



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y competencia laboral en colaboradores de la
Empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cabrera Yakazu, Miyuki (Orcid.org/0000-0002-4944-0838)

ASESOR:

Mag. Infante Takey, Henry Ernesto (Orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El logro de este objetivo dedico a mi hijo Max Bilter Padilla Cabrera, quien quizá aún no sepa lo mucho que significa en mi vida, Gracias por ser mi fuente motivadora para alcanzar mis sueños profesionales, Ojalá algún día entiendas que lo único que busco en la vida es ser ejemplo y guía de tus pasos. Gracias por formar parte de mi vida.

Agradecimiento

Culminar este proceso investigativo no fue fácil, sin embargo, con tu ayuda y comprensión pude alcanzar el éxito deseado, Gracias por esas palabras alentadoras que me diste en esos momentos más cruciales de mi vida por lo que vivo y viviré agradecida por tener un esposo como tú.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación | 20 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 21 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 23 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 24 |
| 3.5. Procedimiento | 25 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 25 |
| 3.7. Aspectos éticos | 26 |
| IV. RESULTADOS | 27 |
| V. DISCUSIÓN | 43 |
| VI. CONCLUSIONES | 48 |
| VII. RECOMENDACIONES | 50 |
| REFERENCIAS | 51 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Resultados de la variable gestión administrativa | 27 |
| Tabla 2: Descriptiva de la dimensión planificación | 28 |
| Tabla 3: Descriptiva de la dimensión organización | 29 |
| Tabla 4: Descriptiva de la dimensión dirección | 30 |
| Tabla 5: Descriptiva de la dimensión control | 31 |
| Tabla 6: Descriptiva de la variable competencia laboral | 32 |
| Tabla 7: Descriptiva de la dimensión técnica | 33 |
| Tabla 8: Descriptiva de la dimensión metodológica | 34 |
| Tabla 9: Descriptiva de la dimensión social | 35 |
| Tabla 10: Descriptiva de la dimensión participativa | 36 |
| Tabla 11: Descriptiva de las dimensiones correspondientes a la variable competencia laboral | 37 |
| Tabla 12: Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov gestión administrativa y competencia laboral | 38 |
| Tabla 13: Relación de la variable gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | 39 |
| Tabla 14: Relación de la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | 40 |
| Tabla 15: Relación de la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL. | 41 |
| Tabla 16: Relación de la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | 42 |
| Tabla 17: Relación del control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | 43 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Resultados de la variable gestión administrativa | 27 |
| Figura 2: Descriptiva de la dimensión planificación | 28 |
| Figura 3: Descriptiva de la dimensión organización | 29 |
| Figura 4: Descriptiva de la dimensión dirección | 30 |
| Figura 5: Descriptiva de la dimensión control | 31 |
| Figura 6: Descriptiva de la variable competencia laboral | 32 |
| Figura 7: Descriptiva de la dimensión técnica | 33 |
| Figura 8: Descriptiva de la dimensión metodológica | 34 |
| Figura 9: Descriptiva de la dimensión social | 35 |
| Figura 10: Descriptiva de la dimensión participativa | 36 |

Resumen

El estudio se ha desarrollado con el objetivo general de Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022. Las directrices metodológicas indican que es de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal, la muestra estuvo compuesto por 50 colaboradores; como técnica de obtención de información se usó la encuesta en ambos casos, consignando como instrumento el cuestionario. Entre los resultados se evidencio que la gestión administrativa es medio según la percepción del 52.0% de los colaboradores, asimismo la competencia laboral se ubica en el nivel medio según el 64.0%. La prueba de hipótesis se determinó a través del coeficiente de Rho de Spearman donde las dimensiones de gestión administrativa como planificación, dirección y control se relacionan de manera positiva considerable con la variable competencia laboral obteniendo valores de Rho de Spearman = (0,725, 0,518, 0,527) respectivamente, en cambio la dimensión organización tiene una relación positiva media con un valor de Rho de Spearman = 0,420. Concluyendo que la gestión administrativa tiene relación positiva considerable con la competencia laboral en los colaboradores obteniendo un Rho de Spearman de 0,637 y una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$.

Palabras Clave: Administración, gestión, competencia, colaboradores, empresa

Abstract

The study has been developed with the general objective of determining the relationship between administrative management and labor skills in the employees of the company Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022. The methodological guidelines indicate that it is of an applied type with a quantitative approach, design non-experimental with cross section, the sample was composed of 50 collaborators; As a technique for obtaining information, the survey was used in both cases, consingning the questionnaire as an instrument. Among the results, it was evidenced that administrative management is medium according to the perception of 52.0% of the collaborators, likewise labor competence is located at the medium level according to 64.0%. The hypothesis test was determined through the Spearman's Rho coefficient where the dimensions of administrative management such as planning, direction and control are significantly positively related to the labor competence variable, obtaining Spearman's Rho values = (0.725, 0.518, 0.527) respectively, on the other hand, the organization dimension has a mean positive relationship with a value of Spearman's Rho = 0.420. Concluding that the administrative management has a considerable positive relationship with the labor competencies in the collaborators, obtaining a Spearman's Rho of 0.637 and a significance of 0.000 less than $p < 0.05$.

Keywords: Administration, management, skills, collaborators, compan

I. INTRODUCCIÓN

El funcionamiento correcto de las empresas de hoy, requiere tener una gestión administrativa correcta y eficiente, donde los recursos físicos, económicos y materiales se racionalicen al máximo buscando siempre alcanzar los objetivos organizacionales en el menor tiempo. Estas acciones según la revista BBC News Mundo (2020) hasta febrero de ese mismo año se desarrollaban tradicionalmente, donde el uso de recursos y tiempo no era considerado factor importantes para las organizaciones; pero la llegada de la pandemia del COVID – 19 ha causado una revolución general en las empresas, haciendo que la gestión administrativa dentro de las empresas privadas o públicas cambien radicalmente pasando de servicios presenciales a brindar servicios en línea.

Asimismo, las competencias laborales reflejan la condición real que posee una persona para ejecutar sus actividades en un momento preciso, aplicando así habilidades técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Según los reportes presentados por el Diario el Economista (2021) a nivel mundial las competencias laborales más demandadas previo a la pandemia fueron el trabajo bajo presión en un 22% y el trabajo en equipo en un 22%, la competencia menos demanda fue la integridad que solo represento un 17% de demanda; pero la llegada de la pandemia y las exigencias empresariales han hecho que las competencias menos consideradas previo a la pandemia pasen a ser las protagonistas en estos tiempos como es la orientación al cliente y la orientación al logro (31% y 21%) respectivamente.

A nivel Perú las competencias laborales de los colaboradores en las empresas públicas se perciben como moderada según el 40.5% de los colaboradores con una tendencia a débil del 31%, esta misma percepción se encontró para la variable gestión administrativa, donde el 38.1% considera que se desarrolla de manera moderada, con una tendencia a deficiente. Travezaño (2018) en este contexto Pino (2020) en su investigación también demostró que las competencias laborales de los colaboradores son regulares según el 45.6% de las percepciones, seguida con una tendencia a baja del 36.8%. estos resultados demuestran que las competencias laborales a pesar del tiempo no han mostrado cambios positivos respecto a las apreciaciones antiguas.

Los problemas que se visualizan a nivel Nacional respecto a las competencias laborales no son ajenos a lo que ocurre en la empresa Inversiones BPS EIRL donde los colaboradores poseen escasas competencias técnicas, es decir las propuestas de solución frente a un problema son mínimas y a las vez no son expertos desarrollando sus actividades, debido que a la actualidad no cuentan con capacitación y a la vez no están actualizados en la aplicación de las tecnologías de información y comunicación por parte de la empresa, asimismo se visualiza que carecen de competencias metodológicas, pues no saben aplicar el manual de emergencias ante un incidente lo que genera que gran parte de los colaboradores sean amonestados constantemente por los errores que cometen, del mismo modo existe poca competencia social, que no contribuye que las relaciones interpersonales sean las adecuadas, esta problemática surge porque la empresa Inversiones BPS EIRL a la actualidad no cuenta con un área de bienestar social que permita apoyarse entre sí.

Las escasas competencias laborales que se manifiestan en la empresa en estudio reflejan la deficiente gestión administrativa que posee la parte gerencial por lo que se plantean buscar respuestas a los siguientes cuestionamientos. Problema general, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022? En base al problema general se plantean 4 problemas específicos que buscan responder (a) ¿Qué relación existe entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL? (b) ¿Qué relación existe entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (c) ¿Qué relación existe entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (d) ¿Qué relación existe entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL?

Esta investigación se justifica por la importancia que posee para los beneficiarios directos del estudio, por tanto, la investigación posee criterios de justificación teórica, practica y social, es teórica porque contribuye a la teoría de la administración, básicamente a la gestión administrativa, donde este proceso en la vida práctica se desarrolla a través de una serie de actividades como la planificación, organización, ejecución y control que ayudan a diario a los gerentes

y colaboradores cumplir con sus actividades de manera eficaz. Asimismo, se justifica en lo práctico, donde a través de la investigación se podrá determinar si la variable gestión administrativa está vinculada con las competencias laborales de los colaboradores; si esto fuera posible la problemática que aqueja en la actualidad a la Empresa Inversiones BPS EIRL le daría la posibilidad de solucionar los problemas que le aquejan y así lograr buenas competencias laborales en los colaboradores. En tanto es de justificación social puesto que los proyectos que desarrolla la empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba beneficia a toda la sociedad, donde la gestión administrativa bien desarrollada permitirá mejorar las competencias laborales de los colaboradores.

Asimismo, como acciones por realizar son Objetivo general Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022. Asimismo, se plantea como objetivos específicos (a) Determinar qué relación existe entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (b) Determinar qué relación existe entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (c) Determinar qué relación existe entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (d) Determinar qué relación existe entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

Como conjetura general de la investigación se ha planteado demostrar si existe relación positiva directa entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022. Del mismo modo también busco probar los siguientes Hipótesis específicas (a) Existe relación positiva directa entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (b) Existe relación positiva directa entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (c) Existe relación positiva directa entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL (e) Existe relación positiva directa entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación amerita tener fundamentos y respaldos de investigaciones desarrollados a nivel nacional e internacional, como nacional se tiene la investigación desarrollada por Capia (2022) que tuvo como objetivo Determinar la incidencia de las competencias laborales en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Carabaya – Macusani, año 2019, esta investigación se ha desarrollado en Perú que pertenece a una investigación de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. En cuanto al aspecto metodológico fue de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental transversal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, este último constituido y aplicado a 96 trabajadores de un total de 131, para la variable competencias laborales se elaboró un total de 34 preguntas y para la variable gestión administrativa se elaboró un total de 39 preguntas. Las conclusiones de los autores demuestran que la variable competencias laboral está determinada por una buena gestión administrativa, debido que la correlación entre ellos es alta según la estadística de $Rho=0,850$; asimismo se demostró que las dimensiones planificación, organización, dirección y control está directamente asociados a la competencia laboral.

