



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los
colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado En Administración

AUTORES:

Delgado Vargas, David Ely (orcid.org/0000-0003-3721-4953)

Sanchez Castillo, Sindy Jessenia (orcid.org/0000-0001-9347-33373)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Marketing

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

Dedicamos esta investigación a nuestros padres por todos sus apoyos, sus sabios consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarnos con los recursos necesarios para estudiar, A mi familia que no dudaron de nuestras capacidades y siempre nos demostraron su apoyo.

Agradecimiento

Agradecemos principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional, a mis padres, a mi docente del curso que nos brindó sus conocimientos que nos servirá para nuestra vida personal y profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterio de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de investigación	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo de variable Gestión por competencias	20
Tabla 2 Dimensión de Competencias cardinales	21
Tabla 3 Dimensión de Competencias específicas gerenciales	22
Tabla 4 Dimensión de Competencias específicas por áreas	23
Tabla 5 Análisis descriptivo de variable Desempeño laboral	24
Tabla 6 Dimensión de Trabajo en equipo	25
Tabla 7 Dimensión de Eficiencia	26
Tabla 8 Dimensión de Iniciativa	27
Tabla 9 Dimensión de Eficacia	28
Tabla 10 Prueba de normalidad	29
Tabla 11 Relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.	29
Tabla 12 Relación entre competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.	30
Tabla 13 Relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.	31
Tabla 14 Relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Niveles de gestión por competencias	20
Figura 2 Niveles de competencias cardinales	21
Figura 3 Niveles de competencias específicas gerenciales	22
Figura 4 Niveles de competencias específicas por áreas	23
Figura 5 Niveles de desempeño laboral	24
Figura 6 Niveles de trabajo en equipo	25
Figura 7 Niveles de eficiencia	26
Figura 8 Nivel de iniciativa	27
Figura 9 Nivel de dimensión eficacia	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022. La investigación fue tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 44 colaboradores, el tipo de muestreo fue no probabilístico, debido a que se trabajó con el total de la población. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la confiabilidad de la variable gestión por competencias fue de 0.990 y la variable de desempeño laboral de 0.987. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que al tener una distribución de datos no normales se utilizó el estadístico de Rho de Spearman que alcanzó un coeficiente de 0,961 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Palabras Clave: Gestión, evaluación, competencias

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between management by competencies and the work performance of employees in the company SORSA Motors, Tarapoto - 2022. The research was applied type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was of 44 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. Concluding that there is a significant relationship between competency management and the job performance of employees in the company SORSA Motors, Tarapoto - 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho reached a coefficient of 0.961 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Key words: Management, evaluation, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, a partir del siglo XX la sociedad ha experimentado cambios significativos en diferentes campos, no solo dentro de la actividad social, sino que también ha significado un impacto grande sobre las actividades comerciales, en la cual, la calidad empezó a tener una preponderancia significativa para el público quienes son más exigentes a partir de ese tiempo, lo que ha conllevado a incrementar los esfuerzos organizacionales para la generación de productos o servicios de gran calidad que satisfagan las exigencias del público que cada vez es más sofisticado.

En función a ello, las empresas han desarrollado diversas investigaciones para crear estrategias funcionales que ayuden a mejorar la calidad de las prestaciones a través del fortalecimiento de los principales participantes del proceso integrado. De acuerdo con Herrera (2020) señala que los trabajadores son los recursos más importantes que poseen las organizaciones con la capacidad de realizar las mejoras respectivas necesarias para incrementar el nivel de competitividad, sin embargo, en España diversas empresas y organizaciones están prestando poco interés a la gestión de estas competencias y habilidades para el mejoramiento continuo, lo cual no solamente está desvirtuando la motivación, sino que ha ido provocando bajos niveles de productividad que han afectado significativamente la rentabilidad y la viabilidad empresarial. Por otro lado, las situaciones de estrés y ansiedad de los trabajadores son otros factores que dificultan el buen rendimiento.

A nivel nacional según información brindada por el Comercio (2021), menciona que la competencia a la que se enfrentan las empresas peruanas es muy alta debido a que coexisten dentro de un espacio pequeño, exigiendo la integración de competencias en sus colaboradores para poder sobresalir dentro del mercado. Lamentablemente, una gran cantidad de ellas no toman en cuenta esta necesidad como algo sumamente importante, viéndose reflejado en los bajos niveles de satisfacción y la falta de capacidad de los trabajadores para poder cumplir con sus responsabilidades de acuerdo con las exigencias de productividad plasmadas. Según Paredes *et al.* (2022) un problema persistente dentro de este aspecto es la falta de calidad al momento de atender al cliente, debido a que las empresas designa al personal que no está debidamente capacitado y no cuenta con las

habilidades necesarias para estar en contacto con el público, es decir, no se gestionan las competencias laborales de manera acertada de acuerdo con sus orientaciones laborales, por lo que su productividad tiende a ser negativa y genera perjuicio hacia la organización e incomodidad al público.

Sobre ello, se destaca que, a pesar de los diferentes objetivos organizacionales, no se debe perder el enfoque hacia la satisfacción del público debido a que son los principales aportantes la rentabilidad a través de las compras. Por lo tanto, el fortalecimiento de las competencias laborales debe ser continuo a fin de garantizar un buen desempeño.

En la empresa SORSA Motors, Tarapoto existen grandes inconvenientes para ofrecer a los clientes una calidad en los servicios, debido a que el personal carece de las habilidades y capacidades que se necesitan para interactuar con los clientes externos razón por lo cual muchos de ellos prefieren optar por otra empresa para realizar sus adquisiciones, lo expuesto deja entrever que carece de una atención personalizada y humanizada hacia el público objetivo. Con poco compromiso del colaborador con la empresa y con comportamientos no adecuados. Sobre las competencias específicas gerenciales, se resalta que el ente en estudio no posee una estrategia de postventa por lo que experimenta una fuga desmedida de posibles clientes fieles perjudicando su crecimiento y posicionamiento en el mercado, sin un pensamiento estratégico que favorezca el cumplimiento de las metas propuestas, además, se evidencia que no existe un adecuado liderazgo que genere cambios positivos para la empresa fomentando una débil orientación al cliente. En cuanto a las competencias específicas por áreas, el personal es poco comprometido con los objetivos organizacionales, no muestra iniciativa y presenta una débil comunicación entre compañeros de trabajo.

En concordancia con lo expuesto, se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022? y como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022? (b) ¿Cuál es la relación entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022? (c) ¿Cuál es la relación entre las competencias específicas por

áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022?

La investigación se justificó bajo los siguientes criterios: Desde la perspectiva teórica se justificó en los siguientes autores, para la variable gestión por competencias se citó como autora principal a Alles (2015) y para la variable calidad de los servicios ofertados se consideró la teoría propuesta por Suaquita & Peña (2019). Como justificación práctica, se hizo posible la identificación de las debilidades empresariales que necesitan una solución pronta mediante la gestión de las competencias, de tal manera que se mejore los servicios que se ofrecen al cliente y como justificación social, el presente estudio brindó información que permitirá a la empresa ser más competitiva, mejorando su acción e implantando estrategias. Además, será una fuente de información para otras investigaciones brindando un bosquejo clave respecto a las variables de estudio para los interesados; y, por último, como justificación metodológica, se usaron cuestionarios válidos para la obtención de la data respectiva, la misma que se puede emplear en otros estudios. Asimismo, el presente estudio se sustenta en las precisiones de Hernández et al (2014) y del Concytec (2018), asegurando la calidad de la investigación.

En base a descrito, es necesario plantear como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, y como objetivos específicos: O1: Describir la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores. O2: Describir la relación entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores. O3: Describir la relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores.

Finalmente, se da a conocer la hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022. Ho: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, y como hipótesis específicas: (a) H1: Existe relación significativa entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores. (b) H2: Existe relación

significativa entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores. (c) H3: Existe relación significativa entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes, para el nivel local, se citaron a Torres *et al.* (2020), en su artículo propusieron determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral bajo un enfoque metodológico básico no experimental que abarcó a 58 trabajadores como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario, concluyendo que el nivel de motivación dentro de la organización es bajo, el cual fue distribuido de 64% de los encuestados a diferencia de 34% de ellas que manifestaron presentar una motivación considerable para realizar las responsabilidades asignadas; se determinó también que los colaboradores no presentan los recursos para poder desempeñarse de forma eficiente y al mismo tiempo la organización no prestar los recursos tangibles e intangibles que se requieren para incrementar el nivel de motivación, es decir, no presenta el interés correspondiente por mejorar este aspecto fundamental para fortalecer el crecimiento.

Para Tenazoa (2021), en su estudio determinó la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral mediante un diseño metodológico de tipo básica no experimental que abarcó a 130 trabajadores como población y una muestra de 67, encuestados por medio del cuestionario. Concluyó que, se destacó una relación moderada debido a que el resultado de Spearman fue de 0.604 con el cual se determinó la dependencia que presenta el desempeño hacia la realización del trabajo de manera remota; asimismo los datos descriptivos lograron determinar que el nivel del trabajo remoto corresponde a una denominación regular con una apreciación del 50.7% de encuestados, de igual manera el nivel de desempeño corresponde a la misma denominación con el 55.2%; por otro lado, el coeficiente Spearman obtuvo 0.598, el cual se afirmó la correlación respectiva.

Asimismo, Pacherez y Marrugo (2020) propusieron y validaron un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral, mediante un estudio no experimental que abarcó a 46 trabajadores como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyeron que, respecto a los resultados descriptivos, se determinó que el desempeño es bajo en 77.8% el cual es un porcentaje preocupante debido a que representa la falta de eficiencia de los colaboradores para poner en marcha las actividades encomendadas; asimismo, se

destacó que el desempeño de los trabajadores de la entidad necesita ser mejorado a través de la integración de estrategias representativas como la integración de un modelo de gestión centrado en las necesidades de los colaboradores, de modo que sus competencias sean mejoradas significativamente para presentar los requisitos necesarios que ayudarán a lograr mejores resultados al mismo tiempo que hará posible el logro de los objetivos institucionales sostenido en el mejoramiento de las habilidades y las competencias cognitivas.

Para el ámbito a nivel nacional se citó a Zela *et al.* (2021), propusieron determinar la relación entre desempeño laboral y calidad de servicio en 3 municipios bajo un diseño no experimental que abarcó a 80 trabajadores como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyó que, concerniente al análisis del nivel de desempeño de las municipalidades analizadas, se destacó que todas pertenecen a un nivel regular, además, en cuanto al análisis de la dimensión desarrollo de tareas, solamente los colaboradores de la municipalidad de Puno obtuvieron un resultado alto; se encontró también que muchas veces los conflictos internos generan distorsiones en el comportamiento de los trabajadores el cual afecta considerablemente el clima interno y la satisfacción dentro del puesto laboral; por otro lado, respecto a la apreciación de los usuarios sobre la calidad del servicio brindado, se destacó que pertenece a un nivel alto resaltando que los elementos representativos son la confiabilidad y la capacidad de respuesta brindada por parte de la municipalidad.

Para Urbano (2018) en su estudio evaluó el impacto del clima organizacional para la optimización del desempeño laboral, mediante un estudio no experimental que abarcó a 53 trabajadores como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyeron que, existe correlación directa y significativa respecto al clima organizacional y el desempeño laboral, en función a ello, se destacó la importancia de mejorar los elementos que corresponden a la responsabilidad organizacional para el mejoramiento del clima interno teniendo en cuenta que esto permitirá fortalecer las capacidades para lograr un mayor desempeño que beneficiará de forma individual y también colectiva.

Por consiguiente, Castillo (2021), en su estudio propuso un modelo de gestión por competencias para la parte administrativa a fin de mejorar la gestión del talento humano bajo un enfoque no experimental que abarcó a 56 personas como

población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyó que, de acuerdo al 56.4% de encuestados, casi siempre se llevan a cabo las actividades pertinentes por parte de la institución para dirigir al personal de manera adecuada; se determinó también que existe una relación positiva respecto a la integración de un modelo de gestión en función a competencias con el desarrollo de la organización; asimismo se destacó la preponderancia de la participación del área de gestión para la determinación de las actividades pertinentes que ayuden a levantamiento de información para la conformación de un modelo relevante que ayude a atraer al personal idóneo para realizar las actividades que la organización necesita en busca de su desarrollo.

