



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Competencias laborales y rendimiento laboral en pymes del rubro
de distribución**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Rosales Medina, Darline Shantall (orcid.org/0000-0001-7062-6381)

Salazar Sanchez, Luis Angel (orcid.org/0000-0002-4399-7520)

ASESOR:

Mg. Vargas Merino, Jorge Alberto (orcid.org/0000-0002-3084-8403)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos primordialmente a nuestros padres que son nuestro principal motivación y hermanos por el apoyo incondicional, y a nuestra casa de estudio por todo lo brindando.

Darline Shantall Rosales Medina

Luis Ángel Salazar Sánchez

Agradecimiento

Queremos agradecer infinitamente a Dios por concedernos salud, bienestar y sabiduría, a nuestros padres y hermanos por el apoyo incondicional y todos nuestros docentes por compartirnos el conocimiento hacia la investigación.

Darline Shantall Rosales Medina

Luis Ángel Salazar Sánchez

Índice de contenidos

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	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1. Test de normalidad para variables y dimensiones	32
Tabla 2. Pruebas de Chi cuadrado de competencias laborales con el rendimiento laboral	33
Tabla 3. Pruebas de Chi cuadrado de las hipótesis específicas	33
Tabla 4. Prueba de bondad de ajuste competencias laborales y rendimiento laboral	34
Tabla 5. Pseudo coeficiente de determinación competencias laborales y el rendimiento laboral.....	34
Tabla 6. Medidas de asociación y eficacia predictiva de las competencias laborales con el rendimiento laboral en las pymes de rubro de distribución de San Juan de Lurigancho.....	35
Tabla 7. Pruebas de los efectos del modelo.....	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Género de los encuestados	25
Figura 2: Intervalos de edad de los encuestados	25
Figura 3: Competencias Instrumentales	26
Figura 4: Competencias Personales	27
Figura 5: Competencias Sistémicas	28
Figura 6: Ajuste de persona y trabajo.....	29
Figura 7: Motivación Laboral	30
Figura 8: Satisfacción Laboral	30
Figura 9: Compromiso Laboral	31

RESUMEN

En la presente investigación, se observa la carencia de las competencias laborales en los colaboradores de las pymes en estudio lo que dificulta tener un mejor rendimiento laboral. Se tuvo como objetivo general determinar la influencia de las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. El enfoque es cuantitativo, de diseño no Experimental y corte transversal, de nivel correlacional causal. La población en estudio son colaboradores de las pymes y la muestra es probabilística de 266. La técnica empleada fue la encuesta donde se aplicaron dos cuestionarios ya validados anteriormente.

Se determinó que, existe influencia significativa de las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro distribución de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Es decir, se puede deducir que la mejora en las competencias laborales, optimizarán el rendimiento en el trabajo (Sig. 0.000, Chicuadrado de Pearson de 120.940^a, significancia =0.000; Bondad de ajuste con 36.946, Nagelkerke con 0.329, wald 50.751 y significancia de wald con 0.000).

Palabras Claves: Competencias profesionales, Rendimiento laboral, Habilidades, Comportamiento.

ABSTRACT

In this research, the lack of labour competencies in the employees of the SMEs under study is observed, which makes it difficult to have a better job performance. The general objective was to determine the influence of job skills on the job performance of SMEs in the distribution sector in San Juan de Lurigancho, Lima, Peru 2022. The approach is quantitative, of non-experimental design and cross-sectional, causal correlational level. The population under study are employees of SMEs and the sample is a probability sample of 266. The technique used was the survey where two previously validated questionnaires were applied.

It was determined that there is a significant influence of job skills on job performance in SMEs in the distribution sector in San Juan de Lurigancho, Lima 2022. That is to say, it can be deduced that the improvement in work competencies will optimise work performance (Sig. 0.000, Pearson's Chi-square of 120.940, significance =0.000; Goodness of fit with 36.946, Nagelkerke with 0.329, wald 50.751 and wald significance with 0.000).

Keywords: Professional competences, Job performance, Skills, Behaviour.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco internacional, según Simancas et al. (2018) actualmente se requieren de colaboradores que superen los cambios constantes de manera rápida, y sean estos los pilares de las organizaciones para impulsarlas ante las nuevas tendencias, es por esto que las estrategias y cambios para lograrlo debe ser tomada por equipos de trabajo que fomentan el desarrollo mediante sus competencias.

Asimismo, según Chitambu y Pieters (2021) indican que es importante contar con una desarrollada inteligencia emocional, porque de esta manera ayuda a los colaboradores a desarrollar sus habilidades interpersonales, haciendo que cada vez más empresas requieran que los colaboradores sean emocionalmente inteligentes para gestionar responsabilidades en el trabajo.

Además, Ramírez (2022) indica que desde la perspectiva de las nuevas competencias laborales, las organizaciones se enfocan en captar personal con conocimientos tecnológicos, por lo que cada vez es más exigente que el mercado laboral busque profesionales con conocimientos en dicha área.

En un contexto nacional, según el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) existe un nivel debajo del promedio (54.74%) en cuanto a las competencias laborales de la población económicamente activa, es por ello que se realizó un plan para promover las capacitaciones y desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores.

De igual forma, Gónzales et al. (2022) manifiesta que los colaboradores muestran gran interés por adquirir nuevos, a pesar de ello, los colaboradores no consideran que obtener nuevas habilidades y actualizar sus capacidades, sea necesario para mantenerse a la par en estos tiempos tan demandantes.

Asimismo, Santillán y Saavedra (2021) indican que en las municipalidades de Moyobamba existen problemas en el desempeño de los colaboradores, esto debido a que muchos de ellos carecen de información clara respecto a sus funciones, por estas razones es que se ocasiona un malestar en la sociedad, al contar con un rendimiento inferior de lo esperado y productividad baja.

Respecto al contenido local, las pymes en estudio, que son del rubro de distribución, se ha notado una disminución en sus actividades económicas considerable con la reciente pandemia que el país atravesó. Según el IPE (2020) los negocios dedicados al comercio y afines ubicados en Lima, han tenido un descenso importante (-47.7%) respecto del 2019.

Los resultados mostrados se explicarían por la suspensión de las actividades de los negocios y la disminución, tanto en las distribuciones como en la demanda, debido a las medidas que se tomaron para frenar el brote del coronavirus. En consecuencia, las empresas se tuvieron que quedar con menor cantidad de colaboradores, quedándose los más competentes y capacitados para seguir laborando en el mercado.

En las pymes se observa que existen dificultades o carencias con las competencias laborales, terminando por afectar el rendimiento laboral. En cuanto a las competencias laborales, se visualiza que existen diversos factores que no permiten que el colaborador cuente con las habilidades y competencias necesarias como: falta de organización y planificación de las actividades, poca comunicación entre el personal, bajo conocimiento en el uso de herramientas digitales, poco conocimiento o dominio de un idioma adicional, poco interés en generar proyectos propios, poca gestión de información, falta del trabajo en equipo, poco interés en la interacción social, escaso compromiso del personal, carencia del control emocional, poco trabajo de manera autónoma, poca actitud creativa, falta de adaptación al cambio, poca motivación y poca realización de trabajos adecuados.

Del análisis hecho de las competencias de los colaboradores en pymes del rubro de distribución se observa la carencia de competencias en el mercado laboral. Como se ha evidenciado, es sumamente raro que exista colaboradores que dominen otro idioma, esto sumado a las nuevas tendencias que llegaron, como el home office o teletrabajo, terminó por reflejar el poco conocimiento y habilidades actuales que los trabajadores contaban para cumplir sus funciones con ayuda de las herramientas tecnológicas.

Por otro lado, según ComexPerú (2020), una de las principales razones por las que las pymes tienen un bajo rendimiento laboral, se debe a que el 81.3% de

los colaboradores de estos negocios tienen una relación familiar con los dueños o encargados, es por esta causa que las pymes presentan limitaciones respecto a su crecimiento organizacional, limitando recursos al desarrollo de las competencias de su recurso humano.

De continuar con la realidad narrada se puede predecir que, ante los inconvenientes que los clientes pasan, estos puedan decidir por dejar de contratar sus servicios y buscar otra pyme más especializada que se adecue a sus requerimientos y necesidades, es por ello que se debe dar énfasis en las competencias que los colaboradores poseen y desarrollarlas para que se tenga un rendimiento en conjunto óptimo.

Como propuesta se menciona acciones que se deben ejecutar para enmendar el diagnóstico, en el que se deberá conocer las competencias existentes en los colaboradores, y de acuerdo a ello, analizar qué otras habilidades se requieren en las distintas áreas de la organización, posterior a ello, se planeará un cronograma de charlas y capacitaciones para fortalecer y desarrollar las competencias que se necesitará. De igual modo, fomentar los equipos colaborativos, en el que se plantean distintos escenarios para que los colaboradores se adapten a dicho escenario mediante la buena toma de decisiones.

Para la presente tesis, se propuso el siguiente problema general: ¿De qué manera influyen las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022? así como también los problemas específicos que son: a) ¿De qué manera influyen las competencias instrumentales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022? b) ¿De qué manera influyen las competencias personales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022? c) ¿De qué manera influyen las competencias sistémicas en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022?

Justificación teórica: El abordaje de las variables Competencias laborales y rendimiento laboral en el ámbito teórico es muy relevante, ya que existen múltiples trabajos en el sector empresarial que van ayudar a comprobar una serie de

hipótesis y mostrar un aporte al conocimiento científico, y que este sirva como modelo de investigación para estudios futuros y se puedan contrastar resultados.

Justificación metodológica: El diseño, las técnicas e instrumentos que se utilizaron, sirven para medir las variables en estudio y, que finalmente puedan ser replicables en otros estudios con diferentes contextos a partir de las comprobaciones que se hallen en esta investigación.

Justificación práctica: Con los resultados y conclusiones obtenidos en la investigación, podrá brindar una serie de recomendaciones que podrán ser tomadas en cuenta por el conjunto de pymes estudiadas, y por lo tanto servirá, para mejorar su nivel de competencias y rendimiento laboral.

Seguidamente como objetivo general es: Determinar la influencia de las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. Objetivos específicos: a) Determinar la influencia de las competencias instrumentales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. b) Determinar la influencia de las competencias personales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. c) Determinar la influencia de las competencias sistémicas en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.

En cuanto a la hipótesis general es: Las competencias laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. Seguido las hipótesis específicas son: a) Las competencias instrumentales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. b) Las competencias personales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022. c) Las competencias sistémicas influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de incrementar los fundamentos teóricos de la tesis, se realizó la búsqueda y análisis de diversas publicaciones, en el que se presentan aquellos que vinculen las variables de estudio: Competencias laborales y rendimiento laboral.

Anggiani (2017) en una investigación hecha en Yakarta-Indonesia, tuvo como objetivo analizar la influencia de las habilidades duras y las habilidades blandas en el rendimiento de los empleados, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y con un diseño de investigación correlacional, con los modelos de diseños no experimentales. La muestra fueron 207 empleados de hoteles Yakarta. Los resultados indican que las habilidades y las habilidades blandas influyen significativamente en el rendimiento de los empleados (Grado de correlación = 0,498 y nivel de significancia = 0,011 < 0,05).

Beltrán y Bou (2018) en una investigación realizada en Castellón-España, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y diseño no experimental, que tuvo como objetivo general de describir si las habilidades se vinculan con el rendimiento laboral en una reconocida empresa española; para ello se diseñó un cuestionario para cada variable y se recabaron datos mediante encuestas aplicadas a una muestra de 262 empleados. Al finalizar el estudio los investigadores hallaron que la gestión de habilidades y el rendimiento laboral se relacionan de forma positiva (coeficiente de regresión = 0,28 ($p < 0,05$); grado de correlación = 0,76).

Kusuma (2017) en una investigación desarrollada en Bogor, con el objetivo principal de describir si la gestión de habilidades guarda relación con el rendimiento de los colaboradores, Indonesia, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, desde los diseños no experimentales para describir la correlación entre las variables; la muestra fue de 62 empleados. Al finalizar el estudio los investigadores hallaron que la gestión de las habilidades se vincula con el rendimiento del personal de forma positiva y (Nivel de significancia = 0,200; Coeficiente de 0,366). El análisis mostró que el conocimiento, la capacidad y la actitud, todos juntos, tienen un resultado positivo en el rendimiento laboral de los colaboradores.

Evianisa (2021) en una investigación hecha en Bengkulu-Indonesia, cuyo objetivo principal fue identificar la relación entre las competencias de los recursos humanos con el desempeño de los empleados de una reconocida empresa aceitera de Indonesia, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, y de diseño no experimental para describir la correlación entre variables. La muestra fue de 76 empleados. Finalmente, se halló que la competencia afecta el desempeño de los empleados en la empresa de molienda de aceite de palma, puesto que, el valor de la fiabilidad compuesta es de 0,98 para la competencia, de 0,95 para las mejores prácticas de gestión y de 0,95 para el rendimiento de los empleados.

Wibowo y Yuniarto (2021) en una investigación realizada en Indonesia, cuyo objetivo principal fue describir la relación entre la gestión de competencias y el desempeño de los empleados de una cadena de servicios, de enfoque cuantitativo de tipo aplicada y con un diseño de investigación correlacional. La muestra fue de 99 empleados. Como resultado, se encontró que las habilidades laborales se relacionan y afectan el desempeño de los colaboradores. (P de $0,020 < 0,05$).

Pacherrez y Marrufo (2020) en su investigación desarrollada en Rioja-San Martín, cuyo objetivo principal fue identificar la relación entre las competencias y el desempeño de ellos empleados de una municipalidad, Perú, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y de diseño no experimental, con un diseño de investigación correlacional. La muestra fue de 39 empleados. Al finalizar el estudio los investigadores hallaron que el modelo de gestión de competencias guarda relación con el desempeño laboral ($Rho = 0,570$, Sig. Bilateral = $0,000$).