Del mismo modo el trabajo presentado por Chumpitaz (2022) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de administrativa y las competencias laborales en una empresa prestadora de servicios de saneamiento del Gobierno Regional de Lima, esta ha sido una tesis presentada a nivel Perú. La investigación fue descriptivo correlacional y se utilizó el enfoque cuantitativo con un diseño no experimental trasversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población estuvo constituida por 70 trabajadores, de los cuales 60 fueron elegidos aleatoriamente y fueron quienes respondieron un total de 35 preguntas, divididas para la variable gestión administrativa 20 y para las competencias laborales 15. La conclusión general de la investigación del autor demuestra que la gestión administrativa esta positivamente asociado a las competencias laborales, asimismo se evidencia que las dimensiones, previsión, organización, dirección, coordinación y control se asocian de manera directa con la competencia laboral en los colaboradores de una

entidad pública, asimismo se observó que la dirección y el control son procesos que determinan con mayor certeza a la competencia laboral.

Asimismo, se tiene la investigación desarrollado por Ortega (2022) quien como fin busco conocer si la variable gestión administrativa está relacionado o no con la transferencia de obras de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de Pucallpa, en este aspecto este autor analizo las cuatro dimensiones que implica la gestión administrativa como son: planificación, organización, dirección y control. Las características metodológicas se consignaron en un tipo aplicado, de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental, la población estuvo conformado 64 servidores y funcionarios que laboran en las diferentes áreas de la municipalidad, los resultados evidencian que el proceso planificativo dentro de la municipalidad es bueno en un 40% , del mismo modo se visualiza que la organización en un 54.55% también es bueno, esta misma apreciación se evidencio en el proceso de control; por otro lado la dirección es desarrollado de manera muy bueno según el 41.82%. concluyendo así que la gestión administrativa tiene una relación significativa con la transferencia de obras con una significancia de 0,000 dicha relación es moderada.

En tanto la investigación de Llanos (2022) en su investigación busco por objetivo proponer una gestión por competencias con el fin de lograr mejoras en el desempeño de los colaboradores de la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C de Chiclayo, metodológicamente el estudio fue propositivo de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, el diseño consignado corresponde a no experimental; la población estuvo constituido por 150 trabajadores donde se determinó el tamaño de muestra de 108. Los resultados del estudio muestran que el 56% de los colaboradores poseen competencias cardinales solo a veces, en tanto las competencias específicas también se ubican en a veces según la valoración del 44%. Concluyendo así que 62% de los colaboradores solo a veces poseen gestión por competencias.

Por su parte Barrios (2020) en su investigación busco determinar la asociación que existe entre el sistema de control interno y la gestión administrativa en una organización dedicada a Saneamiento en Tacna. La característica metodológica se basó en un estudio de tipo inferencial deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional; la población de la investigación estuvo

constituida por 20 administrativos. Los resultados muestran que la gestión administrativa según la percepción de los administrativos es buena en un 85%, con una planificación buena del 65%, organización buena en un 85%, dirección buena en un 95% y control bueno en un 85%. Se concluye que ambas variables se relacionan, pero de manera negativa débil.

Convergente al último estudio se encontró la investigación presentada por Travezaño (2018) la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo de Jesús María que pertenece a la ciudad de Lima y país Perú. Dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, para dicho fin se contó con la participación de 42 trabajadores administrativos, quienes respondieron a un total de 60 preguntas distribuidas entre las dos variables. Las conclusiones muestran que la variable gestión administrativa forma parte esencial del logro de competencias laborales obteniendo un grado de correlación de 0,742 lo que significa que es alta; asimismo se logró denotar que las dimensiones de las competencias laborales como: técnica, metodológica, participativa y social están directamente vinculados con una buena gestión administrativa.

Dos años después Lozano (2021) presento un estudio donde busco determinar si la gestión administrativa que manejan en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo está asociado al deficiente desempeño de los trabajadores de esta entidad, este estudio pertenece a Perú. metodológicamente la investigación se enmarco en la ruta cuantitativa, del nivel correlacional de tipo aplicada; la muestra estuvo constituido por 57 trabajadores, quienes prestan servicio a diario, las técnicas empleadas para recoger la percepción de los trabajadores fue la encuesta que fue validada por expertos. En las conclusiones se evidencia que la gestión administrativa según la percepción del 46% se ubica en el nivel bajo, donde el proceso de planificación se muestra como deficiente según 53% de los colaboradores, en tanto la organización se ubica en el nivel medio según mas de la mitad, así también la dirección es percibida como bajo según 49%; asimismo el control se desarrolla bajamente por lo que es deficiente la gestión administrativa;

por otro lado se logró demostrar que la gestión administrativa se vincula directamente con el desempeño laboral; de la misma forma se visualiza que la planificación, organización, dirección y control forman factores claves para lograr un buen desempeño.

En este mismo año Alba (2021) publica su investigación que tuvo por objetivo general analizar si la gestión administrativa forma parte de la satisfacción laboral que obtienen el personal que labora en la Ugel de Rímac que corresponde a uno de los distritos de la ciudad de Lima, país Perú. Para lograr analizar y probar las conjeturas de su estudio se direcciono en un método cuantitativo de alcance descriptivo asociativo, los datos se recogieron en un solo periodo, la muestra estudio constituido por 252 personales que prestan sus servicios profesionales; las percepciones a los que arribaron son los siguientes: el 79.8% del personal encuestado perciben que la gestión administrativa de la Ugel de Rímac es medio direccionado a un nivel bajo, por otro lado se observa que las dimensiones planificación, organización, dirección y control también son percibidas como medio con una tendencia a bajo; bajo este hallazgo también se demostró que la satisfacción laboral del 79% de los profesionales es media lo que indica que ambas variables están directamente y positivamente asociados entre sí con un $Rho = 501$ que significa una moderada relación; asimismo se evidencio que los cuatro procesos administrativos que componen la gestión también se asocian a la satisfacción de los profesionales.

En tanto Quispe (2022) desarrollo la investigación que busco como objetivo general determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, de la Ciudad de Oxapampa que corresponde a Perú. Este estudio se desarrolló bajo la metodología de tipo aplicada, basado en un nivel descriptivo correlacional, el recojo de la información fue de manera transversal; la muestra de estudio se conformó de 80 servidores quienes manifestaron las siguientes percepciones. Las variables consideradas en el estudio según la prueba inferencial Rho de spearman se relacionan moderadamente con un $r = ,730$, asimismo la gestión administrativa no solo depende de los cuatro procesos que existen según la teoría administrativa sino, también la comunicación, liderazgo, negociación y gestión de conflictos forman parte esencial para lograr una buena gestión administrativa.

Este mismo año Mora (2022) publicó su artículo científico que estuvo enfocado en saber cómo la gestión administrativa, así como las competencias de los gerentes en la Ugel Lima determinan el desenvolvimiento de los colaboradores de esta entidad. Esta investigación corresponde a la provincia y distrito de Lima que tiene como país capital a Perú. Los aspectos metodológicos consignados en la investigación indican que fue de tipo aplicada que busco describir y asociar las variables, la muestra estuvo compuesto por 59 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 70 preguntas. Entre las conclusiones se visualiza que la gestión administrativa manejada por los directos de la Ugel se ubica en el rango de alto según el 84,7%, donde las habilidades gerenciales también son altas por lo que el desempeño laboral también es alto; por tanto, el análisis inferencial demostró que la variable gestión administrativa está directamente y positivamente asociado con el desempeño laboral obteniendo un Rho de Spearman = 0,605 que implica ser moderada.

En tanto Cepeda (2019) dentro de su objetivo de investigación consigno y se propuso determinar la relación entre la gestión administrativa y el manejo de competencias laborales de los funcionarios que laboran en el distrito 03DO1 de Troncal que corresponde a la ciudad de Piura que está ubicado en Perú. El abordaje metodológico se basó en un estudio de alcance correlacional de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, se contó con un tamaño de muestra de 35 miembros; en los resultados se obtuvo: que la gestión eficiente de los cuatro procesos administrativos dentro de las organizaciones se refleja a través del buen rendimiento de los funcionarios, por lo que es necesario mejorar e implantar nuevas competencias y destrezas entre los colaboradores, así también se observa que la gestión del talento humano requiere de una buena gestión administrativa, donde los colaboradores se encuentran y desarrollan a diario sus competencias laborales; en conclusión un colaborador que tiene buenas competencias laborales se desempeñara de manera eficiente y eficaz dentro de la organización.

En tanto la investigación de Pino (2019) se ha desarrollado en Huancayo donde como propósito busco determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, este estudio también corresponde a Perú; lo cual se ha basado en una metodología de ruta cuantitativa, de método deductivo de diseño no experimental, las unidades de

análisis estuvieron compuestos por 57 trabajadores a quienes se les suministro dos encuestas una para cada variable; dentro de sus percepciones se evidencian los siguientes: según el 45.61% de las percepciones las competencias laborales de los trabajadores se ubica en el nivel regular con una tendencia a baja, entre tanto las dimensiones motivo, conocimiento, de competencias laborales se ubican en el nivel bajo; en tanto las habilidades se ubican en un nivel regular. Asimismo, se logró determinar que la variable competencias laborales y gestión de contrataciones en entidades públicas se asocian significativamente con un Rho de Spearman = 0,742.

Por su parte la investigación de Canales y Huahualuque (2019) fundamentó un estudio que busco como objetivo principal determinar si la gestión administrativa es una herramienta que está asociada al crecimiento empresarial a nivel Perú, la investigación se desarrolló en la empresa Llanmaxxis. para lograr determinar este objetivo los autores establecieron como método un estudio de tipo aplicada, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo; la población del estudio estuvo compuesto por 40 trabajadores. Las conclusiones a los que arribaron muestra que el 42% de los colaboradores consideran que el proceso de organización dentro de esta entidad es muy relevante, puesto que a través de ello las actividades serán designadas de manera adecuada por lo tanto se cumplirán los objetivos en el menor tiempo, asimismo el trabajo en equipo según el 45% de colaboradores es visto como relevante porque permite que los colaboradores se enfoquen en una sola meta.