En el ámbito internacional Gaspar (2021), analizaron la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral mediante un diseño no experimental que abarcó a 45 trabajadores como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyó que, la gestión de los trabajadores es un proceso muy importante y fundamental dentro de la actividad organizacional debido a que principalmente está orientada a la administración de las capacidades laborales y la integración de estrategias para fortalecer el bienestar laboral enfocada en mejorar los resultados de desempeño y el nivel de gestión dentro de este ámbito, mayores serán las capacidades de los trabajadores para ejercer sus funciones de acuerdo al nivel de exigencia establecido, al mismo tiempo permitirá mejorar el nivel de compromiso para alcanzar aquellos objetivos propuestos en concordancia con la misión y visión estipulada que guían las actividades integrales de la organización.

Además, Bohórquez *et al.* (2020), propusieron hacer un análisis de la motivación y desempeño laboral en un municipio mediante un diseño básico no experimental que abarcó a 64 trabajadores como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyeron que, el 25% de trabajadores que fueron sometidos a la encuesta, mencionaron encontrarse en un punto medio respecto a su nivel de satisfacción, quienes al mismo tiempo mencionaron que básicamente necesitan cubrir aquellas necesidades fisiológicas a través del desarrollo de sus actividades y la recepción de una remuneración por parte de la municipalidad; es decir, no presentan mayores exigencias para poder incrementar su nivel de

desempeño, sin embargo, al encontrarse dentro de una connotación media, se requiere de actividades estratégicas por parte de la entidad para incrementar estas percepciones y generar mayores resultados que beneficiarán a todo los grupos de interés que se relacionan con el órgano público.

Sobre ello, Mendieta *et al* (2020), propusieron un modelo de gestión por competencias para el capital humano a través de un estudio básico no experimental que abarcó a 137 funcionarios como población y muestra, encuestados por medio del cuestionario. Concluyeron que, concerniente al análisis de los beneficios que obtienen los trabajadores, al 66.7% le permite incrementar su nivel de status, al 61.9% de generar mejoras en su autoestima. En cuanto a los beneficios percibidos por parte de las organizaciones respecto a la integración de un modelo de gestión en base a competencias, el 81% de ellas logran mejorar la calidad de sus prestaciones hacia los clientes, e incrementar su nivel de ventas, mientras que también genera mayores empleos en ese 9.1%; en función a ello, se destacó que, a medida que del hospital logre mejorar la eficiencia en la gestión de su personal e integre procedimientos de capacitación información cognitiva, logrará contar con personal capacitado con la predisposición en las competencias necesarias para brindar un servicio adecuado hacia los usuarios, de decir, se requiere de un alto nivel de compromiso y participación por parte del área de gestión.

En lo relacionado a la variable gestión por competencias, Alles (2015), indica que es uno de los mecanismos donde se logra ver el desempeño de cada uno de los miembros que conforma el grupo de trabajo, por medio de sus habilidades y conocimientos en las tareas dadas por el organismo en función al desarrollo de las actividades que tienden a ejecutar. Desde otra óptica Lora *et al.* (2020), menciona que, las competencias han demostrado tener efectividad dentro de los organismos, ya que permiten conocer la eficiencia de los trabajadores que cumplen funciones dentro de ella, posterior a ello por medio de este mecanismo se lograr tener mayores resultados en función a las metas que se establecen.

En cambio, Fonseca *et al.* (2020), deducen que, la gran parte de los organismos han adaptado medidas para promover el desarrollo de sus actividades programadas, con el único fin de poder ver una mejora y un mejor crecimiento en su economía; por ende, han llevado a cabo lineamientos que permiten medir la

capacidad de cada colaborador dentro de su área de trabajo a fin de lograr tener un mejor resultado. Siguiendo Galarza *et al.* (2020), hacen referencia que, las competencias son una de las principales razones por el cual muchas empresas han logrado tener éxito dentro del mercado, debido a que es una fuente que mide la forma en la que el personal se desenvuelve para lograr cumplir con sus metas que la organización lo establezca.

En este sentido, Ramírez (2020), indica que, la gestión es uno de los procesos que ha logrado tener un resultado favorable para las entidades, ya que por medio de ello se planean todas aquellas actividades que los entes deseen desarrollar dentro de un plazo estimado. En tanto, Negrón *et al.* (2020), mencionan que, a lo largo de los periodos diversas organizaciones tanto públicas como privadas han implementado cambios dentro de su estructura de trabajo, debido a los constantes problemas que se venían dando por la falta de desempeño de sus colaboradores, lo cual ha proporcionado que se tengan como resultado dificultades para poder tener un mayor crecimiento económico.

Por lo tanto, Sánchez *et al.* (2020), menciona que las competencias ayudan a la organización a poder elegir a los colaboradores que mejores funciones efectúan (p. 77), por otro lado, para Fernández (2020), indica que, la selección del personal dentro de una organización busca que el perfil del trabajador cumpla con los requisitos necesarios para desempeñar sus funciones. En tanto diversas entidades han desarrollado estrategias con el fin de poder mejorar su situación en la que se encuentran (Aguilera *et al.*, 2019). En esa misma línea, según Alonso *et al.* (2019), indican que, la gestión por competencia ha logrado tener un mayor impacto dentro del ámbito laboral, de modo que diversos miembros sean visto en la obligación de poner un mayor empeño en las tareas que se desarrollan dentro del contexto de la organización; permitiendo que se mejoren en gran aspecto el desarrollo de las actividades que están siendo realizadas.

En tanto, Oliva y Echevarría (2019) profundizan la competencia laboral debe diferenciarse por el cumplimiento de indicadores que ayuden a que las prácticas laborales se efectivicen y así poder cumplir con los objetivos. En línea a Cejas *et al.* (2022) menciona que se debe evaluar las ventajas y desventajas como también

la implementación de nuevas estrategias para mejorar la institución, permitiendo fortalecer las competencias de los colaboradores en todas las áreas de trabajo.

En relación con Ríos (2022) las fases de las competencias son cuatro, donde los primeros tienen que ver con los procesos cognitivos y aprendizajes de los colaboradores y los último con el comportamiento de cada uno de ellos. En cuanto a los niveles de competencias, Ramírez (2022) señala que existen tres niveles de competencias: a) organizacionales, b) de procesos de trabajo y c) laborales.

Las dimensiones son expuestas por la autora Alles (2015), siendo estas: Dimensión competencias cardinales: Estas competencias hacen mención a la organización como tal, sobre todo la visión, misión, valores y ventaja competitiva que los diferencia los demás. Dimensión competencias específicas gerenciales: trata sobre los colaboradores o las funciones que realizan de acuerdo con el cargo gerencial o directivo que ocupan y como se desenvuelven a nivel laboral. Dimensión competencias específicas por áreas: trata sobre las funciones que los trabajadores de línea realizan de acuerdo al cargo o puesto que ocupan y como se desenvuelven a nivel laboral.

Respecto al desempeño laboral, según Chiavenato (2017), es la productividad que desarrollan los colaboradores en función al crecimiento de una organización, para ello, la empresa debe brindar todas las herramientas necesarias para que el colaborador pueda cumplir con las metas, actividades, tareas y objetivos de manera eficaz, empleando y manejando los recursos eficientemente.

De igual manera, se sostiene que, para que una organización pueda cumplir con las funciones y procesos tanto internos como externos en relación a los objetivos, debe contar con las condiciones adecuadas, la infraestructura y el ambiente en la que los colaboradores laboran diariamente deben encontrarse en un buen estado (Carro y Gonza, 2013 como se cita en Martínez et al., 2021). Asimismo, para que se cumplan las metas deben existir estrategias, procesos, técnicas, indicadores y mecanismos ya planificados, que tengan el propósito y la finalidad de obtener buenos resultados, para luego, informar al colaborador, capacitarlo y así poder dar inicio a los proyectos instaurados por la organización (Baumgarten, 2016 como se cita en Jiménez, 2022). Además, se menciona que una organización logra alcanzar un nivel máximo de desempeño, se debe a diversos factores, dentro de los cuales sobresale a una constante supervisión, teniendo el

control y manejo de todos los procesos que se están ejecutando, que se cumplan estrictamente las normas establecidas por la empresa, como también todas las actividades delegadas (Álvarez, 2010 como se cita en Arteaga, 2019).

Según Bravo (2018) menciona que cumplir eficientemente con las tareas o actividades laborales dentro de una organización, se debe seguir paso a paso los lineamientos y procedimientos que están relacionados con la organización, las áreas deben estar divididas correctamente, las funciones tienen que estar distribuidas específicamente por grupos de trabajo, asegurando el seguimiento de las actividades, logrando identificar y tener los avances de los resultados que se van desarrollando en función a los objetivos.

También, Alfaro y Gómez (2016) conceptualizan que el desempeño laboral, va en conjunto al cumplimiento de metas que tiene instaurada una organización, de ello dependerá si se obtendrá un buen nivel de desempeño que se logra mediante el compromiso y la productividad que muestran los colaboradores, asimismo, indican que, están relacionados por presupuestos fijos, netamente para el cumplimiento de los objetivos, como también, por los indicadores operativos, que cumple la función de realizar evaluaciones y supervisiones diarias a todas sus operaciones, considerando, el tiempo para cumplir con las metas o tareas laborales diarias, verificar si el objetivo se podrá lograr en el tiempo establecido, con una fecha o periodo límite, evitando así, conflictos o retrasos al cumplimiento de los objetivos.

En cambio, Mejía (2016), sustenta que el desempeño laboral depende de cada colaborador, de cómo desarrolla sus actividades diarias, el nivel de capacidad que pueda tener, los conocimientos que posee en función al área establecida, según las tareas a desarrollar, y lo más importante el tiempo y la calidad que se obtiene en los resultados, porque un colaborador asume su responsabilidad con todo el compromiso, conociendo sus funciones, perspectivas y obligaciones con las que cuenta la entidad.

Asimismo, Cejudo y Michel (2016) sostienen que muchas veces depende de cómo el colaborador se identifica con la organización, cuán satisfecho se encuentra, de cómo va adquiriendo conocimientos y capacidades dentro de la misma, beneficiando a la organización. Para ello, las metas deben estar ya planificados al inicio del año, tiene que estar estructuradas sin presentar falencias, asegurando

que se ejecuten eficientemente, porque con el tiempo perjudicará el crecimiento de la organización, afectando todo el avance y el proceso que se ha venido desarrollando con anterioridad y con ello el uso de los recursos habrán sido empleados en vano.

Para Bravo (2018), se basa principalmente en el colaborador, de cómo se encuentra el espacio en que labora y desarrolla sus actividades, las condiciones en la que se encuentra el área de trabajo, así como también, centrarse en las condiciones personales en la que se pueda encontrar el trabajador, muchas veces el avance de los objetivos depende de cómo se encuentra emocionalmente el trabajador. Las capacitaciones deben ser constantes, informar al colaborador sobre los programas que aplica la organización para hacer que los objetivos se desarrollen eficientemente en relación a los resultados esperados.

Según Alfaro y Gómez (2016) para que una organización asegure el éxito, debe contar con grupos de trabajo que cumplan con el nivel de conocimiento, con los requisitos que piden para cubrir un puesto, deben contar con capacidades sobresalientes, de acuerdo a las tareas encomendadas, pero en la actualidad, muchas de las organizaciones no quieren asumir la responsabilidad que conlleva a obtener todos estos resultados, como el uso adecuado en la inversión de los recursos financieros disponibles, por ejemplo en las capacitaciones que tiene por finalidad fortalecer los conocimientos y el nivel de competencia de los mismos, dando a entender que los objetivos se cumplen en función a las capacitaciones que van adquiriendo los trabajadores, que están direccionados a perfeccionar los conocimientos tanto específicos como profesionales del trabajador para cumplir cada una de las tareas, siguiendo ciertas normas establecidos por la organización.

Por otro lado, Calán y Moreira (2018), se centra en como una organización maneja, distribuye y gestiona el recurso humano, aplicando estrategias y métodos para que se desarrollen de la mejor manera, considerando que el nivel de competencia organizacional depende de cómo se administran los RR.HH, teniendo en cuenta que de ello depende los avances de los procesos y actividades internas porque sirve como guía para la elaboración de los mismos, afirmando que, mientras se fortalece y mejora el nivel de desempeño, la organización obtendrá buenos y sobresalientes resultados, influyendo notoriamente en el liderazgo, referente al rubro económico.