Valiente, et al. (2020) en una investigación hecha en Trujillo, cuyo objetivo principal fue determinar el impacto de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo, Perú, con un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional causal transversal, con una muestra de 115 empresas constructoras. Se concluyó que, existe un impacto significativo de la gestión por competencias, permitiendo mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del Distrito de Trujillo ($\tau = 0,845$; Sig. P = $0,000 < 0,05$; Rho de Spearman = $0,905$)

Felicitas y Marmanillo (2018) en una investigación realizada en Cusco, que tuvo como objetivo principal identificar si el modelo de gestión de competencias y el desempeño del personal se relacionan en una institución pública de salud, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. El tipo de estudio fue no experimental, de diseño correlacional, con una muestra de 23 enfermeras licenciadas en salud. Finalmente, los investigadores encontraron que la gestión de competencias y el desempeño de los empleados tienen relación (Rho de Spearman = 0.702 y p-valor = 0.001 < 0.05)

Saavedra, et al. (2019) en una investigación desarrollada en Tumbes, que tuvo como objetivo general encontrar la relación entre el modelo de gestión de competencias y el desempeño laboral en una institución de educación pública. Con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño correlacional y una muestra de 48 empleados. Al finalizar el estudio los investigadores hallaron que la gestión de competencias y el desempeño de los empleados tiene relación (Grado de correlación = 0,440 y nivel de significancia = 0.005)

Jara, et al. (2018) en una investigación hecha en Lima, que tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú, con un enfoque cuantitativo. El método fue hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 336 empleados del Ministerio de Salud. Finalmente, en la investigación se halló que la gestión de competencias tiene relación con el desempeño de las enfermeras (nivel de significancia < 0,05; p=0.925).

Seguidamente, se exponen las bases teóricas que aclaran las variables en estudio:

Para los autores Martínez y González (2018) las competencias no solo se limitan en tener conocimientos, sino también, en saber aplicarlos, ya que actualmente se han vuelto una necesidad social y profesional, requerida para gestionar y adaptarse ante los cambios constantes. Asimismo, de acuerdo al nivel de habilidades que la persona posea, le resultará más fácil lograr obtener un puesto

de trabajo. Dichos autores han dividido las competencias transversales, en las competencias instrumentales, personales y sistémicas.

Dichos autores dividen las competencias mencionadas, las competencias instrumentales en: organización y planificación, comunicación, uso TIC, lengua extranjera, desarrollo del proyecto profesional y vital y toma de decisiones y gestión de información; las competencias personales en: trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social y control emocional; y por último las competencias sistémicas en: trabajo autónomo, actitud emprendedora, adaptación, motivación e investigación.

La organización es grupo de pensamientos, reglas y valores que influyen en la acciones o actividades realizadas. (Sosa y Matos, 2019). La planificación indica las actividades, acciones, recursos y tiempo destinados a determinados objetivos. (Morales et al., 2020). La comunicación supone saber expresar las ideas, inclusive en otros idiomas, saber procesar textos y comprenderlos. (Urbano et al., 2020). El trabajo en equipo es la capacidad de laborar con un grupo de persona enfocados en un mismo objetivo. (Marín et al., 2019). Se considera la interacción social como todo encuentro presencial realizado con los demás. (Guillen et al., 2021). La capacidad de adaptación al cambio es necesaria porque es un factor calve para conseguir el éxito. (Caballo et al., 2022). La motivación es el conjunto de ideas propias que son las causantes de las acciones, generalmente positivas, de las personas. (Navarro et al., 2022).

Ante las diferentes perspectivas de las competencias laborales, Vallejo-Trujillo y Hernández (2019) comentan que son aquellas características de una persona que le permite actuar de manera efectiva con los demás y son fundamentales para acceder y desempeñarse en el mundo laboral. Asimismo, según Macías et al. (2017) afirman que el dominio de las competencias transversales, por su carácter genérico, son muy útiles en cualquier profesión.

Refuerza Simeon et al. (2018). Comenta que, el desarrollo de las competencias se ha convertido algo esencial para la supervivencia de las personas en este entorno competitivo, dando como resultado una nueva definición de

competencias transversales como el conjunto de herramientas sociales para el éxito en la vida cotidiana en diferentes contextos.

Enfatizando la primera dimensión, competencias instrumentales, Martínez y González (2018) mencionan que se adquieren en un ámbito disciplinar y que se relacionan con aspectos personales y sociales. De la misma manera, Ferreras et al. (2021) son la unión de habilidades son una combinación de habilidades manuales y aptitudes intelectuales que favorecen la competencia profesional.

Con relación a las competencias instrumentales, Martínez y González (2018) lo dividen en: organización y planificación, comunicación, uso TIC, lengua extranjera, desarrollo del proyecto profesional y vital y toma de decisiones y gestión de información.

Complementando la definición, Vitchenko et al. (2022) son el conjunto de competencias comunicativas, cognitivas, así como las habilidades de autoaprendizaje y de investigación. Asimismo, Anes et al. (2021) las personas emplean competencias instrumentales cuando hacen uso de las herramientas que tienen a su disposición para desarrollar alguna actividad.

En la segunda dimensión, competencias personales, Martínez y González (2018) mencionan que actualmente son una necesidad en el ámbito social y profesional que ayudará a la adaptación de los constantes cambios. Además, Saunders y Bajjaly (2022) son el grupo de aptitudes personales como la comunicación y el trabajo en equipo e incluso la resolución de conflictos y la innovación. Estas competencias o aptitudes personales se han vuelto requisitos indispensables para laborar de manera eficiente en cualquier ámbito social, esto también incluye las aptitudes tecnológicas (Iñiguez-Berrozpe y Ellen, 2020). Además, Musonda y Okoro (2021) son consideradas como el factor que ayuda en el mejoramiento del éxito profesional en todas las empresas, puesto que, permite a las organizaciones actuar como se desea en beneficio a la sociedad.

Con relación a las competencias personales, Martínez y González (2018) lo dividen en: trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social y control emocional.

Como tercera dimensión, Martínez y González (2018) mencionan que son las más relevantes, porque comprende aspectos del colaborador como la actitud emprendedora, su proactividad y trabajo autónomo. Asimismo, Macías (2018) indica que se relacionan directamente con las destrezas y habilidades, suponiendo una mezcla entre conceptos como la comprensión, el conocimiento y la sensibilidad que hacen que una persona observe de qué modo las piezas de un todo se enlazan y unen. Además, Belchior et al. (2022), abarcan la visión global e integrada del trabajo, incluida la identificación y el procesamiento de información. Cabe resaltar que, los empleadores valoran y buscan con más énfasis reclutar a profesionales que cuentan estas competencias sistémicas, por encima de las competencias instrumentales y personales. (Foronda, 2017)

Con relación a las competencias sistémicas, Martínez y González (2018) lo dividen en: trabajo autónomo, actitud emprendedora, adaptación, motivación e investigación.

Teoría de la Gestión por Competencias

Se entiende como la fijación de una serie de normas o reglas que dirigen la administración del personal y tomando en cuenta las competencias propias del colaborador, para lograr los objetivos organizacionales (Santos, 2001). Además, para la mejora de estas competencias y una correcta implementación de reglas, se debe evaluar las competencias existentes en la organización, y a partir de ello, empezar a fomentar el desarrollo del talento humano en base a una serie de capacitaciones y entrenamientos, que posteriormente se reflejará en resultados mediante las evaluaciones de desempeño.

Enseguida, se comienza a explicar la segunda variable rendimiento laboral del presente estudio, según Biénkowska y Tworek (2020), lo definen como el particular comportamiento de los colaboradores, en el que la organización toma valor gracias al trabajo de las personas, implicando el resultado de las acciones realizadas.

Además, según James y Nasere (2020), comenta que es el conjunto de esfuerzos y procesos organizados, los cuales ayudan que los colaboradores incrementen sus conocimientos y competencias. Asimismo, según Zhang et al.

(2021), indica que, es el grupo de prácticas o actividades que forman parte fundamental para el logro de objetivos organizacionales.

La primera dimensión es ajuste persona-trabajo, según Biénkowska y Tworek (2020) es una coincidencia entre los conocimientos, habilidades y habilidades individuales y los requisitos del trabajo. Además, el ajuste persona-trabajo se enfoca en el individuo y su rol en la organización, haciendo énfasis en la perspectiva unidimensional. (Delgado, 2019). Asimismo, el concepto de ajuste persona-trabajo tiene un efecto sobre la comodidad del colaborador, tanto fuera como dentro de su centro de trabajo (Medina, 2019). En la misma línea, se refiere a la correspondencia entre las necesidades de los empleados y los suministros del puesto de trabajo. (Abdalla et al., 2018).

La segunda dimensión es motivación laboral, según Biénkowska y Tworek (2020) indican que es tradicionalmente conceptualizada como el grado en que el empleado está auto motivado para desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo. Asimismo, de acuerdo con Peña y Villón (2017), es la actitud del colaborador en alcanzar las metas de la empresa, teniendo en cuenta también, la satisfacción de sus necesidades. Además, se entiende como el impulso interno al trabajo, resaltando en el significado personal, la realización y la pasión por el trabajo (Zhang y Hirschi, 2021). Complementan la información, Rinaldi y Riyanato (2021), es la serie de actividades que el colaborador realiza, en base a su propia voluntad para su desarrollo propio como el de su centro de labores.

La tercera dimensión es satisfacción laboral, según Biénkowska y Tworek (2020) definida como una condición emocional placentera o satisfactoria que es producida de la valoración de su trabajo o experiencia laboral. En la misma línea, Narzary y Palo (2020), es el estado emocional positivo que es ocasionado por el mérito de su rendimiento como colaborador. Además, se define como la conducta del personal, generalmente percibida como positiva, sobre las acciones que realizan en sus actividades laborales. (Paliga et al., 2022). De igual manera, describe el grado de satisfacción, de acuerdo a su estado de ánimo de una persona con su trabajo bien ejecutado. (Md Abu et al., 2022).

La cuarta dimensión es compromiso laboral, según Biénkowska y Tworek (2020) lo definen como la capacidad de los empleados para adaptarse voluntariamente a sus funciones laborales. Además, es una señal de comodidad a un estado mental satisfactorio relacionado con el trabajo. (Wolter et al., 2019). Por otro lado, el compromiso laboral se ha vuelto indispensable en las empresas, puesto que, tiene un impacto relevante en los colaboradores, logrando resultados beneficiosos para la organización. (Rahmadani y Schaufeli, 2022). Asimismo, se describe como la actitud perseverante, positivo y profesional de los colaboradores ante su centro de labores. (Pinto et al., 2021). Para complementar, Khan et al. (2021), es el estado del colaborador agradable hacia la organización, quien está dispuesto a dedicar más esfuerzo de lo normal.

Teoría de la Productividad

Para Bonilla (2012), es una variable fundamental cuyo comportamiento acelera o frena las fuerzas productivas de la economía, ya que refleja el uso eficiente o ineficiente de los recursos de que dispone un país, empresa o sector.

En el caso particular de las empresas, el nivel de productividad que estas poseen, se encuentra conociendo la relación entre los objetivos propuestos y la cantidad de recursos, ya sean económicos, materiales o humanos que se utilizan para dicho propósito. Siendo un hecho, que las organizaciones que cuentan con un alto grado de productividad, tienen cierta ventaja competitiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- **Método Hipotético Deductivo**

En tal sentido, Sánchez (2019) precisan que modelo hipotético deductivo tiene como propósito principal analizar y estudiar los efectos que pueden producir las causas. Asimismo, cuenta con otras metas importantes, como pronosticar y monitorear el sustento, los procesos, normas y modelos teóricos.

- **Enfoque Cuantitativo**

En tal sentido, la presente investigación presenta un enfoque cuantitativo que ayuda a recolectar la información con el fin de solucionar la problemática y experimentar las hipótesis planteadas, que parte en función de dos puntos elementales el análisis de datos y de la medición matemática (Martínez et al, 2020)

Quiere decir que, el enfoque cuantitativo tiene como base la información numérica y estadística que servirán para lograr los objetivos.

- **Tipo de Investigación: Aplicada**

Para fundamentar, la investigación empleada es de tipo aplicada, debido a que es un estudio ingenioso donde se pueden adquirir conocimientos nuevos y relevantes que parten de conocimientos básicos o indagar sobre los recientes enfoques, todo ello para cumplir con los objetivos establecidos (Shi et al, 2022).

A partir de lo detallado anteriormente, se emplearán ideas teóricas argumentados por los investigadores Martínez y González (2018), Biénkowska y Tworek (2020) con el único motivo de evidenciar la influencia que hay entre las variables.

Diseño de Investigación

- **No Experimental**

Para comenzar, el diseño que se empleó en el presente estudio es no experimental, debido a que no tiene control de las variables en estudio, ni mucho

menos las alteran, debido a que las variables son utilizadas solo para observar las implicaciones y analizar los datos (Denegri et al, 2021).

- **Corte Transversal**

A partir de las evidencias anteriores, para continuar la temática Rodríguez y Mendivelso (2018) precisan que el diseño de corte transversal tiene como fin principal es determinar la índole de la población en estudio, además es necesario precisar que es un estudio cuenta con dos propósitos, el descriptivo y analítico.

- **Nivel de Investigación: Correlacional causal o explicativa**

Por último punto, los autores Huaré et al (2022) precisan en su libro que, las investigaciones correlacionales causales ayudan a determinar la posible relación que tendrían dos variables y el posible efecto que puede causar la variable independiente a la variable dependiente sin manipularlas.

3.2. Variables y operacionalización

Continuando, en este apartado se detallan de manera general a los autores bases y el procedimiento de operacionalización, además sobre cómo se divide cada variable y la escala de medición en uso.

Antes de continuar con él apartado, es necesario precisar que se conceptualiza como variable aquel componente o rasgo que puede ser manipulado y recibir alguna variación, los cuales se pueden percibir o no, sobre todo incentivan a generar estudio con profundidad (Arroyo, 2022).

3.2.1. Variable Independiente: Competencias Laborales

3.2.1.1. Definición Conceptual

Al respecto, los autores Martínez y González (2018), precisan que las competencias de las personas no solo se desprenden de teorías o conocimientos, sino de cómo estos saberes se aplican y ejecutan en las actividades que se realice, además, se sabe que un colaborador con un alto nivel de competencias, le resultará mucho más sencillo encontrar una empresa donde valoren sus habilidades y competencias.

3.2.1.2. Definición Operacional

Dentro del orden de ideas, con la información obtenida por nuestros autores base, detallan con exactitud el instrumento a utilizar, que ayudan a que la investigación valla alineada por buen camino.

De acuerdo con la teoría y el modelo empleado por Martínez y González (2018), se dimensionan de la siguiente manera, se dividen en tres dimensiones generales y 15 específicas, las cuales tendrán 57 ítems en total, que serán aplicadas y medidas en los colaboradores de las pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho.

3.2.1.3. Dimensiones e Indicadores

Por último, el instrumento utilizado está compuesta por criterios de análisis de la actualidad, donde esta consta de tres dimensiones generales y por 15 competencias específicas los cuales se clasifican en: Competencias instrumentales que consta de 21 ítems (organización y planificación, comunicación, uso de la tecnología de la información y comunicación, lengua extranjera, desarrollo del proyecto profesional y vital y toma de decisiones, gestión de información), Competencias personales tiene 16 ítems (trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social, control emocional) y por ultimo las competencias sistémicas con 20 ítems (trabajo autónomo, actitud emprendedora, adaptación, motivación e investigación).