En esta misma línea está el artículo científico de Mendivel et al., (2020) los autores como parte de su investigación consignaron como objetivo general establecer cuál es la relación que hay entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad de Chanchamayo que corresponde al país de Perú. Para lograr esta especificación su estudio lo direccionaron a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo aplicada, la muestra de estudio estuvo consignado por 20 trabajadores de los cuales se tiene las siguientes conclusiones: el 40% de los colaboradores argumentan que la gestión administrativa dentro de la organización es buena con una tendencia a muy bueno a consecuencia de ello la gestión del talento humano es favorable en un 50%; por otro lado se visualiza que ambas variables se

relacionan entre sí con un valor de Rho de Spearman = 0,661 que significa ser moderada.

En tanto, Arévalo y Reque (2020) desarrollaron un estudio, donde buscaron como objetivo general establecer una alternativa de solución a través de la implementación de un programa de competencias laborales a fin de mejorar los procesos administrativos en la Municipalidad Distrital de Monsefú que corresponde a la ciudad de Chiclayo que se ubica en Perú. Las características metodológicas del estudio contemplan un estudio de tipo aplicado, de diseño no experimental de carácter correlacional, la muestra de la investigación estuvo compuesto por 30 colaboradores. Entre las conclusiones de la investigación se demostró que planear las actividades dentro de la municipalidad es importante y quien lo realiza en la actualidad es el gobierno central, las competencias laborales más primordiales que debe poseer el gobierno es la orientación, trabajo en equipo, puntualidad y toma de decisiones por otro lado, se visualiza que el personal que labora dentro de este municipio posee buenos valores puesto que todos forman parte del equipo de confianza. Por otro lado, se demostró que el nivel de competencia laboral de los trabajadores se encuentra entre nivel bajo y medio según la percepción del 70%.

Asimismo, la investigación de Medina y Vera (2020) entre sus objetivos de estudio, busco desarrollar una investigación que tuvo por objetivo ver como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública como es la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Cajamarca que se ubica en Perú, La metodología aplicada al estudio fue de carácter básico que busco aparte de describir correlacionar, por lo cual corresponde al enfoque cuantitativo de diseño no experimental, la muestra estuvo compuesto por 21 colaboradores a quienes se les aplico los cuestionarios; donde arribaron a las conclusiones siguientes: la gestión administrativa según el 29% se ubica en el nivel alto seguida con a veces que representa regular, por otro lado el desempeño laboral se muestra en un nivel regular según el 31% de los colaboradores; por lo que se puede indicar que aun nivel alto de gestión administrativa habrá un regular nivel de desempeño laboral.

La investigación de Albornoz y Rojas (2020) buscó como objetivo general determinar si las competencias laborales empleados por los colaboradores de la Empresa Shanusi que se ubica en la ciudad de Tarapoto que corresponde a Perú

está relacionado con su desempeño laboral, para lo cual estos autores emplearon la metodología de tipo correccional con un diseño no experimental, conteniendo un tamaño de muestra de 80 colaboradores, las técnicas empleadas fueron las encuestas; los resultados obtenidos del estudio indican los siguiente: el 96.3% de los colaboradores perciben que las competencias laborales se encuentran en medio, asimismo un 68.8% considera que el autocontrol es alto y la adaptabilidad media; por lo cual la capacidad de influencia es media con un liderazgo alto del 52.5% y una resolución de conflictos medio del 100%. Donde se concluye que las competencias laborales y el desempeño laboral se asocian moderadamente entre sí con un Rho de Spearman del 0,284.

Por otro lado, se tiene el estudio de Pérez y Quispe (2018) quienes como parte de su estudio se enfocaron en saber si la gestión de competencias laborales está vinculada con la administración de recursos humanos que se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Huancavelica que pertenece a Perú. La investigación se direcciono en un método cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental; la muestra estuvo constituido por 80 personas el tipo de muestreo fue no probabilístico de corte transversal, los instrumento de recolección de datos fue la encuesta, de donde se han desprendido las siguientes conclusiones: el 80% de las personas encuestadas consideran que la gestión de competencias laborales es medio con una tendencia a bajo, donde las relaciones interpersonales son medias con un grado de organización media de competencia intelectual medio basado en un tecnología media. Por otro lado, se visualiza que existe relación entre la gestión de competencias laborales y la administración de recursos humano según el r de Pearson = 0,706 que indica que es moderada.

Asimismo la investigación amerita tener fundamentos y respaldos de investigaciones desarrollados a nivel internacional, como internacional se tiene la investigación desarrollada por Aguirre & Vera (2019) quienes tuvieron como objetivo establecer las competencias laborales y su incidencia en la Gestión administrativa de los docentes de la Escuela Fiscal Gabriela Mistral de Cantón Naranjal que corresponde a la ciudad de Guayaquil de país Ecuador, la caracterización metodológica del estudio fue el enfoque cuantitativo, basado en el alcance descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo conformado por 18 docentes quienes manifestaron su percepción a través de la técnica de la

encuesta y un cuestionario de 15 preguntas. Las conclusiones de la investigación indican que los docentes si son conscientes que deben realizar trabajo en equipo, por lo que siempre están dispuestos a trabajar con personas con distintas ideas y opiniones; del mismo modo una parte de los docentes posee malas relaciones interpersonales con sus colegas y estudiantes por lo que en algunas ocasiones se han generado discrepancias fuertes entre ellos, en tanto no todos los docentes participan en el proceso de planificación de actividades institucionales por lo que en su mayoría no logran cumplir la malla curricular que establecen.

En la misma línea se encuentra la investigación presentada por Delgado (2019) el cual tuvo como objetivo principal Investigar la relación de las competencias laborales en la calidad de la gestión administrativa de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Pablo Sandiford Amador” que se ubica en la ciudad de Guayaquil de país Ecuador. La metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional. Respecto a la población de estudio, estuvo conformada por 96 personas, de las cuales se seleccionó la muestra que fue de tipo total, dado que contó con la participación del total de la población, para la obtención de data se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 10 preguntas. Entre las conclusiones de la investigación se pudo denotar que la mayoría de los estudiantes no atacan ordenes, debido que no entienden bien las especificaciones que las autoridades institucionales les dan, asimismo se evidencia que la gestión administrativa dentro de esta institución es deficiente, porque existe escasa competencia administrativa por parte de los directivos, asimismo existe escaso recurso pedagógico y académico; entre tanto una parte considerable de los docentes indican que la convivencia institucional entre los docentes, administrativos no es la adecuada, por lo que los objetivos educacionales demoran tiempo en cumplirse.

El artículo científico de Gonzales (2019) como objetivo de investigación estableció determinar la relación de tres variables como son competencias laborales, clima organizacional y desempeño organizacional en instituciones educativas de Xalapa, que corresponde a la ciudad der Veracruz de país de México; este estudio empleo el método cuantitativo de alcance correlacional, la muestra estuvo conformado por 10 colaboradores. En las conclusiones la autora muestra que el clima organizacional es un factor que ayuda el buen desenvolvimiento de los

colaboradores, por lo tanto, también contribuye en el logro de buenas competencias laborales; así también se evidenció que las dimensiones de clima organizacional como normatividad, innovación, aspectos físicos, clima laboral también contribuyen en el buen desempeño.

En este mismo año Riffo (2019) presento su estudio donde busco determinar como la gestión administrativa se asocia con la calidad que ofrecen los centros escolares en Chorrillos que pertenece a la ciudad de Talca del país de Chile, por lo que el paradigma a utilizar fue el cuantitativo de tipo sustantivo aplicado, con un diseño no experimental; basado en la percepción de 80 docentes que dieron las siguientes apreciaciones: del 100% de los docentes el 75% si posee competencias administrativas, en tanto un 5% argumenta carecer de esta competencia; por otro lado el 85% de los docentes de inicial consideran que la institución educativa donde laboran poseen una buena gestión, se concluye que la gestión administrativa forma parte de los aspectos importantes en el logro de la calidad educativa.

Por otro lado, en este mismo año en Ecuador Pinto y Ortega (2020) desarrollaron una investigación donde consignaron como objetivo general buscar las mejoras necesarias para una gestión administrativa deficiente, una de las posibles soluciones es diseñar un modelo de selección del personal que considere las competencias laborales de cada uno de los postulantes de la Empresa Publica Metropolitana de Hábitat de Quito. Metodológicamente la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica /aplicada basado en un diseño no experimental que contó con la participación del total de postulantes a un área. Entre las conclusiones se muestra problemas en cuanto al proceso de selección de nuevos empleados, debido que no lo realizan según sus competencias, asimismo se visualiza la inexistencia de flujograma que permita evaluar el área de recursos humano; así también se ha visto que los perfiles de la organización con están especificados según los cargos a ocupar; por tanto, es necesario que se debe diseñar e implementar un modelo de selección del personal ya que ambos van de mano.

La investigación de Carvajal (2020) se ha desarrollado teniendo como objetivo de investigación analizar como el manual de funciones se relaciona con las competencias laborales que poseen los funcionarios en una empresa de gestión pública como es la Universidad Metropolitana de España, el marco metodológico

que fundamenta el estudio fue de naturaleza cuantitativa de diseño no experimental con un tipo descriptivo correlacional; la población estuvo compuesto por 67 funcionarios, llegando a establecer como tamaño de muestra a 32 funcionarios; entre los resultados se evidencia la ausencia del proceso operativo dentro de la organización por lo que la mayoría de los funcionarios desarrollan actividades que no les compete, logrando así un ambiente laboral inadecuado por lo que es necesario actualizar el manual de funciones, del mismo modo se visualiza que la planificación si es un factor que ellos los consideran en cada uno de las actividades o proyectos, por lo que concluye que una actualización del manual permitirá que las competencias laborales de los funcionarios sea alto.

Así también se tiene el artículo científico de Mendieta et al., (2020) quienes en su estudio buscaron solucionar las bajas competencias laborales de los colaboradores a través de la aplicación de un modelo de gestión de competencias, en la Universidad Peruana los Andes que corresponde a Chanchamayo, la investigación se consagro en un enfoque cuantitativo de nivel correlacional y de corte transversal, la población estuvo constituido por 170 empleados con un tamaño de muestra del 137. En sus conclusiones evidencian que los cargos funcionales que desarrollan los empleados no están acordes al perfil que se debe cumplir en cada área, asimismo en la mayoría de los casos se ha observado que el puesto de oficinista es ejercido por personas mayores que aduciendo que tienen experiencia, por otro lado, se ha visto que el 70% del personal no está capacitado para ejercer sus actividades de manera correcta, por otro lado se visualiza que el 29.41% de los colaboradores poseen un nivel bajo de motivación.