Según Cejudo y Michel (2016), uno de los indicadores que se debe considerar referente al desempeño aboral, es la seguridad y confianza que brindan los jefes o encargados hacia los colaboradores, dar esa confianza que las tareas asignadas se cumplan de manera eficiente, considerando las necesidades que pueda presentar cada colaborador, porque con ello, se logrará establecer un ambiente laboral adecuado para que el trabajador se exprese sin presentar temor alguno, mejorando ciertos puntos para que el colaborador se pueda sentir identificado con las mismas, proporcionando un buen desempeño.

Ruiz y Sánchez (2021) las organizaciones deben contar con instrumentos de medición de los desempeños de cada personal para poder efectivizar sus actividades y así poder cumplir los objetivos institucionales, además que deben desarrollarse procedimientos que permitan a los colaboradores cumplir con las metas dadas. En cambio, Rizzo y Castro (2017) es el producto del nivel de cumplimiento de cada meta establecida y de los resultados obtenidos en función al tiempo dado, lo que va permitir tomar mejores decisiones a los directivos. Castellares y Vílchez (2020) mencionan que debe ser medible y cuantificable en cierto periodo de tiempo.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, como autor principal Chiavenato (2017), ha considerado cuatro indicadores que hacen posible verificar como es, Trabajo en equipo: consiste en la división del trabajo y metas institucionales con todo el equipo o personal que le conforma la empresa y de acuerdo al perfil y puesto que ocupa. Eficiencia: es el cumplimiento de las actividades o metas con el menor uso de los recursos, aumentando así su productividad y ganando tiempo. Iniciativa: implica la actividad del colaborador en el desarrollo de cada actividad, que dese la motivación y actitudes para la ayuda en el cumplimiento de los objetivos y ayude en el compromiso laboral de los demás compañeros de trabajo. Eficacia: esta requiere emplear sus recursos con tal de poder cumplir las metas propuestas, en esta importa llegar a la meta u objetivo sin importar los recursos utilizados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es de tipo aplicada. Según el Concytec (2018) el estudio de tipo aplicada se desarrolla principalmente para la determinación de aquellos medios y recursos necesarios juntamente con el conocimiento que pueden ser utilizados para brindar una solución equitativa y acertada sobre una problemática identificada.

Diseño de investigación

Es no experimental y, acorde con Hernández y Mendoza. (2018) dicho diseño implica el estudio sin realizar la manipulación de las variables, sino que el análisis pertinente es efectuado en el propio ambiente natural. Además, es de alcance descriptivo-correlacional. Porque permitió abordar la descripción de cada una de las variables en cuanto a sus características, comportamientos, entre otros aspectos que resulten relevantes para fortalecer el estudio (Mendoza y Ramírez, 2020). Es correlacional, porque permitió analizar la correlación mediante la aplicación del análisis estadístico que ayuda a responder las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018) y de corte transversal, debido a que los datos fueron recopilados en un solo momento a y fueron analizados en función a ello para obtener los resultados, es decir, no pueden variar posteriormente (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por competencias

Definición conceptual: Alles (2015), indica que es uno de los mecanismos donde se logra ver el desempeño de cada uno de los miembros que conforma el grupo de trabajo, por medio de sus habilidades y conocimientos en las tareas dadas por el organismo en función al desarrollo de las actividades que tienden a ejecutar.

Definición operacional: Corresponde la integración de diversas actividades como parte de un proceso para la identificación de aquellas capacidades en los colaboradores que necesitan ser mejoradas para lograr un mayor desempeño de acuerdo a las responsabilidades asignadas.

Dimensiones:

Competencias cardinales: (a) Compromiso (b) Calidad del trabajo (c) Integridad (d) Innovación (e) Ética

Competencias específicas gerenciales: (a) Liderazgo para el cambio (b) Pensamiento estratégico (c) Desarrollo del equipo (d) Orientación al cliente

Competencias específicas por áreas: (a) Impacto (b) Comunicación (c) Iniciativa (d) Autonomía (e) Confianza en sí mismo

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2017), define que el desempeño laboral es el nivel de productividad que desarrollan los colaboradores en función al crecimiento de una organización, para ello, la empresa debe brindar todas las herramientas necesarias para que el colaborador pueda cumplir con las metas, actividades, tareas y objetivos de manera eficaz, empleando y manejando los recursos eficientemente.

Definición operacional: Es la capacidad de los colaboradores para ejercer las responsabilidades que han sido determinadas por parte de la organización, de las cuales deben ser abordadas con total responsabilidad para lograr la eficiencia.

Dimensiones:

Trabajo en equipo: (a) Integración al equipo (b) Identificación (c) Destrezas

Eficiencia (a) Recursos o materiales (b) Iniciativa (c) Anticipación (d) Capacidad

Eficacia (a) Resultados obtenidos (b) Resultados esperados (c) Resultados óptimos

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterio de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población fue de 44 trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022. La población es integrada por elementos que forman parte de la totalidad del estudio y que presentan las características pertinentes para su agrupación de incorporación, los cuales pueden ser objetos, animales, entre otros (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Criterios de selección

Criterio de inclusión: Trabajadores registrados en planilla, Trabajadores con contrato laboral vigente, Trabajadores con más de tres meses de permanencia en la empresa

Criterios de exclusión: Clientes, Practicantes, Personal de servicios.

Muestra

La muestra es una cantidad de elementos que es sustraída desde la totalidad de la población para representarla (Guillén y Valderrama, 2013). Es decir, sobre ellos se desplegarán los instrumentos respectivos para obtener los datos que ayudarán a comprobar las hipótesis. Para el presente estudio se usará la muestra censal que abarca al total de la población de estudio, en total 44 trabajadores de la empresa SORSA Motors.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Encuesta

Se utilizó la encuesta, según Mendoza y Ramírez, 2020) es una herramienta muy importante dentro del campo de la investigación debido a que a través de su respectivo instrumento permite acceder a la información necesaria para cumplir con el objetivo del estudio.

Instrumento:

El cuestionario es un documento estructurado con preguntas de acuerdo a la variable, las cuales se centra en obtener datos claves para obtener los resultados;

este instrumento debe poseer validez y confiabilidad para poder ser desplegado (Mendoza y Ramírez, 2020).

El presente cuestionario para la variable gestión por competencias constó de 15 ítems, dividido en 3 dimensiones. La escala de medición fue: ordinal. 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

El presente cuestionario para la variable desempeño laboral constó de 15 ítems, dividido en 4 dimensiones. La escala de medición fue: ordinal. 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Validez

Es entendida por Hernández y Mendoza (2018) como el procedimiento mediante el cual se mide el grado en el cual los instrumentos miden lo que se necesita medir.

Juicio de expertos

Bernal (2010) lo considera como un método importante que permite la verificación de los instrumentos a través de una opinión por parte de expertos para conocer la validez respectiva, para lo cual es sumamente relevante la conformación de un equipo de expertos con amplios conocimientos.

El procesamiento respectivo de la validez fue integrado en las tablas correspondiente de acuerdo a las valoraciones emitidas por parte de los expertos para ambos cuestionarios.

Confiabilidad

Fue comprobada a través del cálculo del alfa de Cronbach. La primera variable tuvo una confiabilidad de 0,990 y la segunda de 0,987.

3.5. Procedimientos

En primer lugar se procedió con el análisis de la situación problemática para poder determinar con exactitud el problema que regirá al estudio; posterior a ello se integraron las justificaciones respectivas para posteriormente integrar las teorías y antecedentes pertinentes sobre las variables, dentro del mismo se integró un filtro para garantizar la relevancia de la información incorporada (no mayor a 5 años); seguido de ello se dio lugar al despliegue de los cuestionarios para obtener la data correspondiente que facilitó el análisis estadístico a través del Excel, el cual se obtuvieron los resultados. Seguidamente se integraron las discusiones respectivas para finalizar con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de investigación

Los datos recolectados del instrumento de investigación fueron trasladados a una base de datos con la codificación respectiva, dicho proceso se hizo usando el software estadístico SPSS v.25.

Los datos obtenidos permitieron el desarrollo de un análisis de datos descriptivo mediante el uso de tablas cruzadas y gráfico de barras. Asimismo, el análisis inferencial permitió una comprobación de hipótesis mediante el uso del estadístico Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La ética en la investigación implica el cumplimiento de principios y valores que guían la conducta del investigador durante todo el desarrollo de su trabajo a fin de proteger los derechos y bienestar de los participantes garantizando que la investigación se de una manera responsable y justa (Inguillay, Tercero y López, 2020).

Para el presente estudio se tomaron en cuenta los principios éticos internacionales como: principio de beneficencia, se tomó en cuenta la necesidad de beneficiar de una u otra manera a los grupos de interés vinculados con la institución que ha sido investigada, principio de no maleficencia, Debido a que se cuidó constantemente de no provocar algún daño a la institución o aquellas personas vinculadas a ella, principio de justicia, se buscó el trato justo y adecuado para cada uno de los involucrados, principio de autonomía, porque el investigador obtuvo total

libertad para el desarrollo del estudio. Consentimiento informado, dado que los participantes conocen los fines de la investigación y los efectos que posee en la institución. Además, se justificó en las normativas y reglamento de grados y títulos dados por la Universidad Cesar vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

Tabla 1

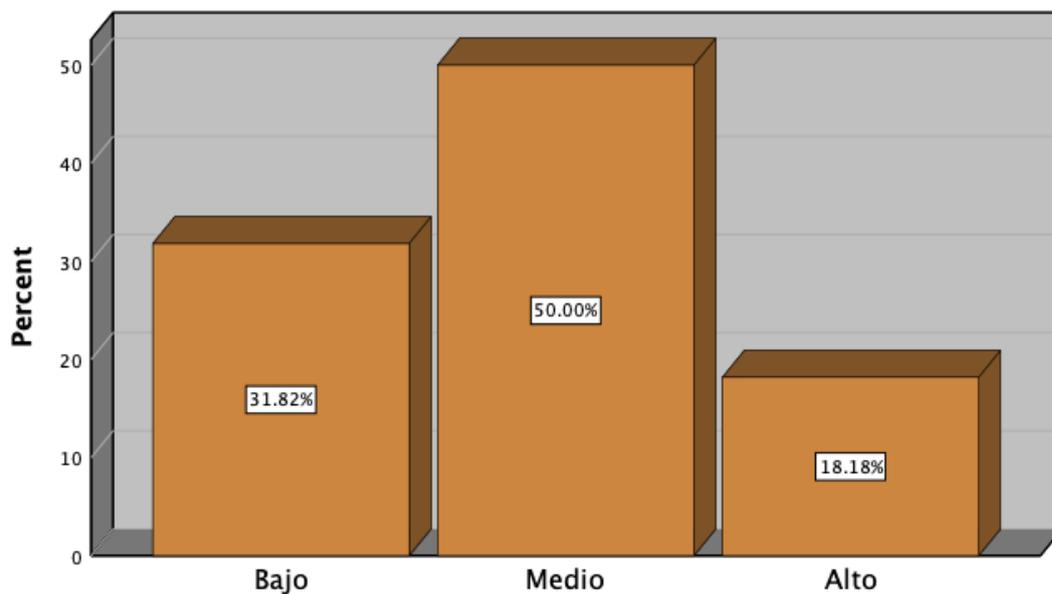
Análisis descriptivo de variable Gestión por competencias

Escala	f	Porcentaje
Bajo	14	31,8%
Medio	22	50%
Alto	8	18,2%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 1

Niveles de gestión por competencias



Interpretación: En la tabla 1 y figura 1 se observa el nivel de la variable gestión por competencias percibido por los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde se obtuvo un nivel medio representado por el 50 %, mientras que un 31,8% percibe un nivel bajo y un 18,2 % percibe un nivel alto de gestión por competencias.