Además, la escala de medición utilizada, es ordinal de tipo Likert, que se clasifica en 5 alternativa, que van desde 1. Nada 2. Poco, 3. Algo, 4. Suficiente y 5. Mucho.

3.2.2. Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

3.2.2.1. Definición Conceptual

En tal sentido, para tener un panorama amplio, los autores Biénkowska y Tworek (2020), lo detallan como la característica del comportamiento de los colaboradores. Además, el desempeño laboral se refiere tanto a aspectos de comportamiento como de resultados. Por lo tanto, el desempeño laboral según los

autores está ligado al comportamiento de un individuo más que a los resultados de ese comportamiento.

3.2.2.2. Definición Operacional

Los autores bases Biénkowska y Tworek (2020), propusieron en su revista el cuestionario validado, que permitió darle forma al estudio. Dicha variable se medirá a través de 4 dimensiones centrales, el cual está compuesta por 8 indicadores y 9 ítems que se aplicará a los colaboradores de las pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho.

3.2.2.3. Dimensiones e Indicadores

De acuerdo a los autores base, el rendimiento laboral consta de 7 dimensiones generales y 8 indicadores, que se dividen en ajuste de persona y trabajo en 3 ítems (conocimiento, habilidades en equipo y habilidades individuales), motivación laboral tiene 2 ítems (condiciones laborales y reconocimiento), satisfacción laboral con 3 ítems (comodidad y lealtad), compromiso Laboral con 1 ítem (dedicación).

En tal sentido, la escala de medición empleada en el estudio, es ordinal el tipo más utilizado en los trabajos es Likert que se divide en 5 alternativas, que van desde 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Continuando con el estudio, es fundamental precisar ciertos aspectos que ayudan a que la investigación vaya direccionada por buen rumbo, el cual está comprendida por la unidad que será analizada mediante técnicas.

3.3.1. Población

Al respecto, para definir la población tenemos a los investigadores Freire et al. (2019) que determinan que la población es la totalidad de personas que tienen características similares, los cuales ayudan a obtener información que sirve para empezar a estudiar y solucionar la problemática de investigación.

Por tal motivo, la población seleccionada es infinita donde no es conocida con exactitud, constituida por los colaboradores que laboran en la Pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho, que son importantes para extraer datos valiosos, quienes deben cumplir con los requisitos de inclusión y exclusión.

Unidad de análisis

Dentro del marco de ideas, la unidad de análisis se refiere al objeto de análisis que se ejecuta para obtener información significativa para el estudio (Arias y Covinos, 2021). En definitiva, la unidad de análisis es cada uno de los colaboradores de la Pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho, donde todos ellos tienen una o más cualidades en común.

Criterios de inclusión:

Se incluyeron a todos los colaboradores mayores de 18 años, además que laboran en las pymes por más de 6 meses y que laboran en las pymes tanto de manera presencial como virtual.

Criterios de exclusión:

Se excluyeron a los colaboradores que solo son contratados por festividades, también a los que presentan una gran cantidad de inasistencias y a profesionales que no pertenecen a la empresa solo son contratados para realizar una función que no desarrolla la entidad.

3.3.2. Muestra

Al respecto, Arispe et al. (2020) precisan que la muestra es un grupo de estudio de la población, donde se podrá obtener información valiosa. Consta de ventajas significativas como economiza los costos y ahorra el tiempo.

Es necesario precisar que ambos temas explicados anteriormente, deben estar alineados a la problemática y los objetivos de investigación. Donde se aplicará el instrumento a 266 colaboradores de las pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho, la muestra fue obtenida de acuerdo a una fórmula debido a que la

población es infinita. Ante ello la muestra hallada a través de la fórmula poblacional infinita (ver anexo 03).

3.3.3. Muestreo Probabilístico

De acuerdo con el panorama de ideas, Limaymanta (2019) refiere que el muestreo probabilístico comprende unidades de análisis que son seleccionadas aleatoriamente para conformar la muestra, donde permite establecer pruebas para distintos puntos como las hipótesis.

Por lo tanto, la tesis en estudio empleó el muestreo probabilístico donde todos los colaboradores pueden ser elegidos, además se encarga de analizarlos y estudiarlos.

3.3.4. Muestreo Probabilístico Aleatorio Simple

Sintetizando todo lo expuesto en este apartado, Hernández y Carpio (2019) indican que para emplearlo, es necesario identificar y conocer a los individuos que constituyen la población, donde se le indica un número, para luego elegirlos de manera aleatoria hasta conformar la muestra requerida.

En definitiva, es fundamental, ya que es una técnica importante para la elección de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a la gran panorámica de ideas, Cisneros et al. (2022), infieren que todo estudio emplee técnicas para la recolección de información, los cuales suelen utilizarse de diferente manera, enfocadas a los objetivos y la técnica elegida.

Por lo tanto, nuestra investigación utilizará técnicas para recabar información relevante y valiosa acerca de las competencias laborales y el rendimiento.

3.4.1. Técnica

En contraste con el anterior punto, comentan que la encuesta es un instrumento sistemático que ayuda a la obtención de información, por medio de la contestación de preguntas ejecutadas a un público definido, con el único fin de analizar y explicar las características halladas (Salvador et al. 2021)

En pocas palabras, es una técnica que ha sido utilizado en muchas investigaciones, mayormente en los campos de ciencias sociales. Donde la investigación, hará uso de dos cuestionarios ya validados anteriormente por los autores bases.

3.4.2. Instrumento: Cuestionario

Continuando, es un método conocido en investigaciones cuantitativas, pues garantiza la obtención de información sobre aspectos esenciales como la problemática y que los encuestados respondan lo consultado en el formato virtual o presencial (Pozzo et al., 2018).

En tal sentido, se empleó como instrumento el cuestionario, que consta de 57 preguntas para competencias laborales y 9 para rendimiento laboral, el cual será aplicado a la muestra elegida, con el único motivo de determinar la actitud del personal e identificar su nivel de relación.

3.4.3. Validación de Instrumento

Seguidamente para fundamentar el tema Cantorín et al. (2022), indicaron que la validación se encarga de determinar el grado que la herramienta mide lo que tiene que medir. Asimismo, es el proceso donde se determina si el contenido y el instrumento guardan relación con las teorías expuestas por los investigadores Alvarado et al. (2022).

3.4.4. Confiabilidad

Por último punto de este apartado, es preciso indicar que la confiabilidad es la encargada de reflejar la consistencia tanto de los resultados como de la temática obtenida por el instrumento que fue utilizada en distintos momentos Medina y Verdejo (2020).

De modo que, para saber el grado de confiabilidad que poseen nuestros instrumentos de las dos variables en estudio competencias laborales y rendimiento, se empleara el coeficiente alfa de Cronbach por medio de programa Spss v26 para determinar la veracidad de la prueba.

3.4.5. Evidencias de validez y confiabilidad

En el presente estudio, se utilizaron dos cuestionarios ya validados por expertos en un artículo, a continuación se detalla los puntos importantes de las herramientas:

FICHA TECNICA DE COMPETENCIAS LABORALES

Nombre del instrumento: Cuestionario de competencias transversales de Grado (CECTGRA).

Autores: Martínez y González. Adaptada de ANECA (2005)

Año: 2018

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Número de Ítems: Consta de 57 ítems

Aplicación: La aplicación fue de manera individual y anónima.

Tiempo de administración: Se respondió en un aproximado de 20 minutos.

Usos: Para determinar las competencias transversales que posee un estudiante de último año de una carrera universitaria.

Estructura: Las 15 competencias laborales están comprendidas y divididas en tres dimensiones, tales como Competencias instrumentales, personales y sistémicas.

Escala de medición: Para emplear el instrumento, se hizo uso de la escala de medición ordinal, de tipo Likert, que contó con cinco alternativas que van del 1 al 5 significando el primero nada y el quinto mucho.

Validez y confiabilidad: El instrumento empleado en la investigación, fue validado por 8 profesionales expertos que tuvieron conocimientos en los temas en ejecución.

En cuanto a la fiabilidad del instrumento, se hizo uso del método estadístico Alfa de Cronbach, donde las competencias instrumentales obtuvieron en desarrollo 0.785, en dominio 0.718 y en relevancia 0.819,

asimismo las competencias personales obtuvieron en desarrollo 0.825, en dominio 0.774 y en relevancia 0.743, finalmente en las competencias sistémicas obtuvo en desarrolló 0.899, en dominio 0.832 y en relevancia 0.864, obteniendo una fiabilidad global entre superior y excelente.

FICHA TECNICA DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario de la mediación de la relación entre la capacidad dinámica de los empleados y el desempeño laboral.

Autores: Biénkowska y Tworek

Año: 2018

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Número de Ítems: Esta comprendida por 9 ítems

Aplicación: Individual

Tiempo de administración: Se realizo en un aproximado de 15 minutos.

Usos: Para determinar la relación entre la capacidad dinámica de los empleados y el desempeño laboral.

Estructura: Se dividió en cuatro dimensiones: ajuste persona-trabajo, motivación laboral, satisfacción laboral y compromiso laboral.

Escala de medición: La revista estudiada empleó la herramienta del cuestionario donde es de tipo Likert, que contiene cinco respuestas que parten de 1 al 5, cada una de ellas significa algo, el 1 nunca y el mayor 5 mucho.

Validez y confiabilidad: El cuestionario estuvo validado de dos maneras, la validación teórica fue modificada a validación aparente para verificar si las ítems tienen relevancia en la prueba y si los encuestados comprenden la medida, analizada por parte de 50 expertos que viven en Estados Unidos que los ítems expuestos en el cuestionario son adecuados. En cambio la validación de constructo se dio de manera factorial tanto

explorativa y confirmatorio, que se refiere a determinar los errores de medición, donde gracias a la prueba de adecuación muestral Kaiser se determinó que el muestreo es adecuado debido a que cuenta con un valor de 0.902. Luego se realizó el análisis exploratorio que los seis elementos generaron solo un factor y los hallazgos se dieron gracias al análisis confirmatorio con $\chi^2(4) = 23.221$, $p < 0.005$; TLI = 0.992; CFI = 0.899; RMSEA = 0.087.

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante la herramienta alfa de Cronbach que determinó que cada indicador cuenta con una fiabilidad superior a 7, donde el ajuste de personal obtuvo 0.840, motivación laboral con 0.856, satisfacción laboral con 0.824 y compromiso organizacional con 0.816.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos ayudan y garantizan que el proceso esté bien detallado, donde está conformado por un grupo de actividades necesarias para la ejecución del estudio, además están condicionados por seguir reglas y guías que precisan la duración (Vivanco, 2017).

Por consiguiente, se cuenta con un plan de procedimientos, en primer lugar, la aplicación de los instrumentos se realizó de manera online a los colaboradores de las pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho, donde tomo una semana ejecutarlos de manera completa y veraz, asimismo las encuestas del estudio fueron distribuidas a los colaboradores por medio de la plataforma de mensajería WhatsApp.

En segundo lugar, la información obtenida será puesta en el programa SPSS v26 para determinar el nivel de confiabilidad y la tabulación. En tercer lugar, se elaborarán las figuras de los resultados obtenidos y la contrastación de las hipótesis para dar una explicación de cada una de ellas. Por último, se determinarán las conclusiones y recomendaciones de todos los puntos analizados que deben realizarse en relación a los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

En lo que respecta este punto, es primordial que la presente investigación se desarrolle en dos etapas, es decir el primer punto es de manera descriptiva y el segundo punto es a través de la estadística inferencial.

Al respecto, Mayorga et al. (2020), precisan que la estadística descriptiva consta de ordenar los datos obtenidos de una manera organizada y sintética, donde la información se vea detallada y sea de encontrada de manera rápida y fácil, ya sea de manera escrita o en gráficos.

Asimismo, Matos et al. (2020), mencionan que la estadística inferencial permite hacer una toma de decisiones sobre el posible efecto que pueden tener las variables estudiadas, sobre la muestra seleccionada al azar. Al respecto, Mayorga et al. (2020), se encarga de analizar la información de los datos obtenidos en la muestra estudiada, a partir de ello se encarga de determinar las probabilidades y predicciones de las hipótesis y el comportamiento de las variables.

En primer lugar, se ejecutará la investigación descriptiva donde se recopila la información a través de los cuestionarios propuestos, con el motivo de ordenarlos en una matriz, para luego elaborar figuras obtenidas por el Spss v26 donde precisarán los valores estadísticos. En cambio, en segundo lugar se ejecutará la estadística inferencial, donde se pondrá a prueba las hipótesis planteadas por medio del estadístico del chi cuadrada y de la regresión logística.

Ante ello, Quispe et al. (2019), indican que la estadística paramétrica solo se suele emplear en variables continuas, ya que dependen de la disposición normal de los datos estadísticos empleados. Mientras que la estadística no paramétrica solo mide a las variables nominales y ordinales, debido a que la distribución es más libre.

En tal sentido, Quispe et al. (2019), precisan que el chi cuadrado o también llamado χ^2 cuadrado, es un estadístico que permite medir la dependencia que poseen dos variables sean ordinales o nominales.

Por último, los autores Valverde et al. (2022) indican que la regresión logística ordinal se encarga de determinar la probabilidad o predicción a través de

una ecuación, los cuales parten desde la variable independiente generando resultados en las dimensiones que presenta la variable dependiente ordinal.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con los estándares de calidad, se ha cumplido con el código de ética de la universidad César Vallejo reflejado en los principios, tales como transparencia en los resultados obtenidos son de manera veraz, autenticidad de la información planteada y originalidad del contenido en estudio. Asimismo, los colaboradores de las pymes brindaron su consentimiento y aprobación para realizar las encuestas, fue de manera voluntaria y espontánea, donde antes de ejecutar el instrumento se brindó información para su rápida comprensión, las encuestas son de manera anónima, todo ello para dar privacidad a los colaboradores. Los datos de la empresa se mantienen en privacidad para salvaguardar su identidad y mantener la confidencialidad.