Asimismo, se tiene la investigación de Núñez et al., (2021) quienes buscaron como objetivo general ver como la gestión administrativa incide en la productividad de los colaboradores de una empresa de repuestos de la ciudad de Quevedo que corresponde al país de Ecuador. Por lo cual la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo de método deductivo analítico de alcance descriptivo correlacional conformado por 164 empleados. Entre las conclusiones de evidencia que existe falencias en la gestión administrativa y operativa de las empresas, donde hasta el momento la comunicación es deficiente por lo que se es conveniente utilizar las capacitaciones como un medio para fortalecer dicho proceso; por otro

lado, se visualiza que no cuentan con estrategias para prevenir los problemas futuros dentro de la empresa.

Por su parte Li (2021) en su artículo científico se enfocó en determinar si la aplicación de la tecnología informática está asociado a la gestión administrativa de las universidades, este estudio se desarrolló en el País de China. Metodológicamente la información se basó en seguir en un enfoque cuantitativo de alcance correlacional basado en un diseño no experimental donde las variables no fueron manipuladas, la población estuvo compuesto por empresarios de diferentes rubros, las técnicas utilizadas fueron la encuesta. Entre las conclusiones muestran que la gestión administrativa dentro del centro de formación educativa se basa en organizar y recolectar la información necesaria por lo que es casi imposible desarrollar una buena gestión dentro del ámbito educativo; para lo cual es necesario construir una plataforma virtual que ayude gestionar toda la información de la institución.

Entre tanto el estudio de Criollo y López (2022) a nivel internacional busco ver si los incentivos influyen en la mejora de las competencias laborales de los funcionarios de Cantón de Guayaquil que corresponde al país de Ecuador. La metodología que emplearon fue la investigación no experimental de investigación descriptiva correlacional con un enfoque mixto, los instrumentos aplicados a los servidores fue el cuestionario que fue aplicado a una población de 88 servidores. Entre las conclusiones se demostró que las capacitaciones si contribuyen al logro de buenas competencias laborales, asimismo las estrategias de mayor interés son trabajo en equipo, empatía e organización; por otro lado, el 91% de los colaboradores si conoce que es incentivo no monetario y los incentivos de mayor aceptación son horas flexibles, acceso a mejores herramientas de trabajo, posibilidad de crecimiento. Finalmente se indica que los incentivos están estrechamente relacionados con las competencias laborales de los funcionarios públicos.

La investigación teóricamente se fundamenta en las definiciones y dimensiones de las variables en estudio los cuales cuentan con soporte de varios autores, entre ellos de Mendoza et al., (2018) según su perspectiva argumenta que la gestión administrativa es un proceso elemental y básico que desarrollan los gerentes de una organización, con la finalidad de lograr eficiencia en el trabajo de

los colaboradores, basado en el uso óptimo del recurso que se posee. Asimismo, en esta misma línea se tiene a Torres (2018) quien también argumenta que la gestión administrativa básicamente está basada en el cumplimiento de una serie de procesos como son planear, organizar, dirigir y controlar; el cumplimiento correcto de estos procesos permitirá que los colaboradores racionalicen los recursos con que cuenta la organización o institución.

Por su parte Briscoe (2019), considera que la gestión administrativa en las organizaciones de carácter público o privado implica planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que tiene cada organización. Para el cumplimiento de dicho fin es necesario crear una estructura formal con el fin de alcanzar el éxito deseado que es el cumplimiento de las metas. Dentro de ello los colaboradores de la parte estratégica establecen jerarquías de autoridad, donde al responsable o responsables se les indica cuáles son sus funciones, asimismo se desarrolla la asignación de actividades según el perfil del puesto; finalmente se dividen todas las funciones en áreas, departamentos, etc.

Al hablar de la gestión administrativa es fundamental y necesario considerar las teorías, dentro de ello está el enfoque clásico que básicamente está relacionado con aquellos estudios primerizos que se desarrollaban sobre administración; donde el principal tema de discusión fue la racionalidad de los recursos y la composición organizativa; que en esos tiempos se interpretaba como lograr una eficiencia máxima dentro de la organización. Bajo esta postura Munch (2013) indica que la gestión administrativa considerada científica involucra dentro de sus procesos de gestión métodos científicos con el fin de buscar que el colaborador desarrolle su actividad de manera correcta y oportuna. En tanto los autores Robbins y Coulter (2014) mencionan que la teoría general de administración en su mayoría enfatiza el accionar de las personas quienes conducen o dirigen una organización, con el fin de que esto contribuya a una mejor práctica sobre administración.

Así como se ha especificado la definición de gestión administrativa es necesario saber cómo esto en la vida práctica puede ser observado o analizado por diferentes investigadores, bajo este enfoque se hablará sobre las dimensiones del proceso administrativo, para lo cual se considerará los fundamentos teóricos desarrollados por Chiavenato (2018) quien señala que la gestión administrativa está basada en cuatro dimensiones como son: planificación, organización, dirección y

control. Por proceso de planificación se entiende como el primer proceso que se desarrolla en toda la organización que consiste en determinar las metas y objetivos de corto, mediano y largo alcance a través de una serie de estrategias. Asimismo, este proceso es el cimiento base para todos los procesos ya que sin ello no se puede conocer cuál es la misión, visión de la organización. Fundamentando un poco más se tiene la postura de Aaliya (2018), quien indica que este proceso no solo se basa en determinar los objetivos de la organización, sino también implican formar programas y cursos de acción, donde el papel del cronograma de actividades es fundamental, puesto que los tiempos de implementación y ejecución son claros y cada uno consigna quienes serán los responsables.

Como segunda dimensión se tiene al proceso de organización, según Koontz et al., (2018), argumenta que este proceso tiene como papel principal estructurar la relación que debe existir entre las funciones, actividades y los colaboradores que laboran dentro de la organización; con el fin de lograr un ambiente armonioso que permita desarrollar las actividades con eficiencia. Por su parte McNamara (2006), indica que organizar implica dos acciones como son identificar y agrupar las actividades de la organización, para lo cual es necesario delegar funciones y responsabilidades; donde cada quien para lograr los objetivos de su área establecerá relaciones de trabajo en equipo basado en la ayuda mutua.

En la tercera dimensión se encuentra el proceso de dirección según Chuck (2013), este proceso se centra en su mayoría en el papel que cumple quien dirige la organización llamado comúnmente el gerente, donde el papel de este debe estar basado en un liderazgo más que del jefe; puesto que su función principal será motivar y conducir a su equipo de trabajo y así alcanzar de manera conjunta las metas establecidas. Por su parte Pacheco (2020) argumenta que este proceso es una de las etapas más importantes de la gestión administrativa, puesto que aquí se pone en manifiesto la capacidad de toma de decisiones de las personas quienes dirigen la organización; por lo cual es considerado como un proceso relevante de gestión; asimismo este proceso está asociado de manera directa con la ejecución concreta de todo aquello que se ha planificado y organizado en los dos procesos anteriores a este. Otra de las perspectivas también indica que este proceso se basa en obtener resultados, en la cual se podrá verificar si todo aquello que se ha planificado como parte de los objetivos de la organización se han cumplido o no en

los tiempos establecidos, si en caso hubiera errores estas deben ser corregidas y retroalimentadas.

Para finalizar se tiene la cuarta dimensión denominada control según Chiavenato (2018), este proceso se basa en dar seguimiento y evaluar el desarrollo de las actividades ya ejecutadas. Por su parte Argudo (2018) indica que el proceso de control ayuda a las organizaciones a identificar en que parte del desarrollo de sus actividades han cometido errores u omisiones y así poder corregir y mejorar los resultados alcanzados. Por otro lado, también permite verificar los errores cometidos por parte de los colaboradores, donde el papel del gerente será aplicar medidas restrictivas o correctivas con el fin de hacer entender a los colaboradores que las actividades deben ser desarrollados con libertad mas no con el libertinaje.

Por otro lado, se tiene los fundamentos teóricos de la variable competencias laborales dentro para la presente investigación se tomó en consideración la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (2019) esta organización en su informe resalta que las competencias laborales son capacidades reales y concretas que los colaboradores emplean para lograr con éxito una actividad o proyecto laboral, para su cumplimiento se basan en tres enfoques, la primera es la habilidad para ejecutar actividades, el segundo se enfoca básicamente en las capacidades y habilidades que posee el colaborador y finalmente el tercero involucra la unión de los dos enfoques.

Asimismo, Alles (2016) en su perspectiva fundamenta que la competencia de los colaboradores está en función de su personalidad, los cuales con el tiempo pasan hacer comportamientos que muestran un rendimiento laboral óptimo de sus funciones a desarrollar dentro de la organización. Asimismo, el autor enfatiza que la competencia laboral es visto como aquel desempeño excelente dentro del área de trabajo. por su parte Díaz (2016), sostiene que la competencia laboral constituye grupo de habilidades y destrezas que los colaboradores emplean para ejercer sus actividades y funciones dentro de la organización, para lo cual recurren a las experiencias que han obtenido en sus trabajos anteriores. Asimismo, conlleva poner en practica todo lo aprendido de manera teórica en la vida laboral; buscando emplear nuevos recursos para el cumplimiento anticipado de las metas.

En tanto Ayala (2015), entre sus argumentos prioriza la parte práctica del accionar de la competencia laboral, es decir una persona para desarrollar una

actividad primero requiere tener conocimiento sobre lo que desea desarrollar en el cumplimiento de sus funciones. Dentro de ello es importante conocer como este individuo se interrelaciona con sus compañeros de laborales, no solo eso sino también con sus jefes, clientes y la sociedad en general.

