciativa de empezar un trabajo nuevo apenas termine la tarea anterior.	1	2	3	4	5
7	Contribuye de manera adecuada en la solución de problemas	1	2	3	4	5
8	Consideras que los problemas de originan por una comunicación deficiente	1	2	3	4	5
9	Te gusta desarrollar tareas desafiantes cuando está disponible.	1	2	3	4	5
10	Consideras que el trabajo que realizas exige mantener sus conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
11	Consideras que el colaborador se preocupa por mantener sus habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5
12	Consideras que el trabajo que realiza cumple con las exigencias requeridas.	1	2	3	4	5
13	El colaborador se planteó soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	1	2	3	4	5
14	Consideras que el colaborador se preocupa y esmera por plantear soluciones innovadoras y creativas.	1	2	3	4	5

15	Considera que la participación en el desarrollo de sus actividades es activa y fructífera	1	2	3	4	5
16	Te gusta desarrollar problemas con cierto grado de dificultad.	1	2	3	4	5
17	Consideras importante el cumplimiento de metas de la empresa.	1	2	3	4	5
18	Realizas tu mejor esfuerzo por cumplir con los objetivos de tu área	1	2	3	4	5
19	Muestras prejuicio por hacer algún tipo de trabajo en el no te sientes cómodo.	1	2	3	4	5
20	Muestra desgano por salir de tu zona de confort.	1	2	3	4	5
21	Consideras que exageras con los problemas que se presentan en tu área de trabajo.	1	2	3	4	5
22	Te enfoca en los aspectos negativos, en lugar de enfocarse en los aspectos positivos de su trabajo	1	2	3	4	5
23	En los ratos libres comentas aspectos negativos con tus compañeros	1	2	3	4	5
24	Consideras que el colaborador le importa realizar un trabajo no perfecto solo por cumplir.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

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

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

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

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Flores Farro Ynma Angelica

DNI: 40200403

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Flores Farro Ynma Angelica

DNI: 40200403

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA
TESIS PARA REPOSITORIO_DIEGO GOMEZ CORDOVA.docx

Similitud **19%** Marcas de alerta Escritura con IA **0%**

EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE SURCO - 2023

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
DIEGO IVAN GOMEZ CORDOVA
ORCID: 0000-0002-2819-7461

ASESOR
ISPE

Página 1 de 68 10362 palabras 128%

19% Similitud General

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	13%
84 bloques de texto 1028 palabra que coinciden		
2 Trabajos enviados	University of Zakho on 2024-01-10	1%
1 bloques de bloques 118 palabra que coinciden		
3 Internet		

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



Santiago de surco, 07 de diciembre de 2023

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Sr(a) Cavassa Costa Orietta Carmela, identificado con DNI 07755261 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAVASSA ARQ STUDIO, SANTIAGO DE SURCO - 2023"

Estas actividades fueron realizadas durante el mes de julio del año en curso en la Av. El polo 670, El polo 2 oficina 307, Santiago de surco, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa CAVASSA ARQ STUDIO.

El Sr(a) Diego Ivan Gomez Córdova, contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a 70, (colaboradores o clientes, según sea el caso), quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencial.

Atentamente



Anexo 6. Base de datos

Variable: Gestión por competencias

N°	GESTIÓN POR COMPETENCIAS																							
	GC1	GC2	GC3	GC4	GC5	GC6	GC7	GC8	GC9	GC10	GC11	GC12	GC13	GC14	GC15	GC16	GC17	GC18	GC19	GC20	GC21	GC22	GC23	GC24
1	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4
2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	2	4	5	5	4	4	4
3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	2	4	3	5	5	3	4
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
10	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	2	5	4	5	5	5
12	3	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
13	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4
14	1	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4
15	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4
21	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2
22	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
23	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	2	5	5	5	4
25	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	3	5	5	5	5
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	2	4	4	3	2	1	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4
35	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3
36	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
37	2	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	5	5
38	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3	4	2	2
39	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5
46	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4
48	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1	4	3	1	3	4	4	2	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
57	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
59	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
60	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	2	2	4	5	4
62	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4
65	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
67	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5
68	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4
69	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	4	2	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

Variable: Desempeño laboral

N°	DESEMPEÑO LABORAL																								
	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DL21	DL22	DL23	DL24	
1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	3	
3	1	1	2	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	
4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	
5	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	5	3	
6	1	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	3	
7	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	1	2	5	2	3	2	
8	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	1	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	2	3	3	
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	2	2	2	2	3	5	2
12	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	
14	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
15	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	
16	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
17	2	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	2	
18	3	3	5	5	5	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	
20	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	3	3	4	3	
21	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	2	3	1	3	5	2	
22	3	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	
23	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	2	
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	2	5	1	1	5	4	2	
25	4	3	5	2	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	1	3	5	1	
26	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	5	3	
27	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	
28	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	4	2	3	3	3	
29	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	3	2	
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
34	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	
35	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	2	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
37	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	
38	3	3	5	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	5	2	2	1	1	3	3	3	
39	2	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	
40	1	4	5	4	5	4	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	1	1	5	1	

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
44	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	
45	3	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
46	1	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	5	4	
47	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	
48	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	2	1	4	3	4	4	
49	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	
50	3	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	
51	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	
52	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	
54	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
55	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	
56	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
57	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	
58	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5	4	2	
59	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
60	2	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	2	3	2	2	2	
61	3	3	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	
62	3	3	4	4	5	5	4	2	5	4	3	4	4	2	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
66	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	
67	3	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
68	1	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	5	5	4	
69	4	2	4	5	4	4	5	2	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	5	
70	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	2	3	3