Cabe destacar, la presente investigación utilizó fuentes de información que fueron recopiladas por bases de datos confiables, para garantizar su validez la investigación pasó por varios filtros para detectar la autenticidad y originalidad del documento. En tal sentido, se ejecutó bajo la guía de las normas APA 7ma edición que son importantes para el desarrollo del estudio, asimismo, se elaboró bajo la guía y supervisión del docente teórico, logrando que el porcentaje de turnitin sea favorable y la aceptación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Caracterización de la muestra

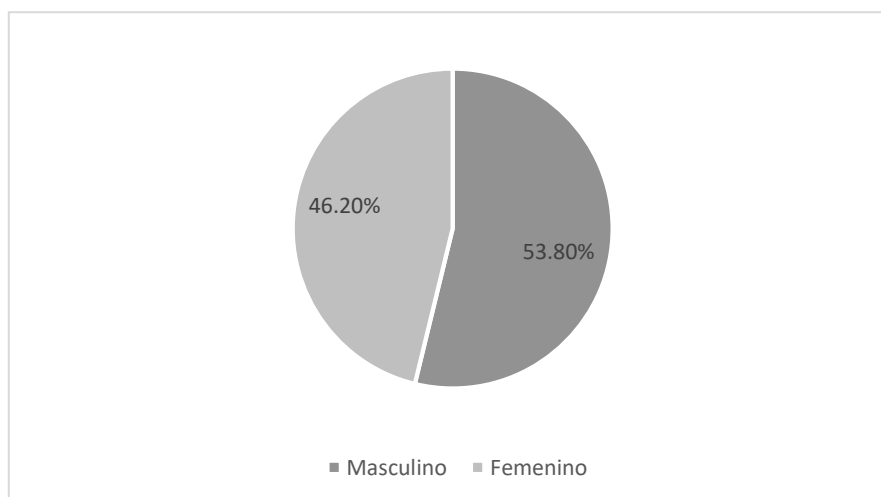


Figura 1: Género de los encuestados

Nota: En la figura se puede observar, que del total de la muestra de 266 encuestados, el 53.80% son de género masculino, en cambio el 46.20% son de género femenino, demostrando que en las pymes encuestadas de San Juan de Lurigancho hay mínimamente más colaboradores de género masculino que femenino.

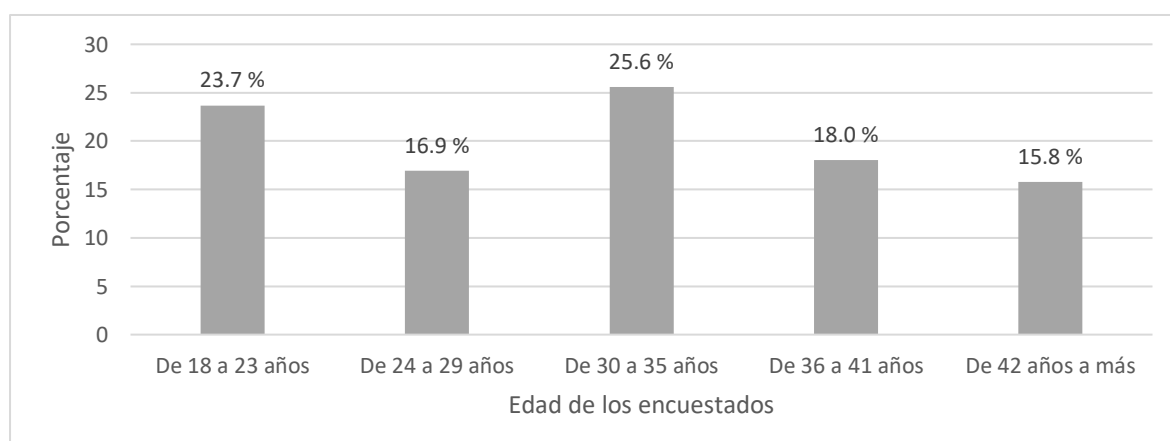


Figura 2: Intervalos de edad de los encuestados

Nota: En la figura se puede observar, que todos los intervalos de edad de los encuestados tienen datos similares, pero cabe destacar que el intervalo de edades que van entre 30 a 35 años consta de un mayor porcentaje con un 25.6%, en

cambio las edades que van de 42 a más tienen ligeramente un menor porcentaje con un 15.8%.

4.1.2. Representación descriptiva de las competencias instrumentales

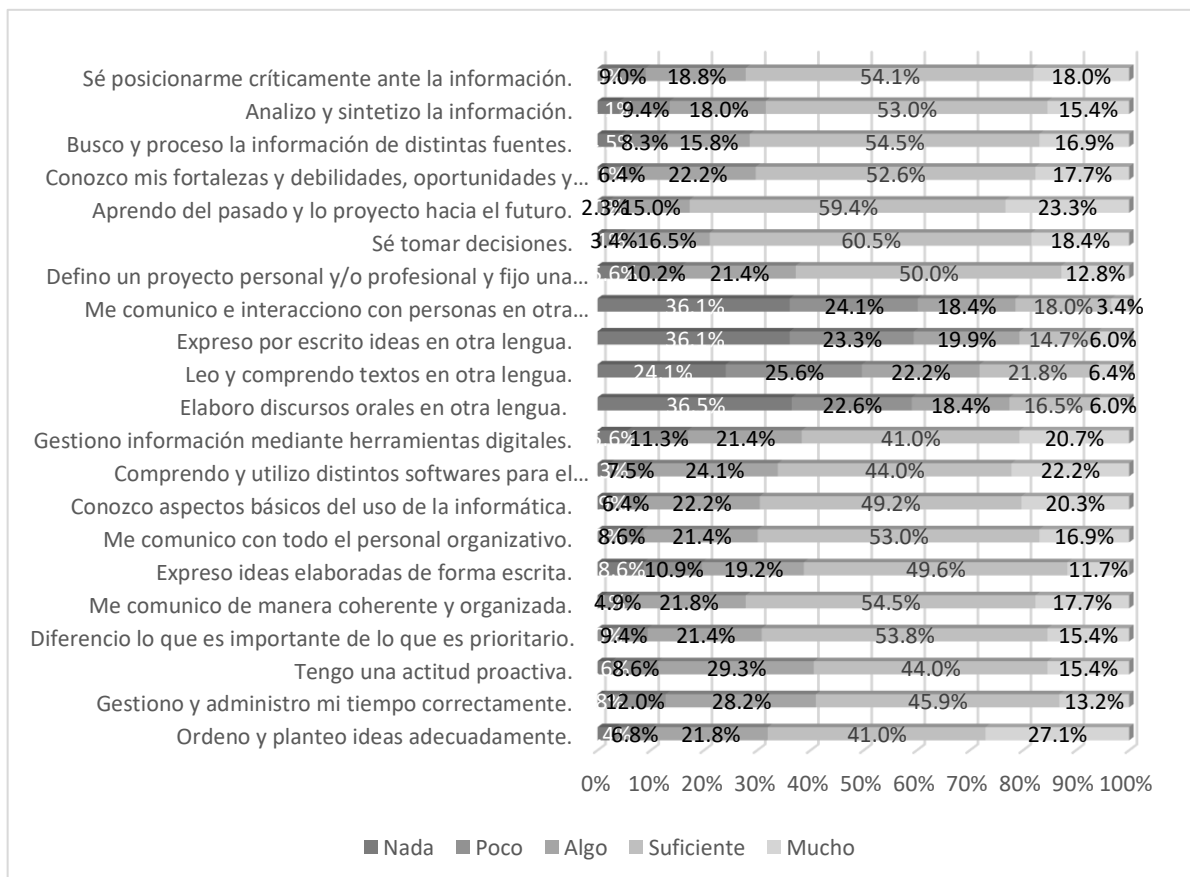


Figura 3: Competencias Instrumentales

Nota: En lo que respecta, en la figura se puede observar que la dimensión de competencias instrumentales, está comprendida por 21 preguntas importantes divididas en 6 indicadores. Se ha observado, que en el indicador de organización y planificación el ítem más resaltante con 69.2% indican que los colaboradores diferencian suficiente y mucho lo importante de lo prioritario, mientras que el 12.8% poco o nada saben administrar su tiempo. Respecto al indicador comunicación, el 72.2% suficiente y mucho se comunican de manera correcta y asertiva con todos, pero el 19.5% poco o nada se expresan de manera escrita. Asimismo sobre el indicador Uso de TIC, el 69.5% de los colaboradores suficiente y mucho conocen de manera básico el uso de la informática, mientras que el 16.9% poco o nada sabe utilizar herramientas digitales. Respecto al indicador Lengua extranjera, solo el 28.2% saben suficientemente leer y comprender textos de otra lengua, pero lo que

se ha observado notablemente que el 36.5% no sabe elaborar discursos en otra lengua. Asimismo respecto al indicador desarrollo del proyecto profesional y vital y toma de decisiones, el 60.5% de los encuestados indican que saben suficientemente tomar decisiones en el ambiente de trabajo mientras que el 5.6% no tiene definido su meta ni su proyecto tanto profesional como personal. Por último tenemos al indicador gestión de información, el 54.5% si busca de manera suficiente información de varias fuentes mientras que el 13.5% poco o nada analiza adecuadamente la información.

4.1.3. Representación descriptiva de las competencias personales

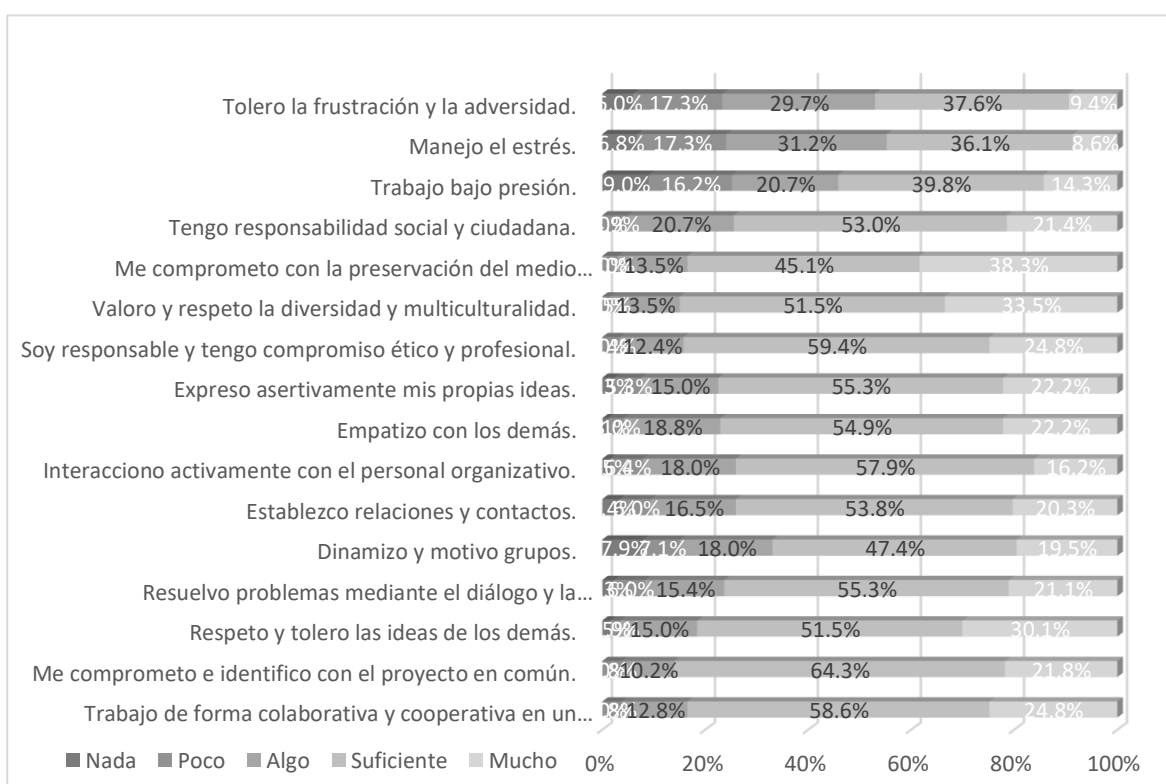


Figura 4: Competencias Personales

Nota: Con respecto a los indicadores de la dimensión competencias personales, abarca 4 indicadores con 16 preguntas importantes para conocer como maneja ciertos aspectos personales que se evidenciaran en la productividad. Ante ello, en el indicador Trabajo en equipo, se visualiza que el 86.1% son suficientemente comprometidos a la hora de cumplir un proyecto en común con todos sus compañeros, mientras que el 7.9% de los colaboradores encuestados no sabe dinamizar ni motivar a los grupos. Asimismo, en el indicador Interacción social, el

57.9% interacciona de manera suficiente con el personal que labora, mientras que el 9.4% no establece nada de relaciones ni contactos. También el indicador Compromiso ético y social, el 59.4% es suficientemente responsable y tiene compromiso tanto ético como profesional, mientras que el 4.9% tiene poca responsabilidad social y ciudadana. Finalmente, el 39.8% de todos los colaboradores sabe suficiente trabajar bajo presión, por el contrario, con un 9% se ha demostrado que no saben desarrollar sus actividades en un ambiente sobrecargado y además un 6.8% de los encuestados no sabe dominar el estrés, provocando que la eficiencia disminuya.