Ya teniendo conocimiento en que consiste la competencia laboral es necesario conocer las dimensiones de dicha variable, entre las dimensiones que ayudan a conocer de mejor manera la competencia laboral de los colaboradores se tiene a cuatro dimensiones. según la organización Internacional del Trabajo la competencia técnica; consiste en tener experticia en la consecución de actividades dentro de la organización, asimismo involucra la habilidad de establecer las posibles soluciones frente a un problema que ocurre en el ámbito laboral. En cambio, la competencia metodológica involucra básicamente conocer la reacción de los colaboradores frente a las actividades asignadas y los errores encontrados, donde el papel del individuo será buscar soluciones correctas a través del empleo de procedimientos adecuados. La dimensión competencia social; consiste en alcanzar un trabajo conjunto, donde el papel de los integrantes sea colaborativo a través de una comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Finalmente se tiene a la cuarta dimensión denominada competencia participativa; como su nombre indica proviene de participar que implica en términos comunes involucrarse de manera total en la gestión y organización de las instituciones que tiene como único fin alcanzar un clima laboral positivo; el papel de los individuos debe basarse en apoyar en las actividades que involucra la organización.

III. METODOLOGÍA

La definición de la metodología de la investigación es amplia, por lo que en la investigación se tomó en cuenta la definición desarrollada por Moscoso et al., quienes en su libro indican que la metodología básicamente es la directriz cómo se desarrolla la investigación desde la formulación de las preguntas hasta el informe final de la tesis, dentro de ello consigna herramientas, metodológicas que contribuyen que la investigación se concluya satisfactoriamente.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

Según los argumentos de Vara (2012) existen dos tipos de investigación como son básica y aplicada, según el problema y objetivo de la investigación el estudio se direcciona al tipo aplicado, puesto que su objetivo principal es solucionar deficiencias en la competencia laboral de los colaboradores; asimismo las contribuciones desarrolladas ayudan solucionar problemas empresariales, tomando en consideración como posible solución la gestión administrativa.

Según Aceituno et al., (2020) el enfoque de la investigación presenta características cuantitativas, es decir el capítulo de resultados tiene soporte estadístico y numérico, por otro lado, todo el proceso investigativo se desarrolló sin eludir etapas; por lo tanto, los resultados han sido generalizados a toda la población de estudio.

El alcance de la investigación será descriptivo correlacional según Moscoso et al., (2022) la finalidad del alcance descriptivo es desarrollar observaciones y mediciones sobre las variables que se buscan analizar con el fin de determinar sus propias características y cualidades; por tanto, en la investigación la variable gestión administrativa y competencias laborales han sido medidos en relación como se comporten entre los colaboradores de la de la Empresa Inversiones BPS EIRL.

Asimismo, según la postura de los mismos autores el estudio también comprende parte del estudio correlacional, donde el fin es determinar la relación entre las variables; por tanto, el estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y competencia laboral en colaboradores.

Diseño de investigación

La investigación por sus cualidades corresponde a un diseño no experimental según Hernández y Mendoza (2018), este diseño como su nombre indica se basa en evitar realizar algún experimento con las variables; por tanto, en la investigación la variable gestión administrativa y la competencia laboral no fueron manipuladas, simplemente los datos se recogieron tal como perciben los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL.

La información para la ejecución del capítulo de resultados fue recolectada en un solo tiempo o momento; por lo que es de corte transversal.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Según Briscoe (2019), considera que la gestión administrativa en las organizaciones de carácter público o privado implica planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que tiene cada organización. Para el cumplimiento de dicho fin es necesario crear una estructura formal con el fin de alcanzar el éxito deseado que es el cumplimiento de las metas. Dentro de ello los colaboradores de la parte estratégica establecen jerarquías de autoridad, donde al responsable o responsables se les indica cuáles son sus funciones.

Definición operacional: Es considerado como aquellos procesos, que se desarrolla para manejar eficientemente la gestión de cualquier tipo de organización; por lo cual esta variable será medida a través de un cuestionario tomando en cuenta las dimensiones planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: Para la planificación, se tiene indicadores como: toma de decisiones, formulación de objetivos, tiempo de ejecución y recursos necesarios. En cambio, para la organización se establecen indicadores como: recursos existentes dentro de la organización, estructura formal de las áreas, trabajo equilibrado y la toma de decisiones, en tanto la dirección involucra indicadores como: liderazgo del gerente, la motivación del gerente, el trabajo en equipo llamado apoyo conjunto y finalmente el compromiso. Asimismo, la dimensión control, compone indicadores como: controles establecidos para cada actividad o proyecto, logro de objetivos de corto, mediano y largo alcance, calidad de resultados y satisfacción plena de todos miembros de la organización.

Escala de medición: Escala de medición ordinal

V2: Competencia laboral

Definición conceptual: Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) la competencia laboral son capacidades reales y concretas que los colaboradores emplean para lograr con éxito una actividad o proyecto laboral, para su cumplimiento se basan en tres enfoques, la primera es la habilidad para ejecutar actividades, el segundo se enfoca básicamente en las capacidades y habilidades que posee el colaborador y finalmente el tercero involucra la unión de los dos enfoques.

Definición operacional: La competencia laboral involucra poseer una serie de habilidades y destrezas para ejercer actividades laborales de manera correcta; por lo que se medirá a través de las dimensiones competencia técnica, metodológica, social y participativa.

Indicadores: La competencia técnica posee como indicadores: número de capacitaciones, número de soluciones automatizadas, charlas realizadas. La dimensión metodológica tiene indicadores trabajadores en modo remoto y presencial, número de solución al problema y la capacidad de adaptación. La competencia social comprende indicadores como: disponibilidad para realizar actividades, socialización con el resto de los colaboradores, número de quejas y reconocimientos; finalmente la competencia participativa tiene como indicadores: número de participaciones en cursos de actualización y seminarios, capacidad de organización de las actividades a desarrollar y las capacidades de coordinar y decidir.

Escala de medición: Escala de medición ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población según apreciaciones de Hernández y Mendoza (2018) están conformadas por un grupo de sujetos de quienes se les extrajo la información requerida para saber cómo actúa cada una de las variables en su contexto de estudio. Por tanto, el presente estudio ha sido conformado por 50 colaboradores entre obreros y los jefes de área.

Criterios de inclusión: La investigación comprende a todos los trabajadores que laboran en la Empresa Inversiones BPS EIRL que cumplan la condición de ser obreros y jefes de área.

Criterios de exclusión: Como criterio de exclusión no se ha considerado en la investigación al gerente de la empresa, debido que en el estudio se desea conocer como la gestión administrativa tienen efecto en la competencia laboral

Muestra: La investigación tuvo como muestra a 50 colaboradores, quienes laboran en condición de obrero y jefes de área; a quienes se les aplicó el instrumento correspondiente con fin de responder las preguntas de investigación planteadas en el estudio.

Muestreo: En tanto el tipo de muestreo planteado en la investigación corresponde a un tipo no probabilístico según la apreciación de Ñaupas et al., (2018); este muestreo se basa en la elección del investigador quien según su experticia y los recursos que posee indica quienes pueden formar parte de la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por técnica de recolección de datos se entiende como aquel método, herramienta y técnica que el investigador utiliza como medio para recabar información de las unidades de análisis, por lo cual en la investigación según el enfoque consignado como técnica se hizo uso de la encuesta las cuales fueron elaboradas en función a las dimensiones de las variables, a su vez estas han sido considerados tomando en cuenta la definición conceptual del estudio y operacional del estudio.

Cada técnica tiene su propio instrumento de medición, por lo tanto, la técnica de la encuesta tiene como instrumento de medición al cuestionario, lo cual en el presente estudio será redactado en función a los indicadores que consignan cada una de las dimensiones.

Asimismo, los dos cuestionarios adaptados a la realidad estudiada pasaron por una serie de procesos como son la validez y la confiabilidad, para determinar la validez del instrumento se han preparados los kits de validación, los cuales fueron enviados a los expertos, quienes según su especialidad y experticia emitieron opiniones en cuanto a la relevancia, coherencia y claridad de las preguntas, los profesionales quienes avalaron los instrumentos fueron: Dra. Isela Moscoso Paricoto, Mg. Federico Moscoso Ojeda y Mg. Roxana Cruz Chuyma estos especialistas como resultado mencionaron que los ítems considerados en cada uno de los instrumentos si son claros, relevantes y pertinentes.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó con anticipación una prueba piloto que tuvo como unidad de estudio a 20 colaboradores de los cuales se recolectaron la información necesaria que luego fue procesada a través del coeficiente de Alpha de Crombach, donde los valores obtenidos han sido superiores a 0,70 por lo cual han sido considerados confiables según argumentos de Aceituno et al., (2020). Los valores obtenidos en Ambas variables reflejan que la variable gestión administrativa obtuvo un valor de 0,915 de confiabilidad para 24 preguntas lo que indica que es altamente confiable; asimismo la variable competencia laboral tiene esta misma valoración con una confiabilidad de 0,805; por lo visto ambos instrumentos son altamente confiables.

3.5. Procedimiento

Para recolectar información se requiere desarrollar un conjunto de procesos y acciones, dentro de ello está la planificación que comprende básicamente todas las acciones que se desarrollan para acceder a los sujetos de estudio. Por tanto, para la investigación se ha requerido presentar una solicitud a la Empresa Inversiones BPS EIRL pidiendo que autorice que las encuestas sean aplicadas a sus colaboradores, con el fin de saber objetivamente cual es la percepción que tienen respecto a la empresa y al gerente de la organización, otras de las acciones fue la explicación que se brindó a los colaboradores sobre los objetivos que se quieren lograr con la investigación, así como el tiempo de conclusión de la aplicación de las encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la variable competencia laboral y gestión administrativa se hizo uso de la estadística descriptiva, esta estadística como su nombre mismo indica se basa en desarrollar un análisis completo de las variables, es decir las tablas o figuras generadas en la investigación se desarrollaron en función a las dimensiones que consignan las variables; asimismo se utilizó la estadística inferencial, para determinar el estadístico de prueba de hipótesis fue necesario verificar como es la distribución de los datos, para lo cual se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, el cual determino la prueba a utilizar; si se determina que la distribución de los datos es asimétrica denominado no normal se utiliza la Prueba Rho de Spearman, Chi cuadrado, Tau be de kendall, etc y en caso la distribución es normal se utiliza la prueba estadística R de Pearson. una vez determinada el

análisis descriptivo e inferencial los datos obtenidos fueron interpretados en función a las frecuencias y porcentajes que muestran los cuales están presentes en las tablas y figuras de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumple con respetar los aspectos éticos tanto internacionales como nacionales, en el caso internacional se ha cumplido con las especificaciones de forma, del Manual de Publicaciones APA, donde indica claramente que se debe respetar la propiedad intelectual de los autores que se consignan en el estudio, el respeto a este criterio es un beneficio que obtienen los autores por su producción científica; así también los instrumentos antes de ser aplicados han sido validados por los expertos en competencia laboral y gestión administrativa.