Tabla 2

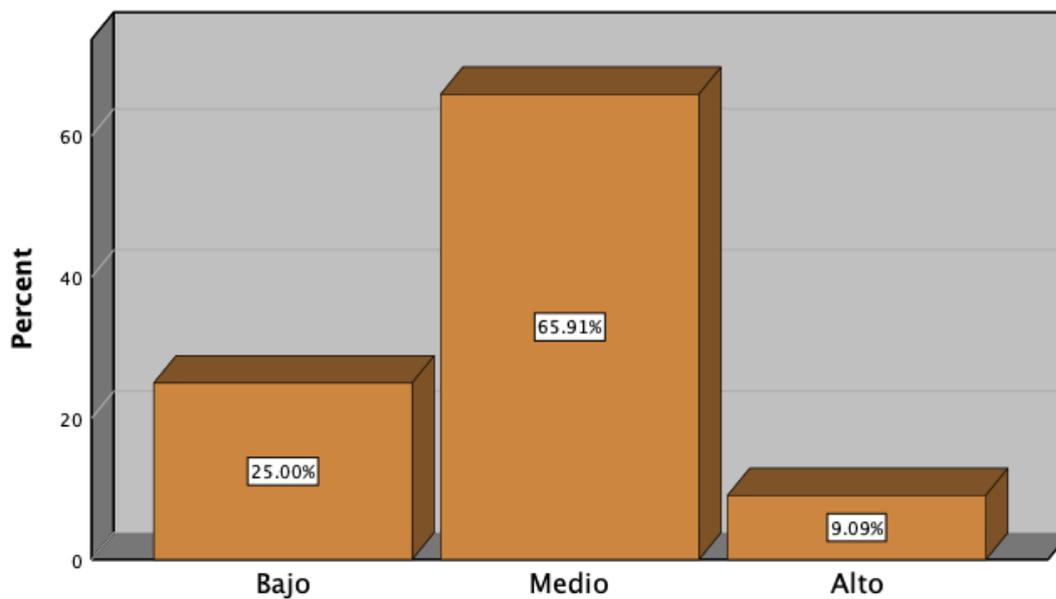
Dimensión de Competencias cardinales

Escala	f	Porcentaje
Bajo	11	25%
Medio	29	65,9%
Alto	4	9,1%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 2

Niveles de competencias cardinales



Interpretación: En la tabla 2 y figura 2 se observa el nivel de la dimensión competencias cardinales percibido por los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde se obtuvo un nivel medio representado por el 65,9 %, mientras que un 25% percibe un nivel bajo y un 9,1% percibe un nivel alto de competencias cardinales.

Tabla 3

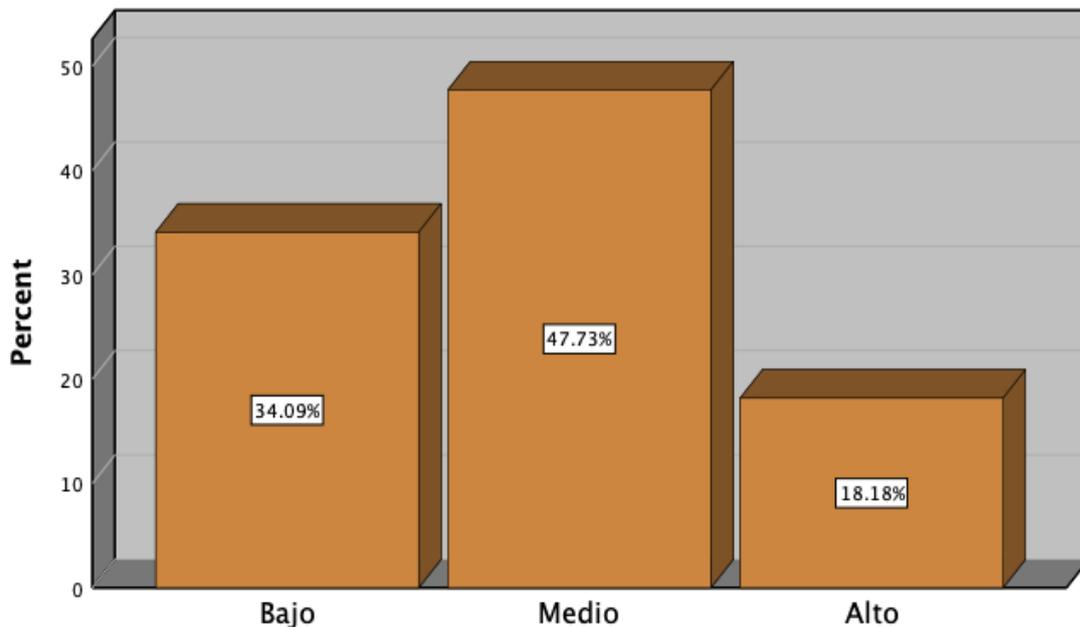
Dimensión de Competencias específicas gerenciales

Escala	F	Porcentaje
Bajo	15	34,1%
Medio	21	47,7%
Alto	8	18,2%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 3

Niveles de competencias específicas gerenciales



Interpretación: En la tabla 3 y figura 3 se observa el nivel de la dimensión competencias específicas gerenciales percibido por los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde un 47,73 de encuestados percibe un nivel medio, mientras que un 34,1% percibe un nivel bajo y un 18,2% percibe un nivel alto de competencias específicas cardinales.

Tabla 4

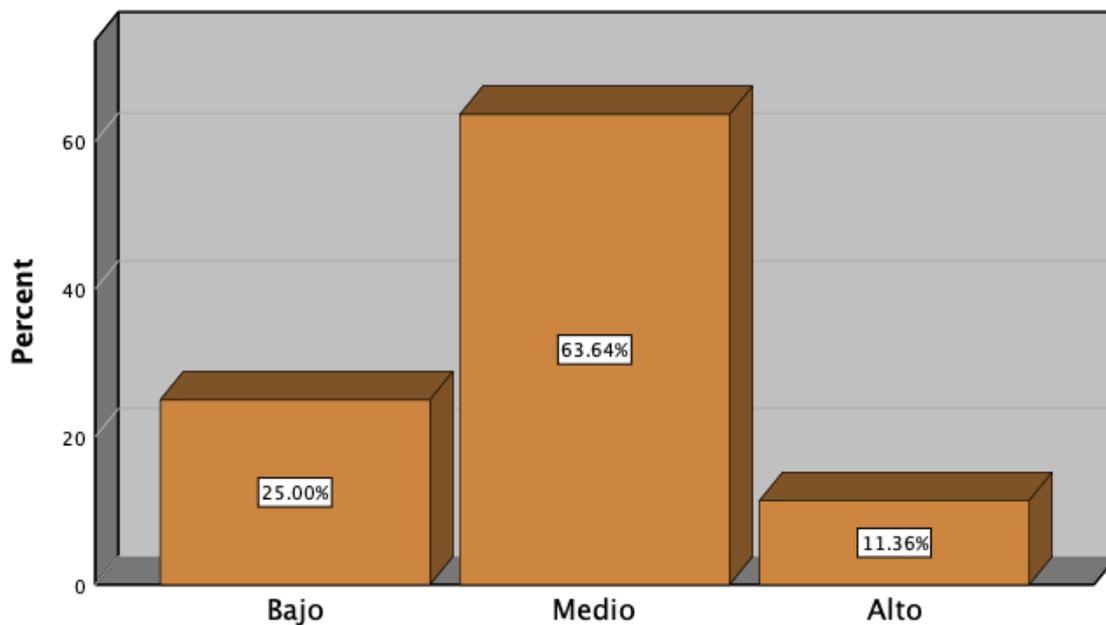
Dimensión de Competencias específicas por áreas

Escala	f	Porcentaje
Bajo	11	25%
Medio	28	63,6%
Alto	5	11,4%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 4

Niveles de competencias específicas por áreas



Interpretación: En la tabla 4 y figura 4 se observa el nivel de la dimensión competencias específicas gerenciales percibido por los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde un 63,6 de encuestados percibe un nivel medio, mientras que un 25% percibe un nivel bajo y un 11,4% percibe un nivel alto de competencias específicas específicas por áreas.

Tabla 5

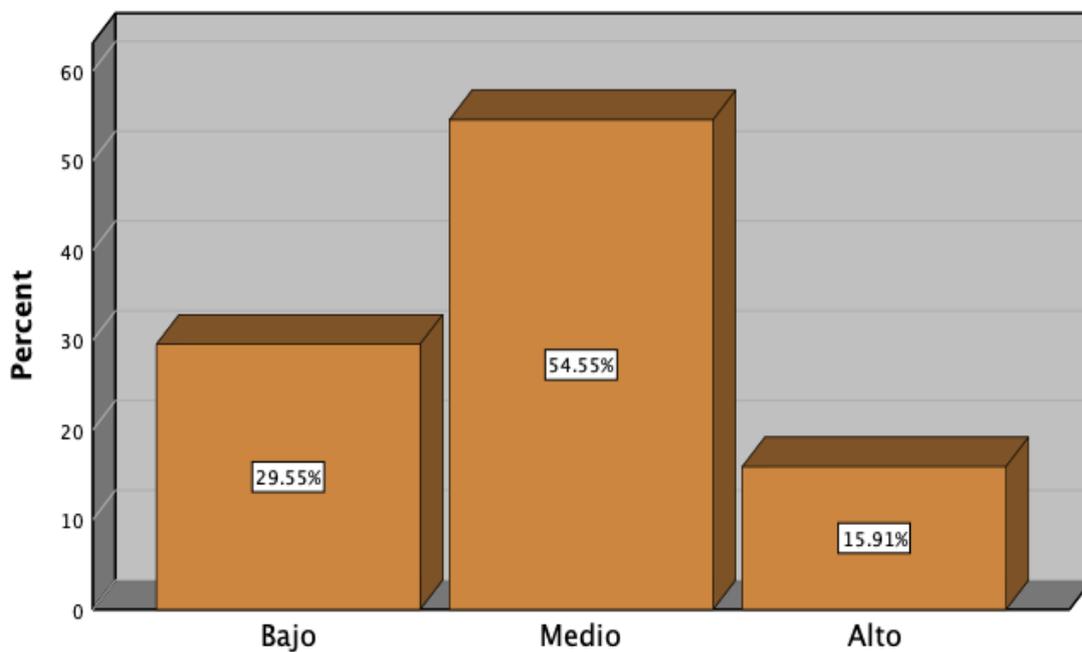
Análisis descriptivo de variable Desempeño laboral

Escala	F	Porcentaje
Bajo	13	29,5%
Medio	24	54,5%
Alto	7	15,9%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 5

Niveles de desempeño laboral



Interpretación: En la tabla 5 y figura 5 se observa el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde un 54,5 de encuestados perciben un nivel medio, mientras que un 29,5% perciben un nivel bajo y un 15,9% consideran tener un nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 6

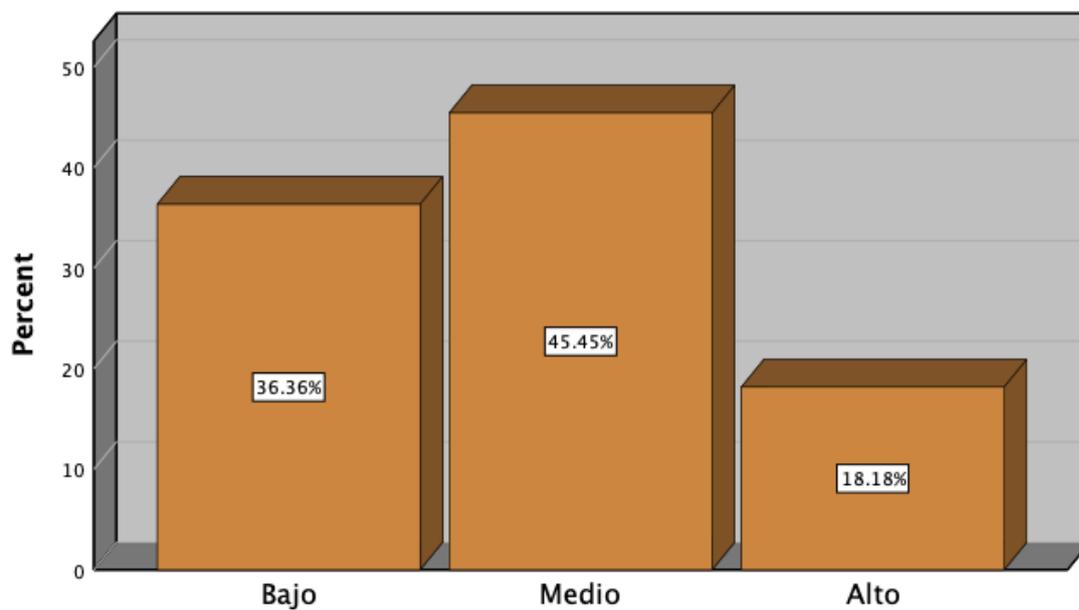
Dimensión de Trabajo en equipo

Escala	f	Porcentaje
Bajo	16	36,4%
Medio	20	45,5%
Alto	8	18,2%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 6

Niveles de trabajo en equipo



Interpretación: En la tabla 6 y figura 6 se observa el nivel de trabajo en equipo que demuestran los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde un 36,4 de encuestados demuestran un nivel medio, mientras que un 36,4% demuestran un nivel bajo y un 18,2% demuestran tener un nivel alto de trabajo en equipo.