4.1.4. Representación descriptiva de las competencias sistémica

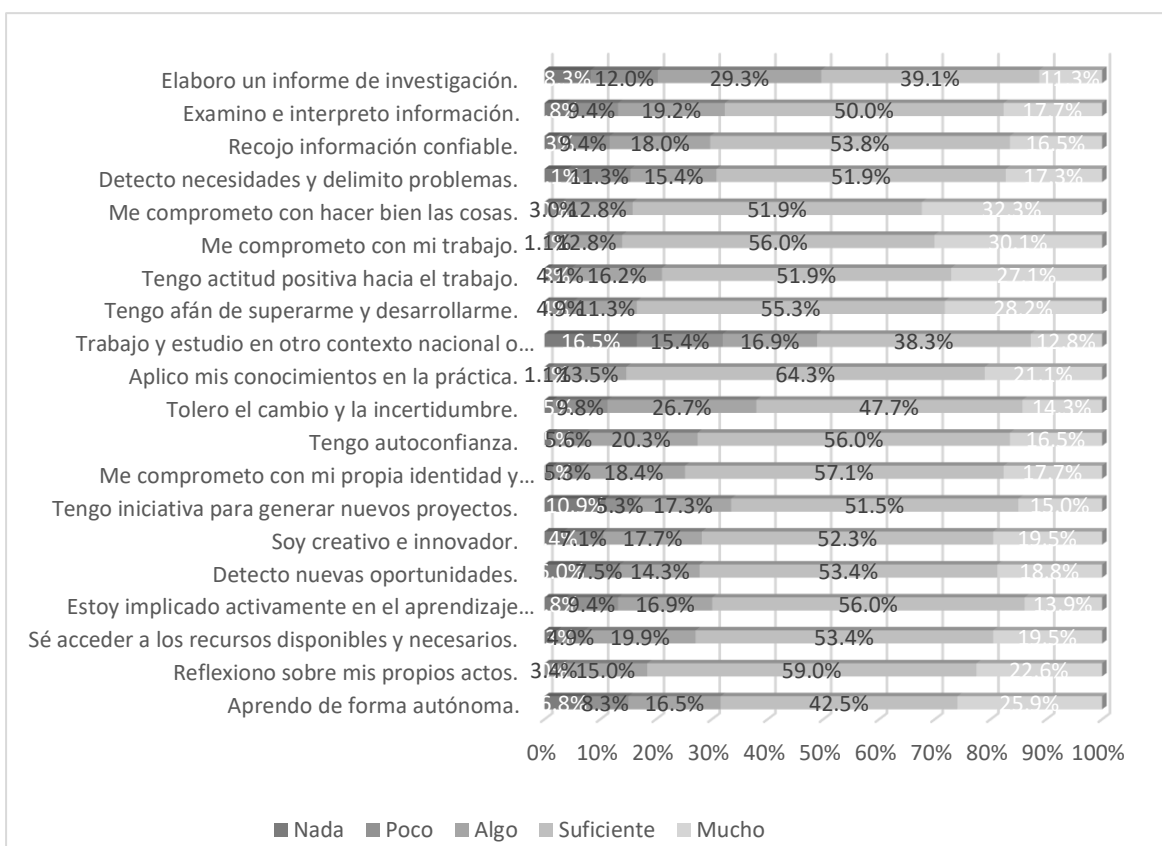


Figura 5: Competencias Sistémicas

Nota: En cuanto a los indicadores de las competencias sistémicas, están compuestas por 5 indicadores dividido en 20 preguntas notables. Se ha observado que en el indicador de Trabajo autónomo, el 59.0%, de los trabajadores reflexiona de la manera en cómo se comportan o de las acciones que realizan, por el contrario el 6.8% no aprende de manera independiente. Asimismo, el indicador Actitud emprendedora, resalta el 57.1% se compromete de manera suficiente con su propia

identidad y de crecer profesionalmente, mientras que el 10.9% de los colaboradores no generan nuevas ideas o conocimientos para generar proyectos que serían beneficiosos para la organización. También el indicador Adaptación, con el 64.3% se evidencio que aplica de manera suficiente sus conocimientos en la práctica, al contrario se notó que el 16.5% no realiza ninguna superación profesional es decir no estudia ni trabaja en otro contexto. En tal sentido, el indicador Motivación, con un 56.0% se compromete suficientemente con su centro de trabajo, al contrario solo el 5.3% tiene poco o nada la meta de superarse personal como profesional. Por último, el indicador Investigación, con un 53.8% investiga información confiable en fuentes de calidad, en cambio el 8.3% no elabora ningún informe beneficioso para las pymes.

4.1.5. Representación descriptiva de ajuste de persona y trabajo

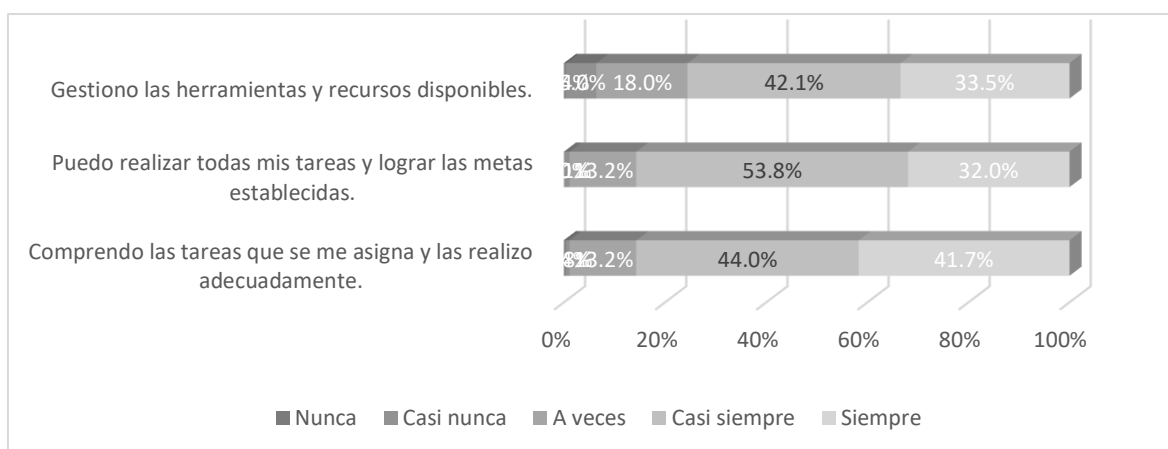


Figura 6: Ajuste de persona y trabajo

Nota: Continuando en este apartado se observan las dimensiones de la variable dependiente. Ante ello, en los indicadores de ajuste de persona y trabajo se perciben 3 preguntas importantes, donde el 41.7% del personal, siempre entiende las actividades y labores que le encomiendan por ello los ejecutan de la mejor manera y el 0.4% no logra entender del todo las funciones. Asimismo, el 33.5% de los encuestados comprende el funcionamiento de las herramientas que brinda la empresa en cambio el 0.4% no comprenden la utilización de los recursos. Finalmente el 32.0% ejecuta sus labores de manera adecuada logrando cumplir con los objetivos trazados por las pymes y el 1.1% casi nunca cumplen con las labores a detalle.

4.1.6. Representación descriptiva de motivación laboral

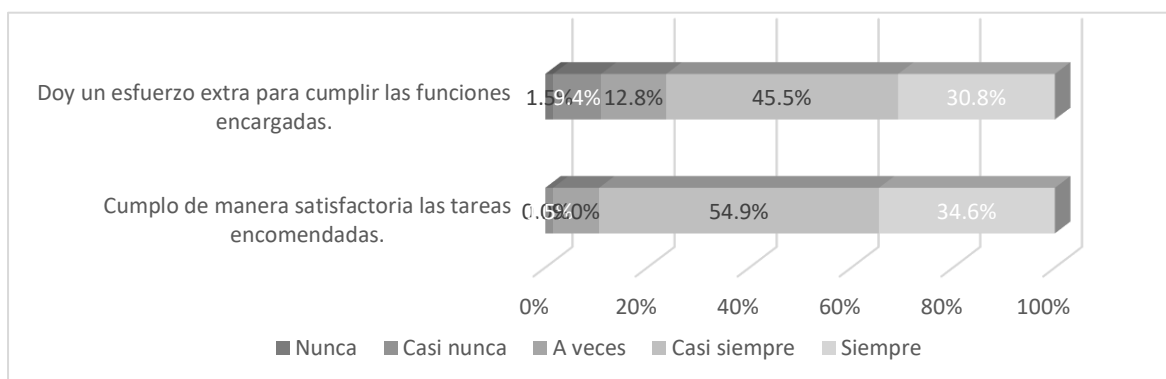


Figura 7: Motivación Laboral

Nota: Al respecto, en la figura se visualiza los indicadores de motivación laboral, donde el 34.6% de los encuestados siempre realizan sus actividades de manera eficiente en las pymes, asimismo se percibe que el 1.5% casi nunca cumple satisfactoriamente la ejecución de sus labores. Finalmente el 30.8% dan todo su esfuerzo para lograr los objetivos encomendados, sin embargo un 1.5% del personal no genera ningún esfuerzo extra que es vital para lograr una eficiencia productiva en la pyme.

4.1.7. Representación descriptiva de satisfacción laboral

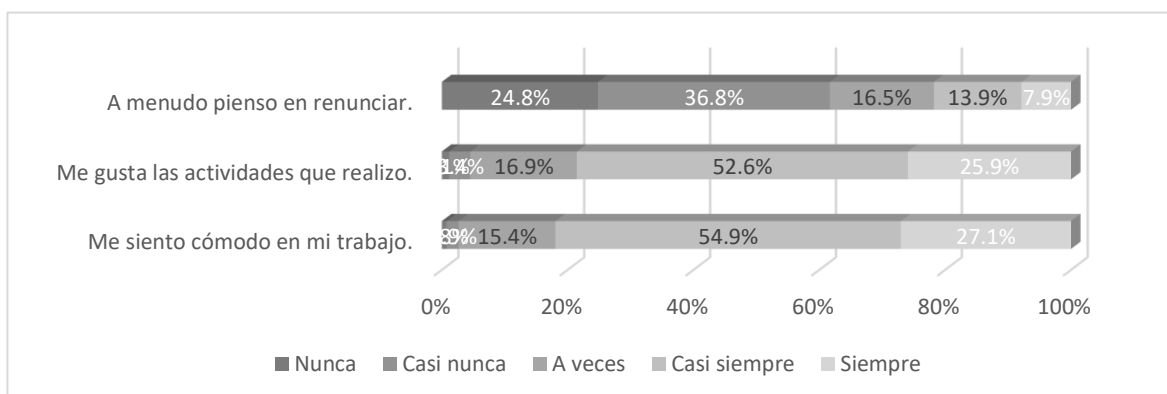


Figura 8: Satisfacción Laboral

Nota: Continuando, se observan los indicadores de satisfacción laboral de la variable dependiente, donde el 27.1% de los colaboradores se siente a gusto en el ambiente laboral de las pymes, pero un 0.8% no se siente cómodos. También se evidencia que el 25.9% del personal les gustan las funciones que ejecutan en las pymes en cambio el 1.1% no se sienten cómodos al realizar sus actividades cotidianas en el trabajo. Por último, el 24.8% no piensa abandonar la pyme donde

trabajan porque se sienten cómodos, pero un 7.9% piensa en renunciar a su centro de trabajo debido a que notan ciertos aspectos que no les conviene.

4.1.8. Representación descriptiva de compromiso laboral

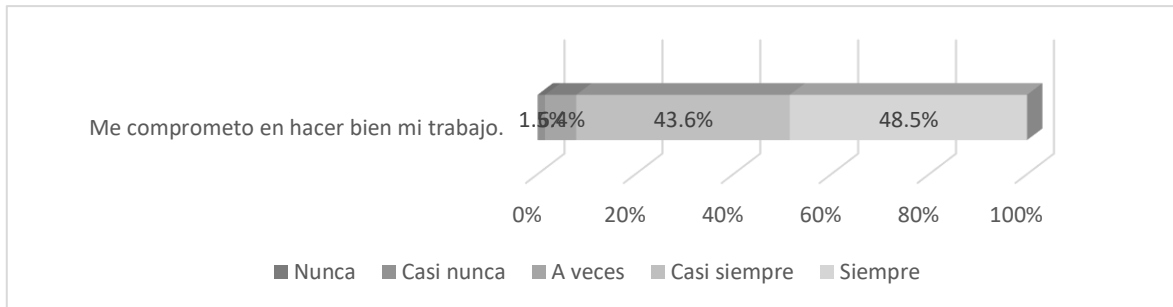


Figura 9: Compromiso Laboral

Nota: En cuanto al indicador de compromiso laboral de la variable independiente, se percibe que el 48.5% de todos los encuestados detalla que son comprometidos con ejecutar todas las funciones encomendadas por los gerentes de las pymes de la mejor manera, pero un 1.5% no se siente responsables de desarrollar su trabajo de la mejor manera afectando notablemente a la pyme.

Contrastación de Hipótesis

4.1.9. Prueba de normalidad-Hipótesis general

Ho: > 0.05 los datos siguen una distribución normal

Ha: < 0.05 los datos no siguen una distribución normal

Tabla 1. Test de normalidad para variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión competencias instrumentales	0.108	266	0.000	0.943	266	0.000
Dimensión competencias personales	0.107	266	0.000	0.952	266	0.000
Dimensión competencias sistémicas	0.142	266	0.000	0.914	266	0.000
Competencias laborales	0.127	266	0.000	0.918	266	0.000
Dimensión ajuste persona-trabajo	0.141	266	0.000	0.928	266	0.000
Dimensión motivación laboral	0.199	266	0.000	0.906	266	0.000
Dimensión satisfacción laboral	0.189	266	0.000	0.928	266	0.000
Dimensión compromiso laboral	0.301	266	0.000	0.747	266	0.000
Rendimiento laboral	0.113	266	0.000	0.963	266	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Se observa en la tabla 1, que debido al tamaño de la muestra que es mayor a 50 se analiza el estadístico Kolmogórov-Smirnov, donde en la columna de significancia de las variables y dimensiones del estadístico mencionado arroja una significancia menor a 0.05, que deduce la aceptación de la hipótesis alterna. En tal sentido, los estadísticos a utilizar son de naturaleza no paramétrica y por tanto para efectos de este estudio se utilizarán las pruebas Chi cuadrado y Regresión logística ordinal.

4.1.10. Contrastación de la hipótesis general

Ho: Las competencias laborales no influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.

Ha: Las competencias laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.

Tabla 2. Pruebas de Chi cuadrado de competencias laborales con el rendimiento laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120.940 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	102.298	4	0.000
Asociación lineal por lineal	73.684	1	0.000
N de casos válidos	266		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9.68.

Fuente: recolección de datos con procesamiento en IBM SPSS

Se aceptará como parte del criterio de aceptación de la Ha si la sig es < 0.05

Nota: Por el cual, se deduce la aceptación de la hipótesis alterna en que las competencias laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral en un nivel de sig 0.000 en las pymes del rubro de distribución del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 3. Pruebas de Chi cuadrado de las hipótesis específicas

	Competencias Instrumentales			Competencias Personales			Competencias Sistémicas		
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2172.244 ^a	1334	0.000	1683.957 ^a	897	0.000	2239.795 ^a	1265	0.000
Razón de verosimilitud	712.204	1334	1.000	601.262	897	1.000	694.530	1265	1.000
Asociación lineal por lineal	90.310	1	0.000	118.740	1	0.000	130.838	1	0.000

Nota: Se observa en la tabla prueba de Chi-cuadrado, con el nivel de sig <0.05, por lo que se aceptan todas las hipótesis específicas. Es decir, tanto las competencias instrumentales, personales y sistémicas influyen significativamente en el

rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho.