En cuanto respecta al cumplimiento nacional se ha desarrollado en función a las especificaciones que tiene la Universidad Cesar Vallejo en su reglamento de investigación, donde se consignan una serie de exigencias que debe cumplir la tesis tanto de forma como de fondo esta especificación beneficia directamente al investigador como a la universidad.

Por otro lado, en la investigación se respetó los códigos de ética profesional del colegio de administradores, con el fin de salvaguardar el actuar de la tesis al margen de las leyes que consigna su colegio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Los datos recolectados permitieron conocer cómo actúan cada una de las variables y dimensiones en su ambiente de estudio como es la Empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba.

Descripción de los resultados generales de la variable gestión administrativa

Tabla 1

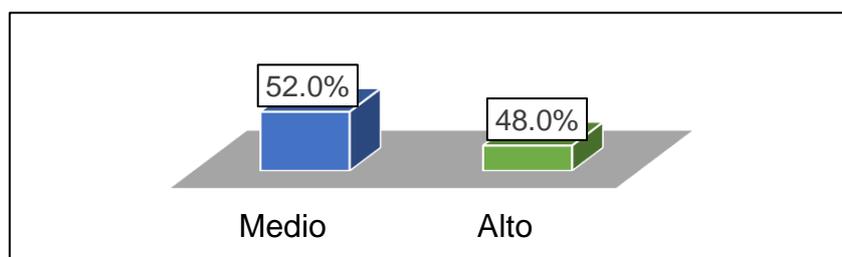
Resultados generales de la variable gestión administrativa

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Medio | 26 | 52.0% |
| Alto | 24 | 48.0% |
| Total | 50 | 100.0% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 1

Descriptiva de la variable gestión administrativa



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Los resultados de la tabla 1, muestran que del 100% que representa el total de los colaboradores el 52% consideran que la variable gestión administrativa se encuentra en la categoría medio, en tanto el 48% de los encuestados considera que la gestión administrativa se halla en la categoría alto, es decir los procesos de planificación, organización, dirección y control se ejecutan de manera buena. Los porcentajes mayoritarios evidencian que existe una regular gestión administrativa dentro de la Empresa Inversiones BPS EIRL. Medir gestión administrativa dentro de una organización como es BPS EIRL involucra conocer cómo se encuentran los elementos constitutivos llamados dimensiones como son planificación, organización, dirección y control; bajo ello se pudo denotar que la organización y dirección si se desarrollan regularmente en tanto la planificación y el control se tienen que reforzar son la planificación y control puesto que estos procesos aún siguen débiles dentro de la organización por lo que no se tiene claro que acciones y como se han desarrollado cada uno de ellos.

Descripción de los resultados generales de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Tabla 2

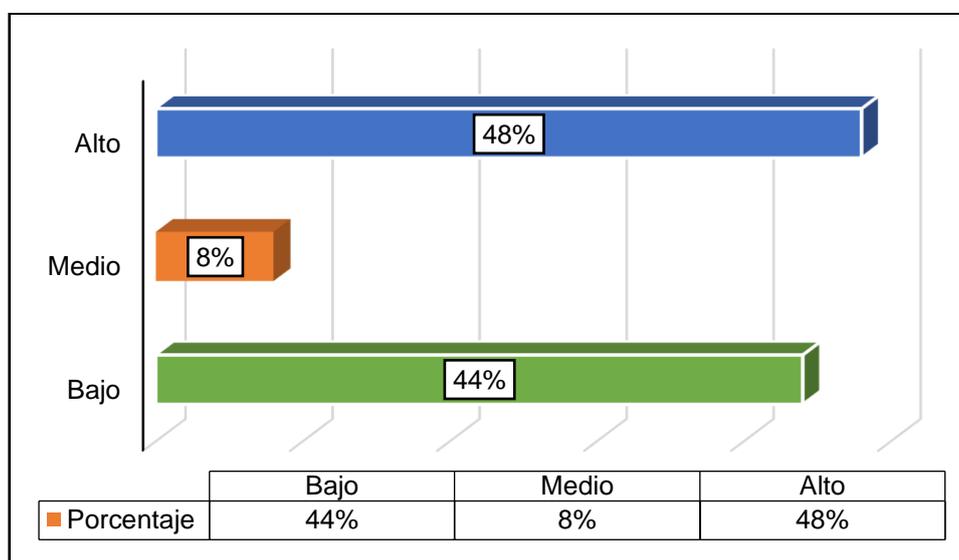
Descriptiva de la dimensión planificación de la variable gestión administrativa

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 22 | 44% |
| Medio | 4 | 8% |
| Alto | 24 | 48% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 2

Descriptiva de la dimensión planificación de la variable gestión administrativa

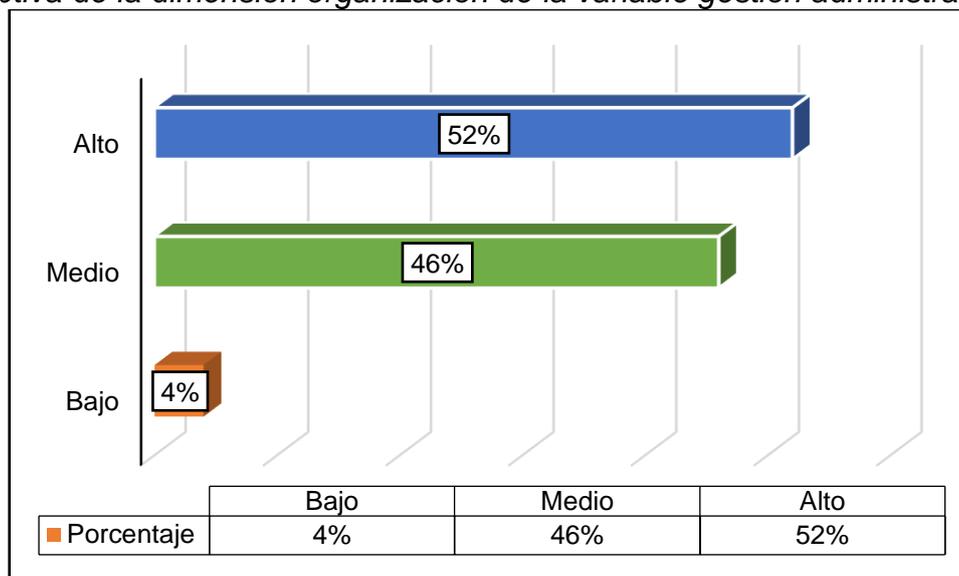


Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

La tabla 2 muestra que, del total de colaboradores encuestados en consideración respecto al proceso de planificación dentro de la Empresa Inversiones BPS EIRL el 48% de los trabajadores perciben que se encuentra en el nivel alto, en tanto el 44% indico estar en el nivel bajo, mientras que el 8% manifestó estar en el nivel medio; estos hallazgos evidencian que las valoraciones de esta dimensión no son tan dispares entre regular y bueno por lo que se puede afirmar que en algunas veces si existe una planificación anticipada de la misión y visión de la organización, asimismo los lineamientos y políticas se encuentran regularmente definidos donde la revisión de las metas establecidas se desarrollan algunas veces de manera trimestral y algunas capacitaciones se desarrolla en función de las necesidades de cada una de las áreas.

Tabla 3*Descriptiva de la dimensión organización de la variable gestión administrativa*

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 4% |
| Medio | 23 | 46% |
| Alto | 26 | 52% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL**Figura 3***Descriptiva de la dimensión organización de la variable gestión administrativa***Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

La tabla 3 muestra resultados en relación a la dimensión organización donde el 52% de los colaboradores manifiestan que su desarrollo se encuentra en el nivel alto, el 46% indico estar en el nivel medio, y el 2% afirmo estar en un nivel bajo; los hallazgos evidenciados se pueden afirmar que el proceso de organización dentro de la Empresa Inversiones BPS EIRL se desarrolla de manera buena, es decir la fijación de las responsabilidades y funciones en cuanto a las asignación de actividades se desarrolla de manera buena, donde estas son asignadas según las habilidades y conocimientos que poseen cada uno de los colaboradores; asimismo las funciones a cumplir están claramente definidas lo que refleja que la empresa si cuenta con líneas de autoridad y estructura institucional está bien definida por lo que las decisiones que se tomen dentro de ello siempre son certeras y oportunas.

Tabla 4

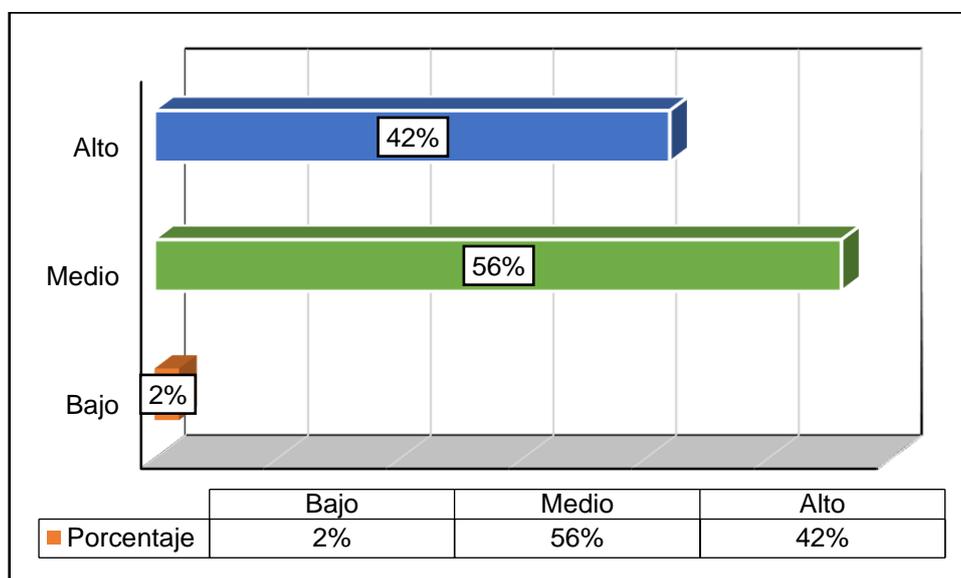
Descriptiva de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 2% |
| Medio | 28 | 56% |
| Alto | 21 | 42% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 4

Descriptiva de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

La tabla 4 muestra resultados respecto a la dimensión dirección donde el 56% de los colaboradores indican que este proceso tiene un desarrollo de nivel medio, en tanto el 42% indico estar en el nivel alto, mientras que el 2% manifestó estar en el nivel bajo; los datos estadísticos reflejan que el proceso de dirección dentro de la Empresa Inversiones BPS EIRL se desarrolla regularmente, es decir los reconocimientos por buen desempeño solo algunas veces se realizan, por lo que los colaboradores en su mayoría consideran que la gerencia de esta empresa no toman en cuenta las opiniones e ideas que tienen por lo que las decisiones que se tomen frente a un problema no son acertadas lo que perjudica directamente a los mismos colaboradores debido que se recae en bajo compromiso e empatía.