Tabla 7

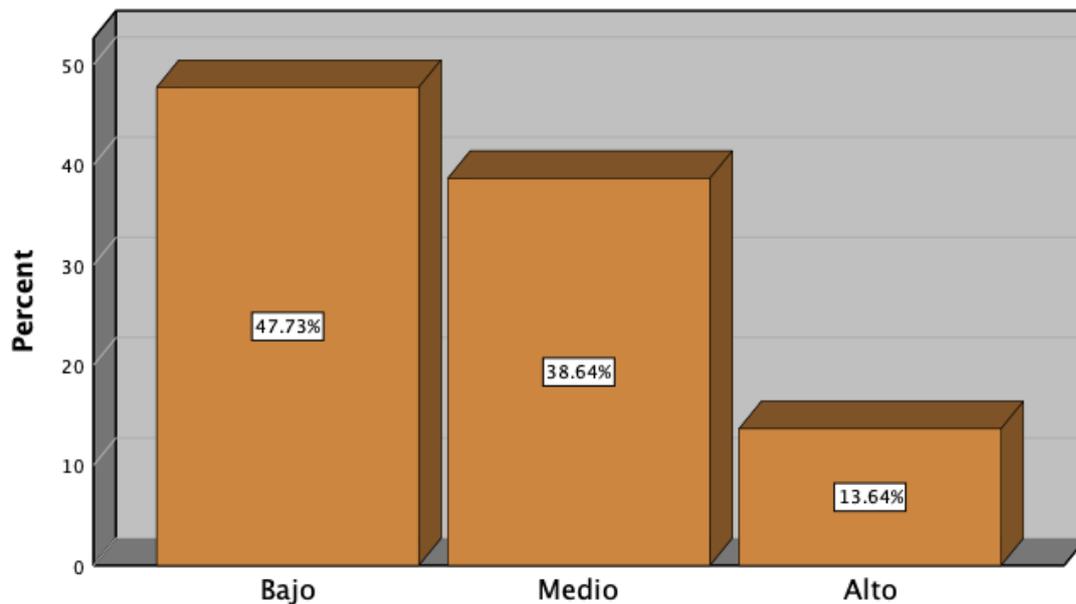
Dimensión de Eficiencia

Escala	F	Porcentaje
Bajo	21	47,7%
Medio	17	38,6%
Alto	6	13,6%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 7

Niveles de eficiencia



Interpretación: En la tabla 7 y figura 7 se observa el nivel de eficiencia que perciben los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde un 50% de encuestados demuestran un nivel medio, mientras que un 36,4% demuestran un nivel bajo y un 13,6% demuestran un nivel alto de eficiencia.

Tabla 8

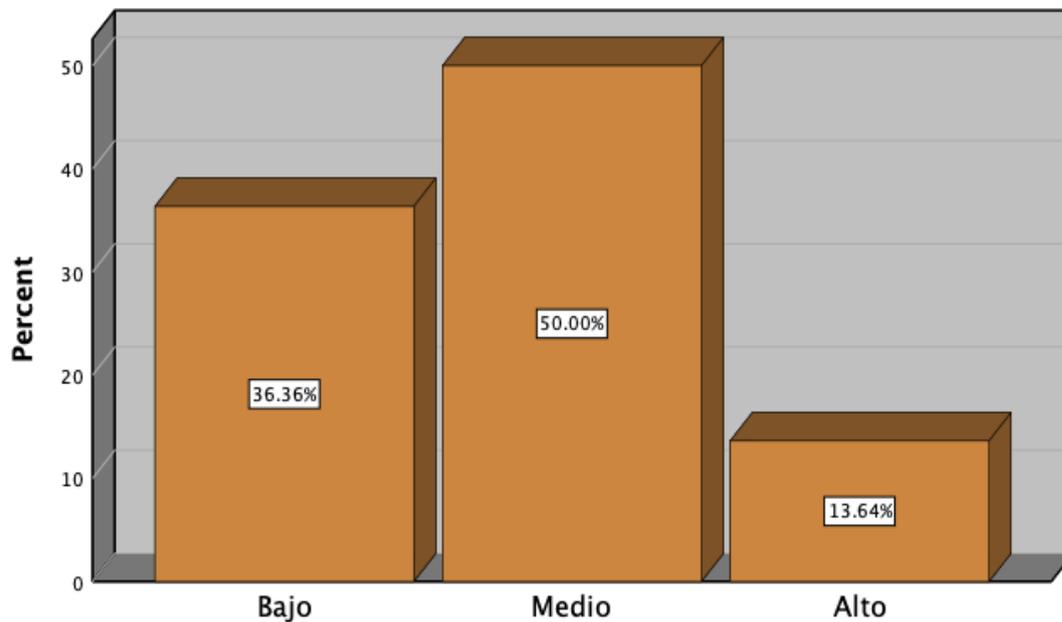
Dimensión de Iniciativa

Escala	f	Porcentaje
Bajo	16	36,4%
Medio	22	50%
Alto	6	13,6%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 8

Nivel de iniciativa



Interpretación: En la tabla 8 y figura 8 se observa el nivel de la dimensión iniciativa que es percibido por los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde se obtuvo un nivel medio representado por el 50%, mientras que un 36,4% percibe un nivel bajo y un 13,6% percibe un nivel alto de iniciativa del personal.

Tabla 9

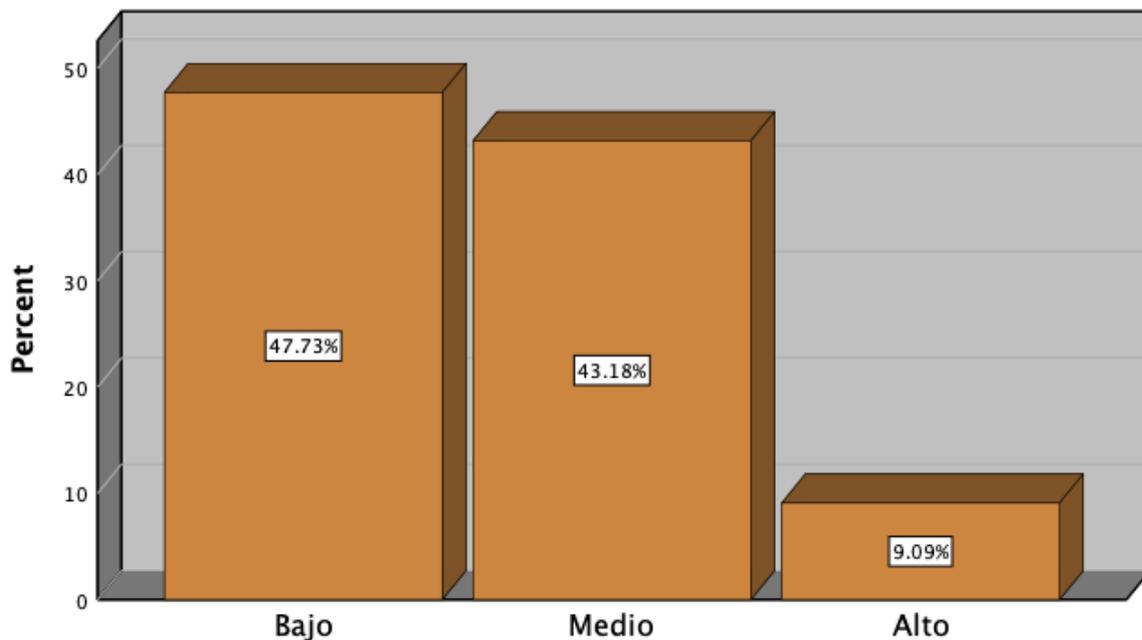
Dimensión de Eficacia

Escala	f	Porcentaje
Bajo	21	47,7%
Medio	19	43,2%
Alto	4	9,1%
Total	44	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto.

Figura 9

Nivel de dimensión eficacia



Interpretación: En la tabla 9 y figura 9 se observa el nivel de eficacia que perciben los colaboradores de la empresa SORSA Motors, donde un 43,2% de encuestados demuestran un nivel medio, mientras que un 47,7,4% demuestran un nivel bajo y un 9,1% demuestran un nivel alto de eficacia.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,929	44	,010
Desempeño laboral	,959	44	,121

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25.

Interpretación: El resultado de Shapiro-Wilk, muestra un valor menor a 0.05, con la cual se denomina como una muestra no normal y se determina el uso del Rho de Spearman para la comprobación de correlación.

Relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Tabla 11

Relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

		Competencias cardinales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias cardinales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,938**
		N	. 44
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,938**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 44

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

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación. Existe relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, comprobado por medio del Rho de Spearman con un resultado de 0,938 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Relación entre competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Tabla 12

Relación entre competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

			Competencias específicas gerenciales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias específicas gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación: Existe relación entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, comprobado por medio del Rho de Spearman con un resultado de 0,962 (positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05), de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Tabla 13

Relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

			Competencias específicas por áreas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias específicas por áreas	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación: Existe relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, comprobado por medio del Rho de Spearman con un resultado de 0,958 (positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Tabla 14

Relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

			Gestión por competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación: Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, comprobado por medio del Rho de Spearman con un resultado de 0,961 (positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05), de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

La comparación de resultados, se inició tomando en cuenta que existe relación significativa entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0, 938, según los resultados se deben a que el colaborador, asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la empresa, actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar, y se aplican adecuadamente las sanciones al personal que infrinja las normas éticas institucionales.

Este resultado coincide con Gaspar (2021), quien menciona que, la gestión de los trabajadores es un proceso muy importante y además fundamental dentro de la actividad organizacional debido a que principalmente está orientada a la administración de las capacidades laborales y la integración de estrategias para fortalecer el bienestar laboral enfocada en mejorar los resultados de desempeño, por lo que detrás mejores el nivel de gestión dentro de este ámbito, mayores serán las capacidades de los trabajadores para ejercer sus funciones de acuerdo al nivel de exigencia establecido, al mismo tiempo permitirá mejorar el nivel de compromiso para alcanzar aquellos objetivos propuestos en concordancia con la misión y visión estipulada que guían las actividades integrales de la organización en su conjunto para alcanzar el éxito.

Asimismo, coincide con Torres et al. (2020), se corroboró que el nivel de motivación dentro de la organización es bajo, el cual fue distribuido de 64% de los encuestados a diferencia de 34% de ellas que manifestaron presentar una motivación considerable para realizar las responsabilidades asignadas; se determinó también que los colaboradores no presentan los recursos necesarios para poder desempeñarse de forma eficiente y al mismo tiempo la organización no prestar los recursos tangibles e intangibles que se requieren para incrementar el nivel de motivación, es decir, no presenta el interés correspondiente por mejorar este aspecto fundamental para fortalecer el crecimiento.

Mientras que, Negrón et al. (2020) mencionan que, a lo largo de los periodos diversas organizaciones tanto públicas como privadas han implementado cambios dentro de su estructura de trabajo, debido a los constantes problemas que se venían dando por la falta de desempeño de sus colaboradores, lo cual ha proporcionado que se tengan como resultado dificultades para poder tener un mayor crecimiento económico. Además, Ríos (2022) Ríos (2022) las fases de las competencias son cuatro, donde los primeros tienen que ver con los procesos cognitivos y aprendizajes de los colaboradores y los ultimo con el comportamiento de cada uno de ellos.