Tabla 4. Prueba de bondad de ajuste competencias laborales y rendimiento laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125.380			
Final	36.946	88.434	1	0.000

Función de vínculo: Logit

Nota: En la tabla, se determinó un valor de chi cuadrado de la razón de verosimilitud $X^2=88.434$ con grado de libertad 1 y un valor de p-valor =0.000 que por ser menor al nivel de significancia establecido ($p<0.05$); lo cual permite aceptar el supuesto de que las competencias laborales influyen en el rendimiento laboral, indicando un buen ajuste de modelo para explicar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Tabla 5. Pseudo coeficiente de determinación competencias laborales y el rendimiento laboral

Transformación digital en:	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Competencias laborales	0.283	0.329	0.169

Fuente de enlace: Logit

Nota: En la tabla, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.329), estimando que las competencias laborales influyen en un 32.9% en el rendimiento laboral.

Tabla 6. Medidas de asociación y eficacia predictiva de las competencias laborales con el rendimiento laboral en las pymes de rubro de distribución de San Juan de Lurigancho.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VARIABLE DEPNIVEL ES = 1]	2.552	.449	32.348	1	.000	1.673	3.432
	[VARIABLE DEPNIVEL ES = 2]	5.860	.563	108.46	1	.000	4.757	6.962
				7				
Ubicación	VARIABLEI NDNIVELE S	2.084	.235	78.383	1	.000	1.623	2.545

Función de enlace: Logit.

Nota: En la tabla 6, se determinó un coeficiente de Wald=50.751 asociado a un p-valor=0.000 menor al nivel de contraste ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , estimando a un nivel de confianza del 95% que a medida que disminuye el nivel de las competencias laborales, se disminuye la probabilidad en los niveles de rendimiento laboral, concluyendo que: las competencias laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral en las pymes de rubro de distribución de San Juan de Lurigancho.

Tabla 7. Pruebas de los efectos del modelo

Origen	Tipo III		
	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.
Competencias Instrumentales	0.982	1	0.322
Competencias Personales	22.107	1	0.000
Competencias Sistémicas	17.197	1	0.000

Variable dependiente: Rendimiento Laboral (Agrupada)

Modelo: (Umbral), Competencias Instrumentales, Competencias Personales, Competencias Sistémicas

Nota: En la tabla, se determinó la razón de verosimilitud Chi-cuadrado asociados a un p-valor=0.000 menor a nivel de contraste ($p < 0.05$), para los niveles de competencias personales y competencias sistémicas, por lo tanto, se concluye que

a medida que disminuyen los niveles de estas dimensiones asociadas a las competencias laborales, se disminuye la probabilidad en los niveles de rendimiento laboral, concluyendo que: Las competencias personales y competencias sistémicas influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes de rubro de distribución de San Juan de Lurigancho. Por el contrario, para el nivel de competencias instrumentales no influye significativamente en el rendimiento laboral de las pymes de rubro de distribución.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, se logró deducir la influencia significativa entre las competencias laborales y el rendimiento laboral en las pymes de rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Se obtuvo una significancia = $0.000 < 0.05$; $\chi^2 = 120.949a$, Bondad de ajuste de la regresión: 88.434, sig. = ,000; Nagelkerke = 0.329, coef wald = 50.751 y sig wald = 0.000, de esta manera se acepta la H_a corroborándose así una influencia entre las variables en estudio. Por lo tanto, se puede afirmar que las competencias laborales son sumamente importantes para contar con un mejor rendimiento laboral en las pymes de rubro de distribución.

De lo mostrado anteriormente, estos resultados tienen similitud con Pacherez y Marrufo (2020) en su estudio sobre la influencia entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja 2020, a pesar de que se halló una baja relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral (nivel de significancia = 0.000) con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.570, concluyendo que el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja es deficiente.

Por otro lado, Wibowo y Yuniarto (2021) obtuvieron resultados similares en su investigación sobre la influencia de las habilidades laborales y el rendimiento del equipo de una empresa en Indonesia, donde se determinó una influencia positiva significativa entre las habilidades laborales y el rendimiento (nivel de significancia = 0,000) con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,718, por lo cual se acepta la H_1 , concluyendo que las competencias de los colaboradores afecta el rendimiento de los equipos de trabajo.

Por lo tanto, luego de comparar las 3 investigaciones, se puede decir que existe cierta similitud, a pesar de que estas investigaciones se estudiaron en diferentes contextos, ya que la segunda corresponde a un estudio de empresas constructoras en el distrito de Trujillo y la tercera investigación corresponde sobre una empresa en Indonesia, teniendo resultados que se asemejan con el presente estudio, dando pie a confirmar las teorías.

Esto es vinculante con el concepto de Simeon et al. (2018) quienes manifiestan que el desarrollo de las competencias se ha convertido en algo sumamente importante para que los colaboradores se puedan mantener en sus puestos de trabajo, y así alcanzar el éxito en diferentes contextos. Por otro lado, según Zhan et al. (2021) sobre el rendimiento laboral son un conjunto de prácticas o actividades que forman parte fundamental para el logro de los objetivos de la organización.

En ese sentido, se recomienda para las futuras investigaciones, contrastar los resultados con un mayor número de muestra e incluso considerar otros contextos, por otro lado, se debería estudiar el factor que impulsa tales competencias, como es el caso de los incentivos laborales que vienen a ser una forma de motivar al personal para lograr un mejor desempeño por parte de ellos, de acuerdo a ello, se recomienda estudiar la motivación laboral, el clima organizacional y la comunicación empresarial.

En la hipótesis específica 1, se logró determinar la influencia entre las competencias instrumentales y el rendimiento laboral en las pymes de rubro distribución de San Juan de Lurigancho, 2022, corroborando una influencia positiva considerable para los elementos en estudio (Significancia = $0.000 < 0.05$; $\chi^2 = 2172.244^a$), sin embargo, en la prueba de efecto del modelo de la regresión logística ordinal no se evidencia la influencia significativamente entre las competencias instrumentales y el rendimiento laboral (Significancia 0.322 y Prueba de Walt = 0.982)

Con lo mostrado anteriormente, estos resultados tienen una similitud parcial con los datos obtenidos por Jara et al. (2018), en una investigación enfocada en los trabajadores administrativos del Ministerio de Salud de Perú, donde se determinó el valor de estadístico chi-cuadrado (12459,860), sin embargo en los valores de la regresión no se observa coincidencia, ya que el valor del pseudo R cuadrado es (Nagelkerke = 0,329) determinando su comprobación, concluyendo que la gestión del talento humano influye en la capacitación, recompensa, y evaluación de los trabajadores, factores de la dimensión planificación, el cual se vincula con las competencias instrumentales.

Asimismo, Evianisa et al. (2020) obtuvieron resultados distintos en su investigación sobre la influencia de las competencias de los empleados y las mejores prácticas de gestión en una fábrica de aceite de palma de Talopino en Indonesia, donde se determinó una influencia positiva entre las competencias de los empleados y el rendimiento de los empleados (R -cuadrado = 0,98) con un valor de indicador de 50,48, concluyendo que las competencias de los empleados influyen positivamente en el rendimiento, confirmado que algunos indicadores de las competencias como la lectura, comunicación, organización motivación, etc, se enlazan con las competencias del estudio.

De esta manera, luego de comparar las investigaciones, se puede decir que existe similitud parcial y negación por efecto de la regresión, condicionados por los diferentes contextos, ya que en la primera corresponde a pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho ubicadas en la ciudad de Lima y la segunda investigación corresponde a una entidad pública ubicada en Lima y la tercera en una fábrica de aceite de palma ubicada en Indonesia; por ello se recomienda seguir profundizando en el estudio de dichas variables para verificar su comprobación o negación sistemática.

Los resultados antes analizados se enlazan con los conceptos otorgados por Anes et al. (2022) el cual comenta que las competencias instrumentales son manejadas cuando los colaboradores emplean herramientas disponibles que le ayuden a realizar sus actividades en la organización. Por otro lado, refuerza James y Nasere (2020) que el rendimiento laboral es el conjunto de esfuerzos y sucesos estructurados, los cuales permiten que se incremente los conocimientos y competencias de los colaboradores.

Se recomienda en siguientes investigaciones que se desglose los indicadores de las competencias instrumentales (organización y planificación, comunicación, uso TIC, lengua extranjera, desarrollo del proyecto profesional y vital y toma de decisiones y gestión de información) en contextos distintos al presentado y aplicarlo en un mayor número de muestra, pues, estas diferencias, darán paso a que se realice un estudio enfocándose en dichos conceptos, y descubrir a mayor

profundidad las competencias menos desarrolladas de los colaboradores de empresas en distintos contextos.

En la hipótesis específica 2, se obtuvo que las competencias personales influyen significativamente en el rendimiento laboral en las pymes de rubro 40 distribución de San Juan de Lurigancho, 2022 (Significancia = $0.000 < 0.05$; $\chi^2 = 1683.957^a$) comprobando que el conjunto de competencias personales (trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social y control emocional) son aplicadas por los colaboradores, puesto que cuentan con la suficiente capacidad para interactuar y colaborar de manera grupal con un compromiso ético y social.

De lo mostrado anteriormente, estos resultados tienen similitud con Valiente, et al. (2020) en su estudio para empresas constructoras del Distrito de Trujillo 2020, sus resultados concluyeron (coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.905) que existe un impacto significativo de la gestión por competencias y un nivel de significancia (sig. = 0.000) demostrando que el 38% de todas las empresas en estudio realiza el trabajo en equipo a un nivel medio.

De la misma forma, Anggiani (2017) encontró resultados semejantes en su investigación sobre la influencia de las habilidades duras y blandas en el rendimiento de los empleados de hoteles en Yakarta-Indonesia que, estas habilidades tienen una influencia significativa en el rendimiento (valor de beta = 0,337; valor de $p = 0,011 < 0,05$), demostrando que las habilidades interpersonales influyen de forma dominante en el rendimiento de los empleados en comparación con las habilidades duras.

Con lo expuesto, se encuentra similitudes en los trabajos de investigación, las variables en estudio influyen de manera significativa, esto pese a realizarse en diferentes empresas y países, como en el primero por una investigación de empresas constructoras y la tercera en empresas hoteleras. Se logran, de esta manera, demostrar las similitudes comprobada en las teorías.

Se recomienda en investigaciones posteriores, realizar el estudio con diferentes instrumentos y tomando en cuenta una muestra con características distintas en otros rubros empresariales como aplicarlos en pymes que ofrecen algún

tipo de servicio o en rubros distintos al estudiado, para que de esta manera, se identifiquen los aspectos más requeridos y demandados por las organizaciones para las nuevas tendencias y formas de trabajar.

En la hipótesis específica 3, se demostró que las competencias sistémicas influyen significativamente en el rendimiento laboral en las pymes de rubro distribución de San Juan de Lurigancho, 2022 (Significancia = 0.000; $\chi^2 = 2239.795^a$) según los parámetros de aceptación de la Ha, confirmado con el estadístico de la regresión logística ordinal de 0.000, se demuestra que la los colaboradores de las pymes aplican de manera suficiente sus conocimientos en la realización de sus actividades dentro de la organización.

Con lo mencionado anteriormente, se encuentra similitudes en el trabajo de Kusuma (2017) estudio realizado en los trabajadores de la Dirección de la Secretaría General de Recursos Humanos y Dispositivos Postales e Informáticos en Indonesia con un nivel de significancia de 0.05 y un nivel de confianza del 95%, concluyeron que existe un efecto positivo de los conocimientos, las habilidades y la actitud hacia la eficacia laboral, demostrando que estas tres variables tienen un considerable efecto sobre la eficacia laboral de los trabajadores de la Secretaria General del SDPPI.

Por otro lado, se difiere con los resultados del estudio por Beltrán y Bou (2018) de empleados de empresas española, en donde se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento de los empleados, con un coeficiente de regresión de 0,36 ($p < 0,05$) para la motivación de los empleados, sin embargo, ninguno de los coeficientes de regresión es estadísticamente significativo, por lo que se demuestra que el modelo AMO (capacidades, motivación y oportunidades de participación de los empleados) no se relaciona con un mejor rendimiento de los empleados.

De lo expuesto, luego de comparar las investigaciones, se puede decir que existe similitud con el primer trabajo enfocado en los empleados de las empresas de la Secretaría General, sin embargo, en el tercer estudio se tienen resultados diferentes. Esto demuestra que las competencias sistémicas influyen en el rendimiento laboral según el contexto de estudio y las características de la muestra.

Estos resultados se pueden confirmar con la teoría que menciona Belchior et al. (2022) que abarcan la visión global e integrada del trabajo, incluida la identificación y el procesamiento de información. Además, cabe resaltar que hoy en día los empleadores buscan con más énfasis que los profesionales cuenten con las competencias sistémicas, por encima de las instrumentales y personales (Foronda, 2017).

Se recomienda para las futuras investigaciones, conocer a los trabajadores que cuentan con una actitud emprendedora y sean autónomos, de esta forma se sabrá aquellas habilidades predominantes que maneja el trabajador, demostrando que pueden ser creativos, innovadores, y buenos para la resolución de problemas, esto tendrá un efecto en los resultados del nivel de desempeño que los colaboradores tengan, asimismo, se obtendrán información que puede ser utilizada en posteriores estudios.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó que, existe influencia significativa de las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro distribución de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Es decir, se puede deducir que la mejora en las competencias laborales, optimizarán el rendimiento en el trabajo (Sig. 0.000, Chi-cuadrado de Pearson de 120.940^a, significancia =0.000; Bondad de ajuste con 36.946, Nagelkerke con 0.329, wald 50.751 y significancia de wald con 0.000).

SEGUNDO: Se identificó que, existe una influencia entre las competencias instrumentales y el rendimiento laboral de las pymes de rubro distribución de San Juan de Lurigancho, Lima 2022, con un nivel de significancia de 0.000 y Un Chi-cuadrado de Pearson de 2172.244^a, sin embargo, en la prueba de efecto del modelo de la regresión logística ordinal no se evidencia la influencia significativamente entre las competencias instrumentales y el rendimiento laboral con un nivel de significancia 0.322 y una Prueba de Wald es igual a 0.982.

TERCERO: Se encontró que, las competencias personales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes de rubro distribución de San Juan de Lurigancho, Lima 2022, comprobando que el conjunto de estas competencias personales (trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social y el control emocional) permiten llegar a un nivel de rendimiento deseable. Se puede deducir que los colaboradores de estas pymes tienen marcado el saber laborar junto a sus compañeros de trabajo, produciendo una ventaja frente a la competencia (Sig. De 0.000 y un Chi-cuadrado de Pearson de 1683.957^a, wald 22.107 y significancia de wald con 0.000).