Tabla 5

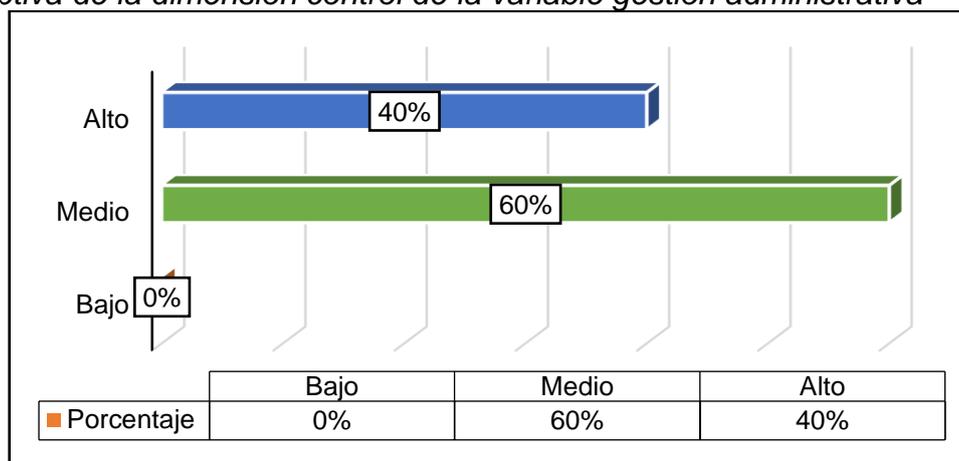
Descriptiva de la dimensión control de la variable gestión administrativa

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0% |
| Medio | 30 | 60% |
| Alto | 20 | 40% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS

Figura 5

Descriptiva de la dimensión control de la variable gestión administrativa



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS

Así mismo la tabla 5 en su dimensión control evidencia que el 60% de los colaboradores manifiestan que este proceso se desarrolla de nivel medio y el 40% indico estar en el nivel alto, estos resultados indican que el proceso de selección y logro de objetivos dentro de la organización se realizan de manera regularmente. Concluyendo así, la planificación es la que tiene mayor distribución en el nivel bajo, esto debido a que muchos de los encuestados indicaron no conocer la misión, visión y objetivos institucionales, además que ocasionalmente los planes de capacitación se formulan tomando en cuenta los requerimientos de cada área. Seguidamente el control, dimensión con mayor distribución en el nivel medio, según los encuestados esto se debe a que la empresa no lleva un adecuado control para el logro de los objetivos encima los procesos de selección del personal no eficientes. Demostrándose así que el nivel de distribución de la variable gestión administrativa es media.

Descripción de los resultados generales de la variable competencia laboral

Tabla 6

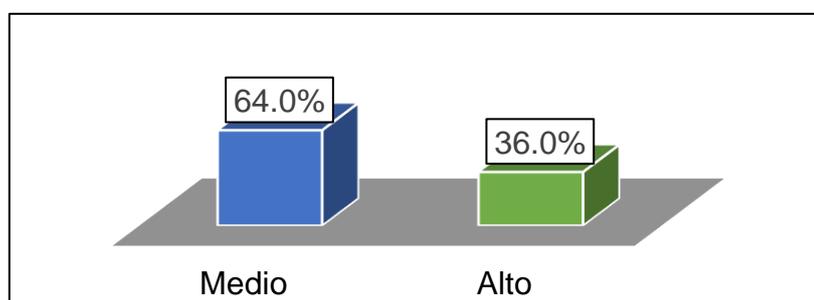
Descriptiva de la variable competencia laboral

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Medio | 32 | 64.0 |
| Alto | 18 | 36.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 6

Descriptiva de la variable competencia laboral



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

La tabla 6 indica que del total de los colaboradores encuestados el 64% consideró que la variable competencia laboral se encuentra en la categoría medio, en tanto el 36% de los encuestados considera que la variable se halla en la categoría alto, evidenciándose que los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL necesitan desarrollar aún más la competencia laboral a través de las capacitaciones, comunicación efectiva y comodidad del ambiente laboral tanto en lo presencial como remoto. Analizar competencias laborales dentro de una organización como es la Empresa Inversiones BPS EIRL amerita analizar algunos aspectos claves como son las dimensiones, entre ellos se comprobó que la competencia social y técnico de los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL aún son deficientes, es decir la disponibilidad para realizar actividades y socializar con el resto de los colaboradores aun es carente, del mismo modo el número de quejas no han disminuido sino más bien han aumentado a diario. Por otro lado, también se refleja que dentro de la empresa existe escaso número de capacitaciones y soluciones automatizadas; así como charlas realizadas lo que no ayuda mejorar sus competencias laborales.

Descripción de los resultados generales de las dimensiones de la variable competencia laboral

Tabla 7

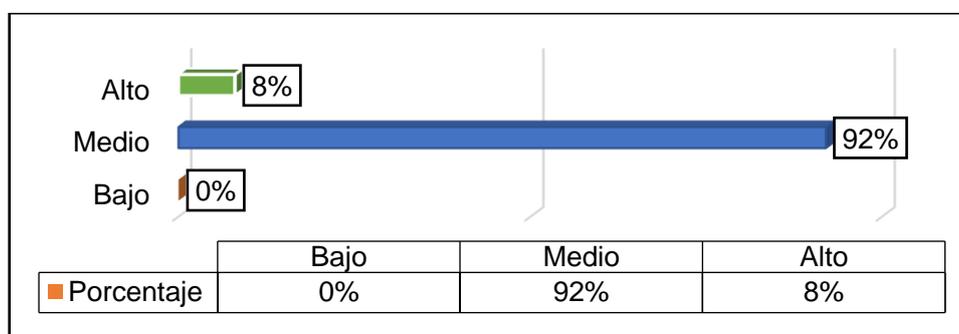
Descriptiva de la dimensión técnica de la variable competencia laboral

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0% |
| Medio | 46 | 92% |
| Alto | 4 | 8% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 7

Descriptiva de las dimensiones correspondientes a la variable competencia laboral



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIR

La tabla 7 muestra que, del total de los colaboradores encuestados en consideración a la dimensión técnica el 92% mostro estar en el nivel medio, en tanto el 8% manifestó estar en el nivel alto; estos resultados reflejan claramente que ningún colaborador de la Empresa Inversiones BPS EIR posee competencia técnica baja lo que en si representa como aspecto favorable para la empresa. Estos resultados evidencian que solo algunas veces los colaboradores muestran predisposición para apoyar en la solución de problemas que se suscita dentro de la organización, asimismo más de la mitad de los colaboradores se consideran que son expertos en realizar sus actividades diarias por que en cada proceso de evaluación a lo que son sometidos se puede percibir indicadores favorables que constatan que son expertos en lo que desarrollan, en tanto las capacitaciones dentro de la organización se desarrollan regularmente y el uso de las tecnologías de información y comunicación también permanecen carentes dentro de la empresa.

Tabla 8

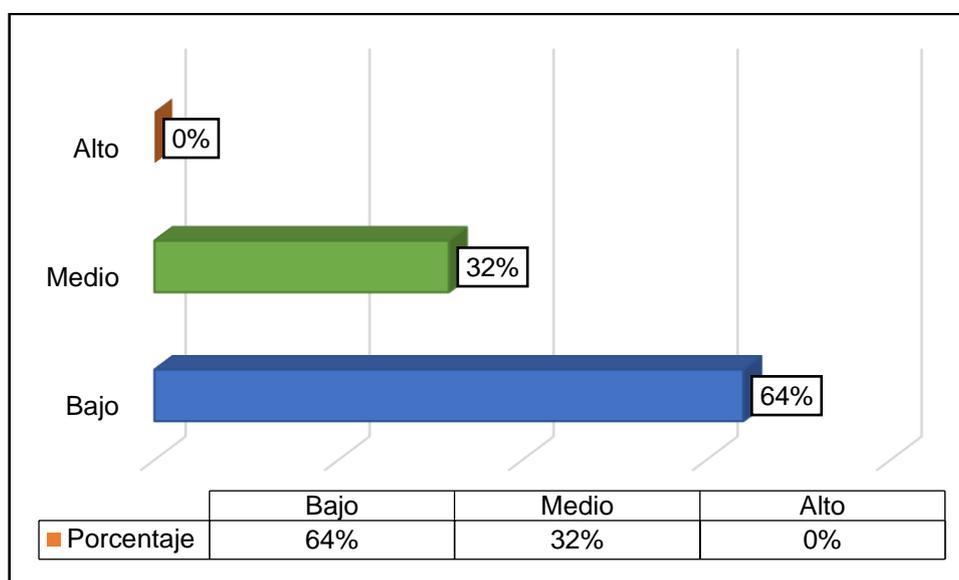
Descriptiva de la dimensión metodológica de la variable competencia laboral

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 33 | 66% |
| Medio | 17 | 34% |
| Alto | 0 | 0% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 8

Descriptiva de la dimensión metodológica de la variable competencia laboral



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

La tabla 8 evidencia que la dimensión metodológica según el 66% de los colaboradores se ubica en el nivel bajo, el 34% indicó estar en el nivel medio; la apreciación media mayoritaria de esta competencia indica que los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL poseen regular competencia metodológica, es decir en ocasiones los colaboradores si aplican y hacen uso del manual de emergencias con la finalidad de prevenir y controlar las incidencias que pueden ocurrir dentro la empresa, asimismo se visualiza que gran parte de los colaboradores si reportan permanentemente sus actividades diarias así como las fallas o errores que cometen en el cumplimiento de ello aunque en ocasiones este tipo de reportes en ellos genera una amonestación de parte de sus superiores.