Asimismo, existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,962, aquellos resultados obtenidos se deben a que, la empresa diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora, desarrollando equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas. Esto coincide con Zela et al. (2021), quienes concluyeron que, que, concerniente al análisis del nivel de desempeño de las municipalidades analizadas, se destacó que todas pertenecen a un nivel regular, además, en cuanto al análisis de la dimensión desarrollo de tareas, solamente los colaboradores de la municipalidad de Puno obtuvieron un resultado alto; se encontró también que muchas veces los conflictos internos generan distorsiones en el comportamiento de los trabajadores el cual afecta considerablemente el clima interno y la satisfacción dentro del puesto laboral; por otro lado, respecto a la apreciación de los usuarios sobre la calidad del servicio brindado, se destacó que pertenece a un nivel alto resaltando que los elementos representativos son la confiabilidad y la capacidad de respuesta brindada por parte de la municipalidad.

Además, coincide con Castillo (2021), quien concluyó que, de acuerdo al 56.4% de encuestados, casi siempre se llevan a cabo las actividades pertinentes por parte de la institución para dirigir al personal de manera adecuada; se determinó también que existe una relación positiva respecto a la integración de un modelo de gestión en función a competencias con el desarrollo de la organización; asimismo se destacó la preponderancia de la participación del área de gestión para la determinación de las actividades pertinentes que ayuden a levantamiento de

información necesaria para la conformación de un modelo relevante que ayude a atraer al personal idóneo para realizar las actividades que la organización necesita en busca de su desarrollo.

También, es congruente con Cejudo & Michel (2016) sostienen que muchas veces el desempeño laboral depende de cómo el colaborador se identifica con la organización, cuán satisfecho se encuentra, de cómo va adquiriendo conocimientos y capacidades dentro de la misma, beneficiando a la organización, para ello, las metas deben estar ya planificados al inicio del año, tiene que estar estructuradas sin presentar falencias, asegurando que se ejecuten eficientemente, porque con el tiempo perjudicará el crecimiento de la organización, afectando todo el avance y el proceso que se ha venido desarrollando con anterioridad y con ello el uso de los recursos habrán sido empleados en vano.

Además, existe relación significativa entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,958. Este resultado indica que la empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para establecer una cercanía con los clientes externos y el personal muestra una actitud de iniciativa para participar en la creación de nuevos proyectos. Este resultado coincide con Tenazoa (2021), quien destacó la presencia de una relación positiva de nivel moderado debido a que el resultado de Spearman fue de 0.604 con el cual se determinó la dependencia que presenta el desempeño hacia la realización del trabajo de manera remota; asimismo los datos descriptivos lograron determinar que el nivel del trabajo remoto corresponde a una denominación regular con una apreciación del 50.7% de encuestados, de igual manera el nivel de desempeño corresponde a la misma denominación con el 55.2%; por otro lado, el coeficiente Spearman obtuvo 0.598, el cual se afirmó la correlación respectiva.

Asimismo, coincide con Bohórquez et al. (2020), quienes encontraron que, el 25% de trabajadores que fueron sometidos a la encuesta, mencionaron encontrarse en un punto medio respecto a su nivel de satisfacción, quienes al mismo tiempo mencionaron que básicamente necesitan cubrir aquellas necesidades fisiológicas a través del desarrollo de sus actividades y la recepción de una remuneración por parte de la municipalidad; es decir, no presentan mayores

exigencias para poder incrementar su nivel de desempeño, sin embargo, al encontrarse dentro de una connotación media, se requiere de actividades estratégicas por parte de la entidad para incrementar estas percepciones y generar mayores resultados que beneficiarán a todo los grupos de interés que se relacionan con el órgano público.

En tanto, para Bravo (2018), Para Bravo (2018), se basa principalmente en el colaborador, de cómo se encuentra el espacio en que labora y desarrolla sus actividades, las condiciones en la que se encuentra el área de trabajo, así como también, centrarse en las condiciones personales en la que se pueda encontrar el trabajador, muchas veces el avance de los objetivos depende de cómo se encuentra emocionalmente el trabajador. Las capacitaciones deben ser constantes, informar al colaborador sobre los programas que aplica la organización para hacer que los objetivos se desarrollen eficientemente en relación a los resultados esperados. Asimismo, Oliva y Echevarría (2019) Oliva y Echevarría (2019) profundizan la competencia laboral debe diferenciarse por el cumplimiento de indicadores que ayuden a que las prácticas laborales se efectivicen y así poder cumplir con los objetivos institucionales.

Como objetivo general, se determinó que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,961, este resultado indica que a medida que la organización o planifique mejor la gestión por competencias de sus colaboradores, logrará mejorar el desempeño. Esto concuerda con Mendieta et al (2020), quienes concluyeron que, que, concerniente al análisis de los beneficios que obtienen los trabajadores, al 66.7% le permite incrementar su nivel de status, al 61.9% de generar mejoras en su autoestima. En cuanto a los beneficios percibidos por parte de las organizaciones respecto a la integración de un modelo de gestión en base a competencias, el 81% de ellas logran mejorar la calidad de sus prestaciones hacia los clientes, e incrementar su nivel de ventas, mientras que también genera mayores empleos en ese 9.1%; en función a ello, se destacó que, a medida que del hospital logre mejorar la eficiencia en la gestión de su personal e integre procedimientos de capacitación información cognitiva, logrará contar con personal capacitado con la predisposición en las competencias necesarias para

brindar un servicio adecuado hacia los usuarios, de decir, se requiere de un alto nivel de compromiso y participación por parte del área de gestión.

Como también, guarda relación con lo expuesto por, Cejas et al (2022) Cejas et al (2022) menciona que se debe evaluar las ventajas y desventajas como también la implementación de nuevas estrategias que ayuden a mejorar la institución, permitiendo fortalecer las competencias de los colaboradores en todas las áreas de trabajo.

También los resultados se asemejan con Calán & Moreira (2018), afirmando que el desempeño laboral se centra en como una organización maneja, distribuye y gestiona el recurso humano, aplicando estrategias y métodos para que se desarrollen de la mejor manera, considerando que el nivel de competencia organizacional depende de cómo se administran los RR.HH, teniendo en cuenta que de ello depende los avances de los procesos y actividades internas porque sirve como guía para la elaboración de los mismos, afirmando que, mientras se fortalece y mejora el nivel de desempeño, la organización obtendrá buenos y sobresalientes resultados, influyendo notoriamente en el liderazgo, referente al rubro económico.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,961 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

- 6.2.** Existe relación significativa entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,938 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

- 6.3.** Existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

- 6.4.** Existe relación significativa entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,958 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente de la empresa SORSA Motors, Tarapoto, capacitar al personal para fortalecer sus habilidades y capacidades que se necesitan para interactuar con los clientes.
- 7.2.** Brindar al cliente una atención personalizada y humanizada hacia el público objetivo con el fin de poder satisfacer sus necesidades y así fidelizarlos y aumentar la cartera de cliente.
- 7.3.** Desarrollar una estrategia de postventa para evitar la fuga desmedida de posibles clientes fieles ayudando así a su crecimiento y posicionamiento en el mercado, cumpliendo a cabalidad las metas propuestas.
- 7.4.** Asignar mayores responsabilidades al personal para que estos se encuentren comprometidos con los objetivos organizacionales, mostrando iniciativa y comunicación entre compañeros de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilera, G., Nahuat, J. y Badillo, O. (Diciembre de 2019). A Competence Based Approach to Recruitment and Selection: family businesses in the State of Coahuila. *Mercados y Negocios*(40) 63-77.
- Alfaro, C. & Gómez (2016) (2016). A public administration-oriented system of indicators for measurement, assessment, innovation, and participation. *Revista de Ciencias Sociales*, 4 (2): 274-290.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. (3 era ed). Gránica.
- Alonso, L., Larrea, J., Bazurto, J., Vera, E. y Macías, A. (2019). Methodological proposal for the training of professional skills for students of Industrial Mechanics. *Revista Espacios*, 9(3): 239-244.
- Álvarez (2010). *Presupuesto Público 2010. Presupuesto por Resultados y Presupuesto Participativo*. Lima: Editorial el Pacífico.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed., Issue 138). Editorial Episteme.
- Baumgarten, J. (2016). *Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas* (1a ed.). Colombia: Editorial Babelcube, Inc.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3 era ed.). Pearson.
- Bohóquez, E., Pérez, M., Caiche, W. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bravo, O. (2018). Territorial governance Indicators for National Plan for Good Living objectives. *Revista Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 18(35), 25-38.
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Calán Peñafiel, T. E., & Moreira García, G. A. (2018). Análisis de las etapas del ciclo presupuestario en la Administración Pública del Ecuador con el enfoque

de resultados. Revista Científica UISRAEL, 5(1), 9–22.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v5n1.2018.61>

- Carro, D., & Gonzales, C. (2013). *Relación entre conflictos laborales y productividad en Codijisa S.A.C. - Chiclayo*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Castellares, I. & Vilchez, M. (2020). Monitoring of graduates: meeting the educational objectives of the Faculty of Law. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*.
- Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97–120.
- Cejas, M., Aldáz, S., Liccioni, E. y Palacios, E. (2022). Labor competences in the university training of human talent: A professional route in tourism. *Revista educare*.
- Cejudo, G. & Michel, C. (2016). Public Policies and Policy Coherence: Goals, Instruments and Target Populations. *Revista Gestión y política pública*. 25(1), 03-31.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (3ª edición ed.). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. 12.
- Fernández, J. (2020). Management by competencies in Public Administrations: the experience of the port sector. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*.
- Fonseca, A., Monterrosa, N. y López, D. (2020). Management by skills and the organizational strategic process: a brief relation from the theory. *Revista Economicas CUC*. 17(1), 30-41.

- Galarza, I., Aguinaga, C., López P., Molina, R. y Rosero, G. (2020). Labor competences in the restoration sector: a framework of key competences for its management. *Revista Turismo y Sociedad*(27), 161-181.
- Gaspar, M. (2021). The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies. *Polo del conocimiento*. 25(1), 03-31.
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Ando Educando.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (agosto-octubre de 2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42-51.
- Jarrín, W. (2016). Management model with a focus on compliance with organizational goals and objectives of the governments selfgoverning decentralized. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*.
- Jiménez, V. (2022). *Diagnóstico del clima organizacional en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de Lambayeque (Gercetur Lambayeque) y su repercusión en el cumplimiento de las metas en la institución*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Lora, H., Catilla, S. y Góez, M. (2020). Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness. *Saber, Ciencia y Libertad*. 24(1): 97-120.
- Martínez, L. (2012). *Control presupuestario: Planificación, elaboración, implantación y seguimiento del presupuesto (1ra ed.)*. Barcelona: PROFIT Editorial.
- Martínez, J., Valenzo, M., & Zamudio, A. (2021). Competitividad, productividad y estrategia. *XV Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 15.

- Mejía, L. (2016). Análisis documental: el análisis formal. *Revista General De Información y Documentación*. 3(1), 11.
- Mendieta, M., Erazo, J., Narváez, C. (2020). Management by competences: key tool for the labor performance of the human talent of the hospital sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 5(10), 287-312
- Mendoza, Á., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Guayaquil: Grupo Compás.
- Negrón, A., Gemar, G. y Noda, M. (2020). Identification of hidden costs associated with labor competencies management. *Ciencias Holguin*. 26(1), 1027-2127.
- Oliva, y. y Hechevarría, N. (2020). Behavior by competences. Elements that restrict his application. *Revista Afcee*.
- Pacherrez, J. y Marrufo, G. (2020). Competency Management Model to optimize the work performance of employees of the Provincial Municipality of Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 1(1), 63-92.
- Paredes, M., Palomino, A. y Gonzales, C. (2022). Canvas Business Model and Quality of Services in Clients of the Lodging Sector of the Junin Region. *Revista investigación valdizana*. 16(2) 65-73.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
- Ramírez, J. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance: Considerations From Occupational Guidance in Educational Context. *Revista Electronica Educare*. 24(2), 475-489.
- Ramírez, W. (2022). Management of human capital by labor skills in the business context: a literature review. *Revista Lúmina*.
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J. y Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*. 23(2).