CUARTO: Se halló que, existe influencia entre las competencias sistémicas en el rendimiento laboral de las pymes de rubro distribución de San Juan de Lurigancho, Lima 2022, se demuestra que los colaboradores de estas pymes evidencian la integración de sus capacidades cognitivas, destrezas y habilidades para una adecuada gestión de sus tareas laborales (Sig. 0.000 y un Chi-cuadrado de Pearson de 2239.795^a, wald 17.197 y significancia de wald con 0.000).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: De los resultados de la investigación, se propone que las pymes del rubro de distribución, creen talleres que capaciten y motiven a sus colaboradores a poseer y potenciar sus competencias laborales debido a que ayudan a que el rendimiento de las actividades se realice de manera armoniosa y satisfactoria. Ello se evidenciará, a la hora de atender a los clientes, al momento de realizar los pedidos a los proveedores y hasta a la hora de comunicarse con los compañeros de trabajo.

SEGUNDA: Se recomienda, que las pymes pongan más énfasis en realizar un seguimiento continuo a sus colaboradores para determinar cómo están poniendo en práctica las competencias que adquirieron durante su vida personal como profesional, debido a que partir de ello se reflejara la comunicación que poseen entre compañeros de trabajo, como se comunican tanto de manera oral como escrita en diferentes idiomas y como gestionan las informaciones indicadas en su ámbito laboral.

TERCERA: Se propone, que las pymes ejecuten programas de interacción a través de reuniones donde se realicen juegos recreativos para que los colaboradores se relacionen y se conozcan, logrando mejorar la comunicación entre ellos y el ambiente de trabajo sea armoniosa. Asimismo, es necesario que se realicen reuniones donde los jefes indiquen las funciones que se deben realizar para lograr los objetivos y metas, ayudara a tener un trabajo en equipo y un compromiso efectivo. Por último, es eficaz la implementación de un psicólogo externo que brinde charlas a los colaboradores sobre el manejo adecuado de las emociones y sentimientos, y sobre todo se realicen pausas activas de corto tiempo para recuperar energías debido a la sobre carga de actividades.

CUARTA: Se recomienda, que las pymes motiven de manera constante a sus colaboradores a estar a la vanguardia de las actuales tendencias laborales, para lograr ello se recomienda a los jefes dejar pequeñas notas de agradecimiento a sus colaboradores sobre el arduo esfuerzo que realizan de manera diaria, asimismo implementar premiaciones constantes como diplomas y premios en efectivo para los trabajadores del mes. Por último, es necesario motivar a que los trabajadores

estén es constante aprendizaje y utilicen plataformas digitales para demostrar su capacidad de adaptación y su actitud emprendedora en el entorno tan cambiante que se vive hoy en día.

QUINTA: Como recomendación final, se indica que las futuras generaciones se enfoquen en investigar las variables estudiadas, pero de manera separada, con otras variables mediadoras, es decir, investigar las competencias laborales enfocadas en la satisfacción laboral, compromiso laboral, empleabilidad, liderazgo, entre otras. Asimismo se enfoquen en poblaciones más grandes como el sector minero y agrario, entre otros. En tal sentido, se recomienda poder ejecutar investigaciones experimentales con el fin de comprobar efectos de intervenciones que ayuden a verificar las teorías estudiadas.

REFERENCIAS

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863-881. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085>
- Anes, A. D., Serrano-Domínguez, F., & Camúñez-Ruíz, J. A. (2021). Modelling, using structural equations, the level of satisfaction of university accounting teachers with final year dissertations. *Revista De Contabilidad*, 24(1), 135-151. <https://doi.org/10.6018/rccsar.368451>
- Anggiani, S. (2017). Skill influence on employee performance (empirical study of frontlines three star hotels in Jakarta) Influencia de las competencias en el desempeño del empleado. *International Journal of Management and Applied Science*, 3 (12), 14-19. http://www.ijm.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-431-151823338014-18.pdf
- Arias J., Velásquez F. & Cruz P. (2020). Técnicas e instrumentos de la investigación científica. Enfoques Consulting. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting.
- Arias, J; Covinos, M. & Cáceres, M. (2022). Tecnologías de información y comunicación versus upskilling y reskilling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(98), 565. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>
- Arispe, C; Yangali, J; Guerrero, M; Lozada, O; Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para estudios de posgrado*. Universidad Internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

- Arroyo Valenciano, J. (2022). Las variables como elemento sustancial en el método científico. *Revista Educación*, 46(1), 1-10.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/45609/49356>
- Belchior-Rocha, H., Casquilho-Martins, I., & Simões, E. (2022). Transversal competencies for employability: From higher education to the labour market. *Education Sciences*, 12(4), 255.
<https://doi.org/10.3390/educsci12040255>
- Beltrán, M. I., & Bou, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Biénkowska, A. y Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12 (6), 1-25.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250/htm>
- Bonilla, E. V. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Revista Institucionales-Economía*, 5(2), 158-163.
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Caballo, B. R., Diaz, L. A., & Lázaro, S. M. (2022). Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en educación social. *Educación XX1*, 25(2), 201-221. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31538>
- Cisneros Caicedo, A; Guevara García, A; Urdanigo Cedeño, J. Garcés Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Chitambu, S. y Pieters, W. (2021). The impact of personal and work resources on work stress of staff members during the covid-19 pandemic, khomas region.

African Journal of Sociological and Psychological Studies, 1(2), 69–90.
<https://www.proquest.com/docview/2652005064/fulltextPDF/309E39F3F8184215PQ/5?accountid=37408>

ComexPerú. (2020). Las micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados en 2020. *Revista ComexPerú*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2020.pdf>

Delgado, E. (2019). *El apoyo social y satisfacción laboral en relación al ajuste persona-trabajo*. Universidad de La Laguna.
<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16971>

Denegri, M; Chunga, T; Quispilay, G. y Meléndez, M. (2021). La sistematización de los valores interpersonales en adolescentes enfocados en la violencia familiar. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Información*, 44, 260-271.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-sistematización-de-los-valores-interpersonales/docview/2597848748/se-2>

Evianisa, H., Sukmawati, A. & Setiawan, A. (febrero, 2021). Exploring the Relationship of Competency, Management Best Practices, and Employee Performance in a Palm Oil Mill. *Binus Business Review*, 12 (1), 85-92.
<https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/6407>

Felicitas, P. y Marmanillo, R. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_1_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaguirre, J., & Serradell-López, E. (2021). Developing entrepreneurial competencies in higher education: A structural model approach. *Education & Training*, 63(5), 720-743. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2020-0257>

- Foronda-Robles, C. (2017). Competencias transversales: el discurso hacia la sostenibilidad. *VIII Jornadas de Innovación e Investigación Docente*, 33-47. <http://hdl.handle.net/11441/64618>
- Freire, R; Díaz, J; Rodríguez, W. y Vera, N. (2019). Modelo de educación virtual a distancia en el contexto universitario latinoamericano. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 1048-1061. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/modelo-de-educación-virtual-distancia-en-el/docview/2195127156/se-2>
- Gonzales, I. (2020). Competencias Laborales y calidad de servicio en una entidad bancaria privada en Los Olivos, 2021. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92728>
- Guevara, G; Verdesoto, A. Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Recimundo*, 4(3), 163-171. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Guillen-Chavez, S., Carcausto, W., Quispe-Cutipa, W., Mazzi-Huaycucho, V., & Rengifo-Lozano, R. (2021). Habilidades comunicativas y la interacción social en estudiantes universitarios de lima. *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.895>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75-79. <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Huaire, E; Marquina, R; Horna, V; Llanos, K; Herrera, Á; Rodríguez, J. y Villamar, R. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica. <https://zenodo.org/record/5944818/preview/LIBRO%20TESIS%20FACIL%20ENERO%20segunda%20edici%C3%B3n.pdf>

- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Mercado laboral peruano: Impacto por Covid-19 y recomendaciones de política*. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Iñiguez-Berrozpe, T. & Ellen, B. (2020). Twenty-first century skills for all: Adults and problem solving in technology rich environments. *Technology, Knowledge and Learning*, 25(4), 929-951. <https://doi.org/10.1007/s10758-019-09403-y>
- James, B. A., & Nasere, D. (2020). Do high-performance work systems mediate the relationship between HR practices and employee performance in multinational corporations (MNCs) in developing economies? *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(4), 541-557. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-01-2019-0028>
- Jara, A., Segismundo, N. Alberca, N. Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (83), 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Khan, M. M., Muhammad, S. M., Syed, S. A., Islam, T., Khan, E., Rehman, A., & Sohail, F. (2021). My meaning is my engagement: Exploring the mediating role of meaning between servant leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 926-941. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2020-0320>
- Kusuma, I. (2017). The influence of human resource competency on employees performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 2 (1), 21-30. <https://media.neliti.com/media/publications/267790-the-influence-of-human-resource-competen-aa424b78.pdf>
- Limaymanta Álvarez, C. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v23n3/1409-4258-ree-23-03-107.pdf>

- López Fernández, R; Lalangui Ramírez, J; Maldonado Córdova, A. y Palmero Urquiza, D. (2019). Validación de un instrumento sobre los destinos turísticos para determinar las potencialidades turísticas en la provincia de El Oro, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 341-346. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-341.pdf>
- Macías, E., Rodríguez-Sánchez, M., Aguilera, J. L. & Gil-Hernández S. (2017). La cuestión universitaria. Adquisición de competencias transversales a través de tutoría en la universidad. *La cuestión Universitaria*, 9, 88-107. <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3580/3661>
- Macías-Catagua, O. W. (2018). El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 240-252. <https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Marin-Garcia, J., Villaescusa, M. M., & Bonavía, T. (2019). Protocolo: Cómo medir las competencias transversales de trabajo en equipo y red de trabajo. *Working Papers on Operations Management*, 10(2), 55-68. <https://doi.org/10.4995/wpom.v10i2.12369>
- Martínez-Santana, M; Gorjón, F; Capraccio, R. y Ortega, Y. (2020). Bienestar social en mujeres víctimas del conflicto armado en la fundación humildad extrema en Cúcuta. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 8(39), 976-985. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466011.pdf>
- Martínez, P. & González, N. (2018). Las competencias transversales en la universidad: Propiedades psicométricas de un cuestionario. *Educación XXI*, 21(1), 231-262. <http://doi.org/10.5944/educXX1.15662>
- Matos, F; Contreras, F. y Olaya, J. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del Spss*. Asociación de bibliotecólogos del Perú. <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Mayorga, R; Palma, K; Alamilla, D. y Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico*

Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 8(16) - 93-95. <file:///C:/Users/Personal/Downloads/5806-Manuscrito-30760-1-10-20200529.pdf>

Md Abu, I. G., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does job satisfaction differ at different levels of employees? measurement of job satisfaction among the levels of sugar industrial employees. *Sustainability*, 14(6), 35-64. <https://doi.org/10.3390/su14063564>

Medina, N. (2019). Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital. *Universidad de La Laguna*. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16215>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Política Nacional de Empleo Decente. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>

Morales, L. O. S., Cum, R. L. O., & Peña, J., Neptali Herrera. (2020). Gestión presupuestaria y planificación empresarial: Algunas reflexiones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(92), 1704. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34290>

Musonda, I., & Okoro, C. (2021). Assessment of current and future critical skills in the south african construction industry. *Higher Education, Skills and Work - Based Learning*, 11(5), 1055-1067. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0177>

Narzary, G., & Palo, S. (2020). Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating–moderating effect of job satisfaction. *Personnel Review*, 49(7), 1435-1449. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0632>

Navarro, J., Rueff-Lopes, R., & Laurenceau, J. (2022). Studying within-person changes in work motivation in the short and MediumTerm: You will likely need

more measurement points than you think!. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 38(1), 1-17. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>

Pacherrez, J. & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Paliga, M., Kożusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLoS One*, 17(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412>

Peña, H. C. & Villón, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pinto, L. J. R., Veloso, A., Oliveira, A. T. F., & Silva, I. (2021). La influencia del work engagement y la confianza en la transferencia de conocimiento tácito: Propuesta de un modelo. *Estudios Gerenciales*, 37(161), 610-621. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.161.4545>

Piscoya, J. (2018). Principios éticos en la investigación biomédica. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 31(4), 159-164. <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>

Pozzo, M; Borgobello, A. y Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales (ReLMeCS)*, 8(2), 1-15. <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/Relmecse046/10223>

Quispe, A; Calla, K; Yangali, J; Rodríguez, L. y Pumacayo, I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL*. ISBN. Editorial EIDEC. <https://www.editorialeidec.com/wp->

<content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>

Rahmadani, V. G., & Schaufeli, W. B. (2022). Engaging leadership and work engagement as moderated by “diuwongke”: An Indonesian study. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(7), 1267-1295. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1799234>

Ramírez, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1). <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>

Rinaldi, E. A., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU menteng mitra afia during the covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(6), 101-110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368/289>

Saavedra, M., Romero, I. y Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista y Gestión Pública*, 6 (2). <https://doi.org/10.24265/igpp.2019.v6n2.08>

Salvador, J; Cuenca, G. y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Santillán, K. & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227

Santos, J. (2001). El desarrollo de un modelo de gestión por competencias basado en directorios sectoriales. *Boletín de Estudios Económicos*, 56(174), 537 - 574. <https://www.proquest.com/docview/1348771983/abstract/C9A83E91FB634D1FPQ/1?accountid=37408>

Saunders, L., & Bajjaly, S. (2022). The importance of soft skills to LIS education. *Journal of Education for Library and Information Science*, 63(2), 187-215. <https://doi.org/10.3138/jelis-2020-0053>

Shi, Y., Wang, D., Zhang, Z. Categorical Evaluation of Scientific Research Efficiency in Chinese Universities: Basic and Applied Research. *Sustainability*, 14(4402), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su1408440>

Simancas, R. A., Silvera, A., Garcés, L. F. & Hernández, H. G (2018). Administración del capital humano: factor de productividad empresarial en pequeñas y medianas empresas de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-391.