- Ríos, W. (2022). Skills and labor competencies for the optimization of processes in organizations. *Unaaaciencia*.
- Rizzo, G. & Castro, A. (2017). Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización. *Revista Publicando*. 4(11 (2), 682-697.
- Ruiz, E., Saldaña, C., Saavedra, F., Flores, K. & Delgado, J. (2021). Municipal management and fulfillment of goal 4 in the district municipality of the Banda de Shilcayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(5), 8655-8675.
- Ruiz, T. & Sánchez, K. (2021). Strategic management and goal compliance in the context of the sanitary emergency in the province of dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(5) 1-34.
- Sánchez, I., Sánchez, J. y Pinedo, A. (2020). Management Competences. Success Factor in Public Service Companies. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*.
- Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú.
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., Martell, K. (2020). *Motivation and job performance Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.
- Urbano, S. (2018). Working Environment and employee's job performance at Local Administration of Water Resource in Huaraz. *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz, Perú*.
- Zela, C., Castillo, J., Calcina, S. (2021). Labor performance and quality of service in provincial municipalities of Puno, Peru. *Dominio de ciencias*.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Alles (2015), indica que es uno de los mecanismos donde se logra ver el desempeño de cada uno de los miembros que conforma el grupo de trabajo, por medio de sus habilidades y conocimientos en las tareas dadas por el organismo en función al desarrollo de las actividades que tienden a ejecutar.	Es un proceso que permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. La variable será medida a través de sus dimensiones e indicadores.	Competencias cardinales	Compromiso Calidad del trabajo Integridad Innovación Ética Liderazgo para el cambio	Ordinal
			Competencias específicas gerenciales	Pensamiento estratégico Desarrollo del equipo Orientación al cliente Impacto	Alto Medio Bajo
			Competencias específicas por áreas	Comunicación Iniciativa Autonomía Confianza en sí mismo Relaciones laborales Lazos de amistad accesibilidad al cambio	
			Trabajo en equipo	Logro de objetivos Trabajo en equipo Procedimientos Planificación de actividades Materiales	Ordinal
			Eficiencia	Recursos brindados Mejora de procesos Actividades Búsqueda de soluciones Motivación Identificación de errores	Alto Medio Bajo
			Iniciativa	Capacitaciones Perfil laboral Resolución de problemas Calidad de trabajo Metas propuestas	
			Eficacia	Puntualidad	
	Chiavenato (2012), define que el desempeño laboral es el nivel de productividad que desarrollan los colaboradores en función al crecimiento de una organización, para ello, la empresa debe brindar todas las herramientas necesarias para que el colaborador pueda cumplir con las metas, actividades, tareas y objetivos de manera eficaz, empleando y manejando los recursos eficientemente.	Es la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La variable de estudio se midió mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.			

Anexo 2: Matriz de consistencia:

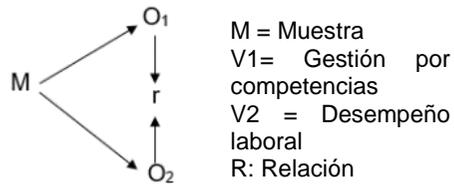
Título: Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SORSA Motor, Tarapoto – 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Describir la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>O2: Describir la relación entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>O3: Describir la relación entre las competencias específicas por áreas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre las competencias cardinales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las competencias específicas por áreas y el</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Diseño de investigación

Diseño de investigación. Tipo aplicada, diseño no experimental y de corte transversal



Población y muestra

Población: La población será 44 trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Muestra: La muestra será 44 trabajadores de la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

VARIABLES Y DIMENSIONES

Variables	Dimensiones
Gestión por competencias	Competencias cardinales
	Competencias específicas gerenciales
	Competencias específicas por áreas
Desempeño laboral	Trabajo en equipo
	Eficiencia
	Iniciativa
	Eficacia

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión por competencias

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca de la gestión por competencias en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Competencias cardinales						
01	Usted asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la empresa SORSA Motors, Tarapoto.					
02	Usted se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa.					
03	Usted identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo.					

04	Usted considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal.					
05	Usted actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar.					
06	Usted actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores.					
07	Usted considera que la política de trabajo está orientada a la innovación.					
08	Usted brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa.					
09	Usted cree que el personal que labora en la empresa respeta a cabalidad las normas éticas definidas inicialmente.					
10	Usted considera que se aplican adecuadamente las sanciones al personal que infrinja las normas éticas institucionales.					
DIMENSIÓN: Competencias específicas gerenciales						
11	Usted cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado.					
12	Usted cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.					
13	Usted cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos.					
14	Usted cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora.					
15	Usted considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas.					
16	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales					
17	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.					
18	Usted cree que en la empresa se promueve a los trabajadores mejor calificados.					
19	Usted cree que el personal se siente capacitado para brindar una adecuada atención.					
20	Usted cree que el líder promueve el rendimiento intelectual de los colaboradores.					
DIMENSIÓN: Competencias específicas por áreas						
21	Usted considera que en la empresa se designa a personal específico para la atención de casos complejos.					
22	Usted considera que el personal se encuentra capacitado para ofrecer una atención de calidad a los clientes.					
23	Usted considera que la empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para establecer una cercanía con los clientes externos.					

24	Usted se comunica con los clientes que visitan la empresa utilizando un lenguaje sencillo y entendible.					
25	Usted muestra una actitud de iniciativa para participar en la creación de nuevos proyectos.					
26	Usted muestra iniciativa en la realización de sus funciones.					
27	Usted posee autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo.					
28	Usted muestra autonomía a la hora de ejercer sus tareas asignadas.					
29	Usted confía en sí mismo y en su capacidad para resolver conflictos.					
30	Usted confía en sí mismo para desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución.					

Fuente: Adaptado de Chinchay, H. (2021) "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electronorte S.A., Lambayeque"

Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario: Desempeño laboral.

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo						
01	A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la empresa SORSA Motors					
02	Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo					
03	Usted se muestra accesible al cambio					

04	Usted colabora con los demás para lograr objetivo de la empresa SORSA Motors					
05	Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr os objetivos de la empresa SORSA Motors					
06	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido					
07	Usted considera que existe trabajo en equipo por parte de los compañeros de trabajo					
08	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido					
09	Usted ejecuta su trabajo según procedimientos establecidos por la empresa SORSA Motors					
10	Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias					
11	Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar					
12	Usted ordena sus actividades de trabajo luego de la jornada laboral					
DIMENSIÓN: Eficiencia						
13	Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la empresa SORSA Motors					
14	Los trabajadores de la empresa utilizan los recursos que le brinda de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades					
15	Considera usted que realiza sus actividades sin ayuda alguna					
16	Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la empresa SORSA Motors					
17	Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten					
DIMENSIÓN: Iniciativa						
18	Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones					
19	Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo					
20	Usted identifica errores y trabaja para resolverlos					
21	Considera usted que las capacitaciones que recibe de la empresa mejoran su desempeño					
22	Considera usted que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado para el desarrollo de su trabajo					
23	Se considera usted con capacidad para resolver problemas					
24	Usted cumple con las tareas asignadas					
25	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad					
26	Usted cumple con las metas propuestas por la empresa SORSA Motors o jefe inmediato					

DIMENSIÓN: Eficacia					
27	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo				
28	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido				
29	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido				
30	Usted cumple sus funciones con los resultados esperados				

Fuente: *Adaptado de Jaramilli y Mamani (2021)*. Nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa-2021.

Anexo 4: Validación de los instrumentos de investigación.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cardinales								
1	Usted asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la empresa SORSA Motors, Tarapoto	X		X		X		
2	Usted se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa	X		X		X		
3	Usted identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo	X		X		X		
4	Usted considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal	X		X		X		
5	Usted actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar	X		X		X		
6	Usted actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores	X		X		X		
7	Usted considera que la política de trabajo está orientada a la innovación	X		X		X		
8	Usted brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa	X		X		X		
9	Usted cree que el personal que labora en la empresa respeta a cabalidad las normas éticas definidas inicialmente	X		X		X		
10	Usted considera que se aplican adecuadamente las sanciones al personal que infrinja las normas éticas institucionales	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias específicas gerenciales								
11	Usted cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado	X		X		X		
12	Usted cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.	X		X		X		
13	Usted cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos	X		X		X		
14	Usted cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora	X		X		X		

15	Usted considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas	X		X		X		
16	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales	X		X		X		
17	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.	X		X		X		
18	Usted cree que en la empresa se promueve a los trabajadores mejor calificados	X		X		X		
19	Usted cree que el personal se siente capacitado para brindar una adecuada atención	X		X		X		
20	Usted cree que el líder promueve el rendimiento intelectual de los colaboradores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias específicas por áreas								
21	Usted considera que en la empresa se designa a personal específico para la atención de casos complejos	X		X		X		
22	Usted considera que el personal se encuentra capacitado para ofrecer una atención de calidad a los clientes	X		X		X		
23	Usted considera que la empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para establecer una cercanía con los clientes externos.	X		X		X		
24	Usted se comunica con los clientes que visitan la empresa utilizando un lenguaje sencillo y entendible	X		X		X		
25	Usted muestra una actitud de iniciativa para participar en la creación de nuevos proyectos	X		X		X		
26	Usted muestra iniciativa en la realización de sus funciones	X		X		X		
27	Usted posee autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
28	Usted muestra autonomía a la hora de ejercer sus tareas asignadas	X		X		X		
29	Usted confía en sí mismo y en su capacidad para resolver conflictos	X		X		X		
30	Usted confía en sí mismo para desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador:..... **ESPECIALISTA METODÓLOGA**

- 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

Metodológico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cardinales								
1	Usted asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la empresa SORSA Motors, Tarapoto	X		X		X		
2	Usted se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa	X		X		X		
3	Usted identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo	X		X		X		
4	Usted considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal	X		X		X		
5	Usted actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar	X		X		X		
6	Usted actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores	X		X		X		
7	Usted considera que la política de trabajo está orientada a la innovación	X		X		X		
8	Usted brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa	X		X		X		
9	Usted cree que el personal que labora en la empresa respeta a cabalidad las normas éticas definidas inicialmente	X		X		X		
10	Usted considera que se aplican adecuadamente las sanciones al personal que infrinja las normas éticas institucionales	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias específicas gerenciales								
11	Usted cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado	X		X		X		
12	Usted cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.	X		X		X		
13	Usted cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos	X		X		X		
14	Usted cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora	X		X		X		
15	Usted considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas	X		X		X		

16	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales	X		X		X		
17	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.	X		X		X		
18	Usted cree que en la empresa se promueve a los trabajadores mejor calificados	X		X		X		
19	Usted cree que el personal se siente capacitado para brindar una adecuada atención	X		X		X		
20	Usted cree que el líder promueve el rendimiento intelectual de los colaboradores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias específicas por áreas								
21	Usted considera que en la empresa se designa a personal específico para la atención de casos complejos	X		X		X		
22	Usted considera que el personal se encuentra capacitado para ofrecer una atención de calidad a los clientes	X		X		X		
23	Usted considera que la empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para establecer una cercanía con los clientes externos.	X		X		X		
24	Usted se comunica con los clientes que visitan la empresa utilizando un lenguaje sencillo y entendible	X		X		X		
25	Usted muestra una actitud de iniciativa para participar en la creación de nuevos proyectos	X		X		X		
26	Usted muestra iniciativa en la realización de sus funciones	X		X		X		
27	Usted posee autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
28	Usted muestra autonomía a la hora de ejercer sus tareas asignadas	X		X		X		
29	Usted confía en sí mismo y en su capacidad para resolver conflictos	X		X		X		
30	Usted confía en sí mismo para desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Torres Cabanillas DNI: 08404690

Especialidad del validador: **ESPECIALISTA 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

Estadística

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cardinales								
1	Usted asume un fuerte compromiso con los propósitos que pretende alcanzar la empresa SORSA Motors, Tarapoto	X		X		X		
2	Usted se siente comprometido con la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la empresa	X		X		X		
3	Usted identifica con facilidad los errores que afectan la calidad de trabajo	X		X		X		
4	Usted considera que la calidad de trabajo propicia el desenvolvimiento del personal	X		X		X		
5	Usted actúa con integridad aún en situaciones difíciles de afrontar	X		X		X		
6	Usted actúa con integridad a la hora de desarrollar sus labores	X		X		X		
7	Usted considera que la política de trabajo está orientada a la innovación	X		X		X		
8	Usted brinda soluciones innovadoras ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa	X		X		X		
9	Usted cree que el personal que labora en la empresa respeta a cabalidad las normas éticas definidas inicialmente	X		X		X		
10	Usted considera que se aplican adecuadamente las sanciones al personal que infrinja las normas éticas institucionales	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencias específicas gerenciales								
11	Usted cree que el liderazgo ejercido por el representante de la empresa es adecuado	X		X		X		
12	Usted cree que el liderazgo ejercido por el gerente está orientado a alcanzar los objetivos y metas.	X		X		X		
13	Usted cree que el líder ejecuta estrategias que dan resultados provechosos	X		X		X		
14	Usted cree que el gerente diseña estrategias de trabajo eficientes para aprovechar rápidamente las oportunidades de mejora	X		X		X		
15	Usted considera que el gerente desarrolla equipos de trabajo altamente competitivos para realizar las actividades planeadas	X		X		X		

16	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos individuales	X		X		X		
17	Usted considera que el desarrollo de equipos promueve la materialización de los objetivos grupales.	X		X		X		
18	Usted cree que en la empresa se promueve a los trabajadores mejor calificados	X		X		X		
19	Usted cree que el personal se siente capacitado para brindar una adecuada atención	X		X		X		
20	Usted cree que el líder promueve el rendimiento intelectual de los colaboradores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias específicas por áreas								
21	Usted considera que en la empresa se designa a personal específico para la atención de casos complejos	X		X		X		
22	Usted considera que el personal se encuentra capacitado para ofrecer una atención de calidad a los clientes	X		X		X		
23	Usted considera que la empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para establecer una cercanía con los clientes externos.	X		X		X		
24	Usted se comunica con los clientes que visitan la empresa utilizando un lenguaje sencillo y entendible	X		X		X		
25	Usted muestra una actitud de iniciativa para participar en la creación de nuevos proyectos	X		X		X		
26	Usted muestra iniciativa en la realización de sus funciones	X		X		X		
27	Usted posee autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
28	Usted muestra autonomía a la hora de ejercer sus tareas asignadas	X		X		X		
29	Usted confía en sí mismo y en su capacidad para resolver conflictos	X		X		X		
30	Usted confía en sí mismo para desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:..... Luis Alberto Guevara Delgado DNI:..... 47167914

Especialidad del validador:..... **ESPECIALISTA METODÓLOGO**

- 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
Metodológico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
2	Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	Usted se muestra asequible al cambio	X		X		X		
4	Usted colabora con los demás para lograr objetivo de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
5	Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr os objetivos de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
6	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		
7	Usted considera que existe trabajo en equipo por parte de los compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		
9	Usted ejecuta su trabajo según procedimientos establecidos por la empresa SORSA Motors	X		X		X		
10	Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias	X		X		X		
11	Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar	X		X		X		
12	Usted ordena sus actividades de trabajo luego de la jornada laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
13	Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la empresa SORSA Motors	X		X		X		
14	Los trabajadores de la empresa utilizan los recursos que le brinda de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
15	Considera usted que realiza sus actividades sin ayuda alguna	X		X		X		
16	Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la empresa SORSA Motors	X		X		X		
17	Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten	X		X		X		
18	Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones	X		X		X		

19	Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Usted identifica errores y trabaja para resolverlos	X		X		X		
21	Considera usted que las capacitaciones que recibe de la empresa mejoran su desempeño	X		X		X		
22	Considera usted que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado para el desarrollo de su trabajo	X		X		X		
23	Se considera usted con capacidad para resolver problemas	x		x		x		
24	Usted cumple con las tareas asignadas	x		X		X		
25	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	X		X		X		
26	Usted cumple con las metas propuestas por la empresa SORSA Motors o jefe inmediato	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Eficacia								
27	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo	X		X		X		
28	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido	X		X		X		
29	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido	X		X		X		
30	Usted cumple sus funciones con los resultados esperados	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: **ESPECIALISTA METODOLOGA**

- 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



Firma del experto informante

Estadística

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
2	Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	Usted se muestra asequible al cambio	X		X		X		
4	Usted colabora con los demás para lograr objetivo de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
5	Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr os objetivos de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
6	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		
7	Usted considera que existe trabajo en equipo por parte de los compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		
9	Usted ejecuta su trabajo según procedimientos establecidos por la empresa SORSA Motors	X		X		X		
10	Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias	X		X		X		
11	Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar	X		X		X		
12	Usted ordena sus actividades de trabajo luego de la jornada laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
13	Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la empresa SORSA Motors	X		X		X		
14	Los trabajadores de la empresa utilizan los recursos que le brinda de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
15	Considera usted que realiza sus actividades sin ayuda alguna	X		X		X		
16	Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la empresa SORSA Motors	X		X		X		
17	Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten	X		X		X		
18	Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones	X		X		X		

19	Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Usted identifica errores y trabaja para resolverlos	X		X		X		
21	Considera usted que las capacitaciones que recibe de la empresa mejoran su desempeño	X		X		X		
22	Considera usted que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado para el desarrollo de su trabajo	X		X		X		
23	Se considera usted con capacidad para resolver problemas	x		x		x		
24	Usted cumple con las tareas asignadas	x		X		X		
25	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	X		X		X		
26	Usted cumple con las metas propuestas por la empresa SORSA Motors o jefe inmediato	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Eficacia								
27	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo	X		X		X		
28	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido	X		X		X		
29	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido	X		X		X		
30	Usted cumple sus funciones con los resultados esperados	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Torres Cabanillas **DNI:** 08404690

Especialidad del validador:..... **ESPECIALISTA ESTADISTICO**

- 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

Estadística

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
2	Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	Usted se muestra asequible al cambio	X		X		X		
4	Usted colabora con los demás para lograr objetivo de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
5	Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr os objetivos de la empresa SORSA Motors	X		X		X		
6	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		
7	Usted considera que existe trabajo en equipo por parte de los compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Usted termina su trabajo en el tiempo establecido	X		X		X		
9	Usted ejecuta su trabajo según procedimientos establecidos por la empresa SORSA Motors	X		X		X		
10	Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias	X		X		X		
11	Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar	X		X		X		
12	Usted ordena sus actividades de trabajo luego de la jornada laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
13	Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la empresa SORSA Motors	X		X		X		
14	Los trabajadores de la empresa utilizan los recursos que le brinda de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
15	Considera usted que realiza sus actividades sin ayuda alguna	X		X		X		
16	Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la empresa SORSA Motors	X		X		X		

17	Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten	X		X		X		
18	Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones	X		X		X		
19	Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Usted identifica errores y trabaja para resolverlos	X		X		X		
21	Considera usted que las capacitaciones que recibe de la empresa mejoran su desempeño	X		X		X		
22	Considera usted que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado para el desarrollo de su trabajo	X		X		X		
23	Se considera usted con capacidad para resolver problemas	X		x		x		
24	Usted cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
25	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	X		X		X		
26	Usted cumple con las metas propuestas por la empresa SORSA Motors o jefe inmediato	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Eficacia								
27	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo	X		X		X		
28	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido	X		X		X		
29	Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido	X		X		X		
30	Usted cumple sus funciones con los resultados esperados	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Alberto Guevara Delgado **DNI:**..... 47167914

Especialidad del validador:..... **ESPECIALISTA 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

Firma del experto informante

Estadística

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

Anexo 5: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603127642
SORSA MOTORS S.R.L	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos FERNANDO DEL AGUILA MORI	DNI: 70498239

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar **LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SORSA MOTORS, TARAPOTO – 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACION	
Autor: Nombres y Apellidos SINDY JESSENIA SANCHEZ CASTILLO DAVID ELY DELGADO VARGAS	DNI: 47647576 47520651

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar v Fecha:

n A

31-08-2022



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

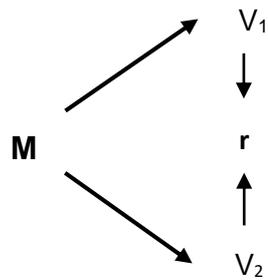
CARTA GERENCIA - SORSA Motors, 2022

Tarapoto, 18 de octubre del 2022.

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Ciudad. -

Diseño de investigación

El diseño se esquematiza de la siguiente forma:



Dónde:

- M** = Muestra
- V1** = Gestión por competencias
- V2** = Desempeño laboral
- r** = Relación

Análisis de confiabilidad de Gestión por competencias

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	30

Análisis de confiabilidad de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	44	100,0
Excluido	0	,0
Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	30

Base de datos estadísticos

Variable 1: Gestión por competencias

N°	VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS																														V1D1	V1D2	V1D3	V1
	Competencias cardinales										Competencias específicas gerenciales										Competencias específicas por áreas													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30				
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	25	26	27	78	
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	34	35	104		
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	11	11	35		
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	16	17	49		
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34	33	33	100		
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	18	17	18	53		
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	40	40	119		
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	26	27	27	80		
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	5	35	42	39	116		
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	5	42	47	43	132		
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	43	41	41	125		
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	4	27	29	30	86		
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	25	23	25	73		
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	33	36	36	105		
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	17	17	16	50		
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	25	26	27	78		
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35	34	35	104		
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	11	11	35		
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	16	16	17	49		

20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	34	33	33	100
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	25	26	27	78	
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35	34	35	104		
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13	11	11	35		
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	16	17	49		
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34	33	33	100		
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	18	17	18	53		
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	26	27	27	80		
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	35	42	39	116	
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	42	47	43	132	
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43	41	41	125		
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	27	29	30	86		
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	25	23	25	73		
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	33	36	36	105		
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	17	17	16	50		
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	25	26	27	78		
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35	34	35	104		
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13	11	11	35		
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	16	17	49		
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34	33	33	100		
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	25	26	27	78		
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35	34	35	104		
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	13	11	11	35		
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	16	17	49		

Variable 2: Desempeño laboral

N°	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																		
	Trabajo en equipo												Eficiencia					Iniciativa									Eficacia				V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30					
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	35	11	27	9	82
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	38	17	28	15	98
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	7	9	6	34
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	19	7	14	6	46
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41	17	31	13	102
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	19	8	14	7	48
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45	19	33	15	112
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	31	13	23	11	78
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	50	18	37	15	120
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55	23	41	19	138
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48	22	36	18	124
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	33	13	24	12	82
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	11	22	8	70
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	43	16	32	13	104
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	22	9	17	6	54
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	28	11	20	9	68
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	34	17	24	15	90
18	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	21	7	18	6	52
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	24	7	19	6	56
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	41	17	31	13	102
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	35	11	27	9	82

22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	38	17	28	15	98	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	7	9	6	34	
24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	19	7	14	6	46	
25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41	17	31	13	102	
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	19	8	14	7	48	
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45	19	33	15	112
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	31	13	23	11	78	
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	50	18	37	15	120	
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55	23	41	19	138	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48	22	36	18	124	
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	33	13	24	12	82	
33	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	11	22	8	70	
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	43	16	32	13	104	
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	22	9	17	6	54
36	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	28	11	20	9	68	
37	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	34	17	24	15	90	
38	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	21	7	18	6	52	
39	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	24	7	19	6	56	
40	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	41	17	31	13	102	
41	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	35	11	27	9	82	
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	38	17	28	15	98	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	7	9	6	34	
44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	19	7	14	6	46	

Juicio de expertos

Variable	N.º	Experto o especialista	Opinión del experto
Gestión por competencias	1	metodólogo	Si es aplicable
	2	Especialista	Si es aplicable
	3	Especialista	Si es aplicable
Desempeño laboral	1	metodólogo	Si es aplicable
	2	Especialista	Si es aplicable
	3	Especialista	Si es aplicable

La tabla de los resultados de la validez, consignaron los datos resultantes de la prueba de validez, los cuales fueron emitidas por el juicio de los expertos, quienes emitieron su valoración, para la primera variable y para la segunda variable, en cuanto al criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez.

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad de Gestión por competencias

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos

,990

30

Análisis de confiabilidad de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	44	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	30



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa SORSA Motors, Tarapoto – 2022", cuyos autores son DELGADO VARGAS DAVID ELY, SANCHEZ CASTILLO SINDY JESSENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 11 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 11-03- 2023 21:55:27

Código documento Trilce: TRI - 0536322