Simeon-Fayomi, B. C., Cheatan, B. S., & Oludeyi, O. S. (2018). Soft skills for young adults: Circuit In the formal, non-formal and informal models. *Issues and Ideas in Education*, 6(1), 99-112. <https://doi.org/10.15415/iee.2018.61006>

Sosa-Sacio, M., & Matos-Reyes, N. (2019). AVALIAÇÃO DA ESCALA BRASILEIRA DO “GRAU DE INOVAÇÃO” EM PMES PERUANAS. *Gestão & Regionalidade*, 35(105). <https://doi.org/10.13037/gr.vol35n105.5901>

- Urbano, E. R., Ordóñez, B. Q., López, I. G., & Berea, G. A. M. (2022). Importancia de las competencias informacionales en educación superior. Comparativa España-México. *Revista Española De Educación Comparada*, (41), 140-156. <https://doi.org/10.5944/reec.41.2022.31062>
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F. Pérez, M., Caruterio, F. & Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 16 (1), 45-50. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Vallejo-Trujillo S. & Hernández, J. A. (2019). Preferencias de competencias transversales: enfoque de la alta dirección. *Administración Y Organizaciones*, 22(42), 53-72. <http://www.doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2019v22n42/Vallejo>
- Valverde, A; Bardales, L. y Solís, B. (2022). Modelo Logístico Ordinal de los Factores Asociados al Nivel de Uso de Recursos Digitales en Docentes Universitarios en el Contexto de la COVID-19. Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC 2022, 74-78. <https://www.iis.org/CDs2022/CD2022Spring/papers/CB636FE.pdf>
- Velásquez, J; Chiscul, M; Bautista, E; Costa, A. y Peralta, K. (2022). Diagnóstico para la implementación de una estrategia de gestión del conocimiento para mejorar competencias laborales en promotora de proyectos S.A. .*Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 448-459. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2885/2856>
- Vitchenko, A., Vitchenko, A., Zamotaieva, N., Khrystiuk, S., & Nikolayenko, V. (2022). Designing integral learning outcomes in higher education within the frameworks of the competency-based approach. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(6), 1-13. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/designing-integral-learning-outcomes-higher/docview/2689719085/se-2>

- Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 247-252. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus38317.pdf>
- Wibowo, S. & Yuniarto, Y. (2021). Measuring feeling safety as a moderating effect of worker skills on team performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Business & Applied Management*, 14(1), 55-68. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/2695/2039>
- Wolter, C., Andreas, S. M., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Social support and work engagement in police work: The mediating role of work–privacy conflict and self-efficacy. *Policing*, 42(6), 1022-1037. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2018-0154>
- Zhang, C., & Hirschi, A. (2021). Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in chinese employees. *Career Development International*, 26(2), 105-118. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2019-0294>
- Zhang, Y., Li, J., Song, Y., & Gong, Z. (2021). Radical and incremental creativity: Associations with work performance and well-being. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 968-983. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2019-0351>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias Laborales	Al respecto, los autores Martínez y Gonzáles (2018), precisan que las competencias de las personas no solo se desprenden de teorías o conocimientos, sino de cómo estos saberes se aplican y ejecutan en las actividades que se realice, además, se sabe que un colaborador con un alto nivel de competencias, le resultará mucho más sencillo encontrar una empresa donde valoren sus habilidades y competencias.	De acuerdo con la teoría y el modelo empleado por Martínez y Gonzáles (2018), se dimensionan de la siguiente manera, se dividen en tres dimensiones generales y 15 específicas, las cuales tendrán 57 ítems en total, que serán aplicadas y medidas en los colaboradores de las pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho.	Competencias Instrumentales	Organización y planificación Comunicación	Ordinal Escala Tipo Likert
			Competencias Personales	Uso de la tecnología de la información y comunicación Lengua Extranjera Desarrollo del proyecto profesional y vital y toma de decisiones Gestión de información Trabajo en equipo Interacción Social Compromiso ético y social Control emocional	

			Competencias Sistémicas	Trabajo autónomo	
				Actitud emprendedora	
				Adaptación	
				Motivación	
				Investigación	
Rendimiento Laboral	Biénkowska y Tworek (2020), lo detallan como la característica del comportamiento de los colaboradores. Además, el desempeño laboral se refiere tanto a aspectos de comportamiento como de resultados. Por lo tanto, el desempeño laboral según los autores está ligado al comportamiento de un individuo más que a los resultados de ese comportamiento.	Biénkowska y Tworek (2020), propusieron en su revista el cuestionario validado, que permitió darle forma al estudio. Dicha variable se medirá a través de 4 dimensiones centrales, el cual está compuesta por 8 indicadores y 9 ítems que se aplicará a los colaboradores de las pymes distribuidoras de San Juan de Lurigancho.	Ajuste de persona y trabajo	Conocimiento	Ordinal Escala Tipo Likert
				Habilidades en equipo	
				Habilidades individuales	
			Motivación laboral	Condiciones laborales	
			Satisfacción laboral	Reconocimiento	
			Compromiso Laboral	Comodidad	
				Lealtad	
				Dedicación	

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología	Población, muestra y muestreo
¿De qué manera influyen las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022?	Determinar la influencia de las competencias laborales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Las competencias laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Competencias Laborales	Competencias Instrumentales	Tipo de investigación Hipotético deductivo El tipo de investigación es aplicada	Población La población son los colaboradores de las pymes del rubro de distribución que se caracteriza por ser infinita.
Específicas	Específicas	Específicas		Competencias Personales	Enfoque de investigación Cuantitativo	
¿De qué manera influyen las competencias instrumentales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022?	Determinar la influencia de las competencias instrumentales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Las competencias instrumentales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.		Competencias Sistémicas	Nivel de investigación El diseño es no experimental y de corte transversal	Muestra La muestra en estudio son los 266 colaboradores de las pymes del rubro de distribución.
¿De qué manera influyen las competencias personales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022?	Determinar la influencia de las competencias personales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Las competencias personales influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.			Diseño y esquema de la investigación El nivel de investigación es correlacional causal	Muestreo Muestreo por conveniencia Técnicas e instrumentos

competencias personales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022?	competencias personales en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Rendimiento Laboral	Ajuste de persona y trabajo	Técnicas La técnica utilizada fue la encuesta.
¿De qué manera influyen las competencias sistémicas en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022?	Determinar la influencia de las competencias sistémicas en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Las competencias sistémicas influyen significativamente en el rendimiento laboral de las pymes del rubro de distribución de San Juan de Lurigancho, Lima Perú 2022.	Rendimiento Laboral	Motivación laboral	Instrumento El instrumento empleado fueron dos cuestionarios validados en anteriores trabajos.
Satisfacción laboral	Compromiso Laboral				

Anexo 03: Estadístico de muestra

Fórmula para hallar la muestra

$$n_0 = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

$$n_0 = \frac{1.96^2 * 0.50(1 - 0.50)}{0.06^2}$$

$$n_0 = 266$$

DATOS:

n: tamaño de muestra buscada

Z: nivel de confianza (1.96)

P: probabilidad a favor (0.50)

e: es el error muestral (6%)

Anexo 04:

Instrumento para medir la influencia entre las competencias laborales y el rendimiento laboral

CONFIDENCIALIDAD: Estimado colaborador, es un gusto dirigirme a su persona, a continuación se detallan una variedad de preguntas. Asimismo, las encuestas son totalmente anónimas y son de gran utilidad para la investigación.

INSTRUCCIONES:

Ante ello, se muestra un total de 66 ítems, en las que usted deberá marcar con un aspa (X) las que considere como (1) Nada; (2) Poco; (3) Algo; (4) Suficiente; (5) Mucho

DATOS GENERALES

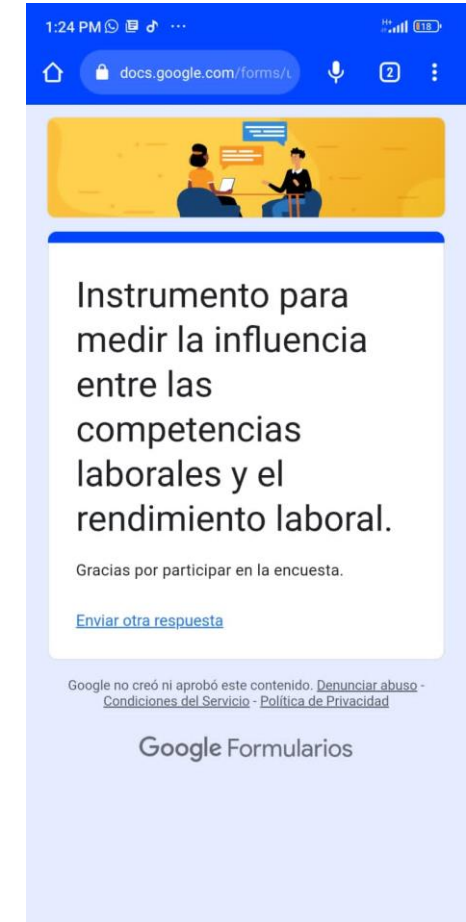
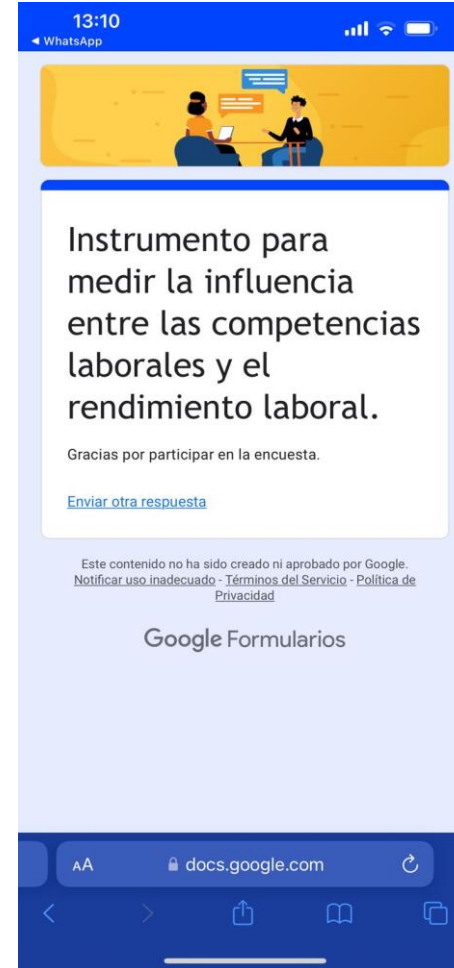
Género		Edad
Masculino	1	EDAD: 1. De 18 a 22 2. De 23 a 27
Femenino	2	3. De 27 a 31 4. De 32 a más

CUESTIONARIO			LIKERT					
Variable 1: Competencias laborales			1	2	3	4	5	
Dimensiones	Competencias Instrumentales	i1	Ordeno y planteo ideas adecuadamente.					
		i2	Gestiono y administro mi tiempo correctamente.					
		i3	Tengo una actitud proactiva.					
		i4	Diferencio lo que es importante de lo que es prioritario.					
		i5	Me comunico de manera coherente y organizada.					
		i6	Expreso ideas elaboradas de forma escrita.					
		i7	Me comunico con todo el personal organizativo.					
		i8	Conozco aspectos básicos del uso de la informática.					
		i9	Comprendo y utilizo distintos softwares para el manejo de la información.					
		i10	Gestiono información mediante herramientas digitales.					
		i11	Elaboro discursos orales en otra lengua.					
		i12	Leo y comprendo textos en otra lengua.					
		i13	Expreso por escrito ideas en otra lengua.					
		i14	Me comunico e interacciono con personas en otra lengua.					
		i15	Defino un proyecto personal y/o profesional y fijo una meta.					
		i16	Sé tomar decisiones.					
		i17	Aprendo del pasado y lo proyecto hacia el futuro.					
		i18	Conozco mis fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas.					
		i19	Busco y proceso la información de distintas fuentes.					
		i20	Analizo y sintetizo la información.					
		i21	Sé posicionarme críticamente ante la información.					

Competencias Personales	i22	Trabajo de forma colaborativa y cooperativa en un equipo.					
	i23	Me comprometo e identifico con el proyecto en común.					
	i24	Respeto y tolero las ideas de los demás.					
	i25	Resuelvo problemas mediante el diálogo y la negociación.					
	i26	Dinamizo y motivo grupos.					
	i27	Establezco relaciones y contactos.					
	i28	Interacciono activamente con el personal organizativo.					
	i29	Empatizo con los demás.					
	i30	Expreso asertivamente mis propias ideas.					
	i31	Soy responsable y tengo compromiso ético y profesional.					
	i32	Valoro y respeto la diversidad y multiculturalidad.					
	i33	Me comprometo con la preservación del medio ambiente.					
	i34	Tengo responsabilidad social y ciudadana.					
	i35	Trabajo bajo presión.					
	i36	Manejo el estrés.					
	i37	Tolero la frustración y la adversidad.					
	Competencias Sistémicas	i38	Aprendo de forma autónoma.				
i39		Reflexiono sobre mis propios actos.					
i40		Sé acceder a los recursos disponibles y necesarios.					
i41		Estoy implicado activamente en el aprendizaje continuo y actualización permanente.					
i42		Detecto nuevas oportunidades.					
i43		Soy creativo e innovador.					
i44		Tengo iniciativa para generar nuevos proyectos.					
i45		Me comprometo con mi propia identidad y desarrollo profesional.					

		i46	Tengo autoconfianza.					
		i47	Tolero el cambio y la incertidumbre.					
		i48	Aplico mis conocimientos en la práctica.					
		i49	Trabajo y estudio en otro contexto nacional o internacional.					
		i50	Tengo afán de superarme y desarrollarme.					
		i51	Tengo actitud positiva hacia el trabajo.					
		i52	Me comprometo con mi trabajo.					
		i53	Me comprometo con hacer bien las cosas.					
		i54	Detecto necesidades y delimito problemas.					
		i55	Recojo información confiable.					
		i56	Examino e interpreto información.					
		i57	Elaboro un informe de investigación.					
Variable 2: Rendimiento laboral								
Dimensiones	Ajuste Persona-Trabajo	i58	Comprendo las tareas que se me asigna y las realizo adecuadamente.					
		i59	Puedo realizar todas mis tareas y lograr las metas establecidas.					
		i60	Gestiono las herramientas y recursos disponibles.					
	Motivación Laboral	i61	Cumplo de manera satisfactoria las tareas encomendadas.					
		i62	Doy un esfuerzo extra para cumplir las funciones encargadas.					
	Satisfacción Laboral	i63	Me siento cómodo en mi trabajo.					
		i64	Me gusta las actividades que realizo.					
		i65	A menudo pienso en renunciar.					
	Compromiso Laboral	i66	Me comprometo en hacer bien mi trabajo.					

EVIDENCIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JORGE ALBERTO VARGAS MERINO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIAS LABORALES Y RENDIMIENTO LABORAL EN PYMES DEL RUBRO DE DISTRIBUCIÓN", cuyos autores son SALAZAR SANCHEZ LUIS ANGEL, ROSALES MEDINA DARLINE SHANTALL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 23 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JORGE ALBERTO VARGAS MERINO DNI: 41843715 ORCID: 0000-0002-3084-8403	Firmado electrónicamente por: JMERINO el 30-11- 2022 23:24:20

Código documento Trilce: TRI - 0451095