Tabla 9

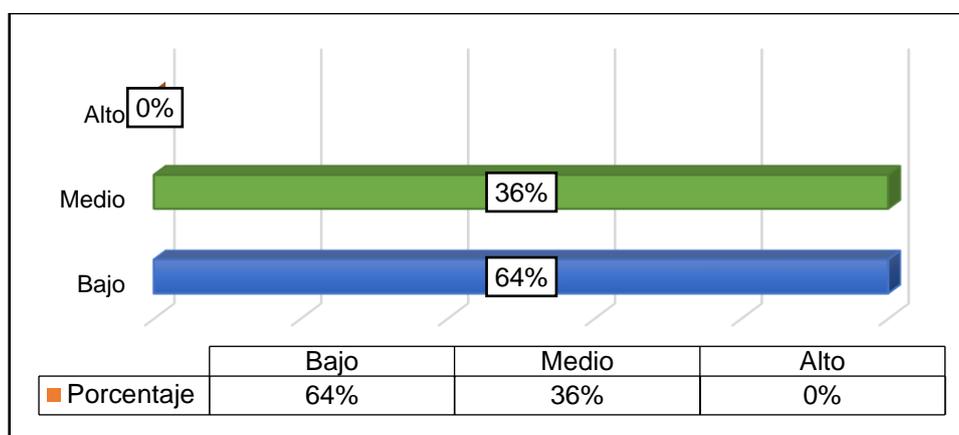
Descriptiva de la dimensión social de la variable competencia laboral

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 32 | 64% |
| Medio | 18 | 36% |
| Alto | 0 | 0% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 9

Descriptiva de la dimensión social de la variable competencia laboral



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Por otro lado, la tabla 9 muestra la percepción de la dimensión social donde el 64% de los colaboradores indican que dicha competencia se encuentra en el nivel bajo, en tanto el 36% indico estar en el nivel medio; los resultados que refleja esta dimensión son muy preocupantes para la Empresa Inversiones BPS EIRL debido que no se refleja apoyo alguno en cuanto al cumplimiento de objetivos organizacionales, es decir dentro de la organización aún se mantiene la idea de la individualidad lo que evita que haya una sinergia entre todos los colaboradores, asimismo se puede denotar claramente que los colaboradores no cuentan con actividades recreacionales, es decir solo se limitan a cumplir sus actividades laborales para los que fueron contratados causando muchas veces que estos ingresen en el sedentarismo; por otro lado la responsabilidad social que cumple esta empresa con la comunidad donde desarrolla su actividad no es la adecuada ya que no existe mucho interés por del gerente hacer algo en contribución a la sociedad.

Tabla 10

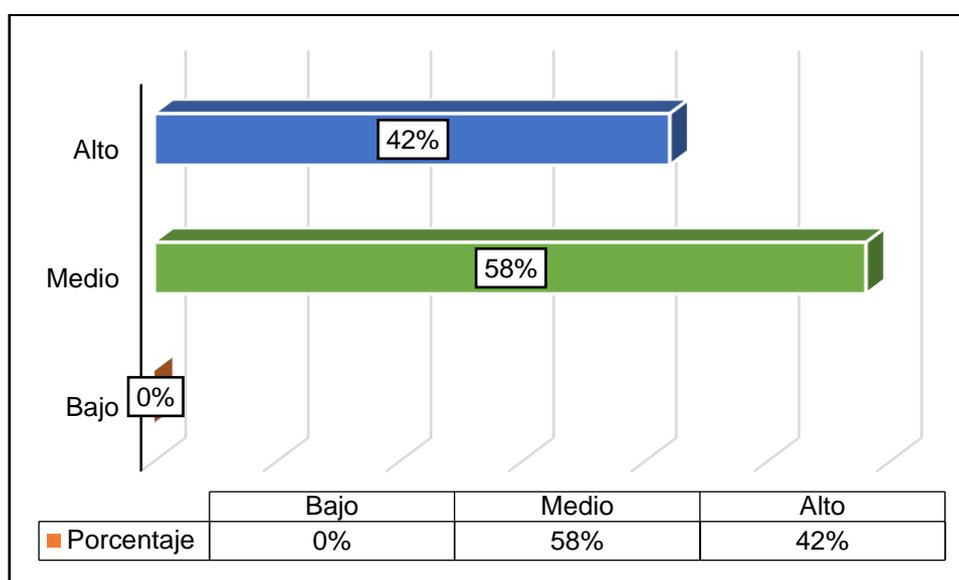
Descriptiva de la dimensión participativa de la variable competencia laboral

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0% |
| Medio | 29 | 58% |
| Alto | 21 | 42% |
| Total | 50 | 100% |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Figura 10

Descriptiva de la dimensión participativa de la variable competencia laboral



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL

Así mismo la tabla 10 en la dimensión participativa muestra que el 58% de los colaboradores manifestaron poseer un nivel medio de competencia participativa y el 42% indicaron poseer de nivel alto, las valoraciones de esta dimensión reflejan que los colaboradores solo en ocasiones comparten experiencias entre sí, asimismo solo algunas veces se logra mantener un clima laboral armonioso. Como conclusión se puede indicar que la dimensión social es la que tiene mayor distribución en el nivel bajo, esto debido a que muchos de los encuestados indicaron que la empresa no realiza ayuda social como parte de responsabilidad social, no cuenta con área de responsabilidad social. Seguidamente lo técnico, dimensión con mayor distribución en el nivel medio, según los encuestados esto se debe a que la empresa no capacita adecuadamente a sus compañeros además que no suelen permanecer mucho tiempo laborando en la Empresa Inversiones BPS EIRL.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se realiza la prueba de normalidad donde se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov puesto que se tiene una muestra de 50 unidades, muestra que es igual al mínimo a considerar para utilizar la mencionada prueba.

Regla de decisión:

- H_0 : Datos con distribución normal ($p > 0,05$)
- H_a : Datos con distribución no normal ($p < 0,05$)

Tabla 11

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov gestión administrativa y competencia laboral

| Variables | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Competencia laboral | 0.411 | 50 | 0.000 |
| Gestión administrativa | 0.349 | 50 | 0.000 |

Nota: Se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Los resultados de la tabla 13 evidencian que el valor de p es menor a 0,05 lo que indica que los datos no tienen una distribución normal, con lo que rechaza la hipótesis nula (H_0) por ende el estadístico a utilizar tiene que ser de tipo no paramétrico, para la presente investigación se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, se plantearon como hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe relación positiva directa entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación positiva directa entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se acepta H1; si $p < 0,05$

Para comprobar la relación se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 12

Relación de la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

| | | | Planificación | Competencia laboral |
|------------------|---------------------|----------------------------|---------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,725** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | | 50 | 50 |
| | Competencia laboral | Coeficiente de correlación | ,725** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 50 | 50 | |

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

Nota: Se muestra la relación entre la planificación y la competencia laboral

En la tabla 12 se observa la contrastación de la primera hipótesis específica donde se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,725 con un valor de significancia de 0,000 con lo cual se determinó que la correlación entre la dimensión y variable es positiva considerable, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva considerable entre la planificación y la competencia laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, se plantearon como hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe relación positiva directa entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Hipótesis alterna (H1): Existe relación positiva directa entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se acepta H1; si $p < 0,05$

Para comprobar la relación se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 13

Relación de la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

| | | | Organización | Competencia laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|--------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Organización | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,420** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | Competencia laboral | N | 50 | 50 |
| | | Coefficiente de correlación | ,420** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | . | |
| | N | 50 | 50 | |

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

En la tabla 13 se observa la contrastación de la segunda hipótesis específica donde se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,420 con un valor de significancia de 0,002 con lo cual se determinó que la correlación entre la dimensión y variable es positiva media, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva media entre la organización y la competencia laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, se plantearon como hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe relación positiva directa entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Hipótesis alterna (H1): Existe relación positiva directa entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se acepta H1; si $p < 0,05$

Para comprobar la relación se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 14

Relación de la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

| | | | Dirección | Competencia laboral |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|-----------|------------------------|
| Rho de Spearman | Dirección | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,518** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 50 | 50 | |
| | Competencia laboral | Coeficiente de correlación | ,518** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | 50 | 50 | | |

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

Nota: Se muestra la relación entre la dirección y la competencia laboral

En la tabla 14 se observa la contrastación de la tercera hipótesis específica donde se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,518 con un valor de significancia de 0,000 con lo cual se determinó que la correlación entre la dimensión y variable es positiva considerable, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva considerable entre la dirección y la competencia laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

Objetivo específico 4

Finalmente, para comprobar la relación entre la dimensión control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, se plantearon como hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe relación positiva directa entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Hipótesis alterna (H1): Existe relación positiva directa entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se acepta H1; si $p < 0,05$

Para comprobar la relación se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 15

Relación del control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

| | | | Control | Competencia laboral |
|------------------|---------------------|-----------------------------|---------|---------------------|
| Rho de Spearman | Control | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,527** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | | 50 | 50 |
| | Competencia laboral | Coefficiente de correlación | ,527** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 50 | 50 | |

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

Nota: Se muestra la relación entre el control y la competencia laboral

En la tabla 15 se observa la contrastación de la cuarta hipótesis específica donde se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,527 con un valor de significancia de 0,000 con lo cual se determinó que la correlación entre la dimensión y variable es positiva considerable, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva considerable entre el control y la competencia laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

Objetivo general

Determinar la relación entre la variable gestión administrativa y la variable competencia laboral se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe relación positiva directa entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación positiva directa entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se acepta H1; si $p < 0,05$

Para comprobar la relación se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 16

Relación de la variable gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL

| | | | Gestión administrativa | Competencia laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,637** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Competencia laboral | N | 50 | 50 |
| | | Coeficiente de correlación | ,637** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: Se muestra la relación entre gestión administrativa y la competencia laboral

En la tabla 16 se observa la contratación de la hipótesis general donde se evidencia que el valor para el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,637 con un valor de significancia de 0,000 mediante el cual se determinó que la correlación para ambas variables es positiva considerable, cabe indicar que su relación es significativa; por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación positiva considerable entre la gestión administrativa y la competencia laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL.

V. DISCUSIÓN

Lograr una gestión administrativa eficaz dentro de una empresa involucra desarrollar un conjunto de procesos cambiantes que requerirá el apoyo colaborativo de todo el personal con el fin de lograr que los procesos de planificación, organización, dirección y control estén enfocados en aumentar la productividad, así como el confort de los trabajadores, en este aspecto el papel del gerente conductor es fundamental puesto que su esfuerzo primordial debe estar basado en lograr el mayor nivel de competencia laboral de sus colaboradores a través de una serie de capacitaciones y formación laboral constantes que contribuya que la producción y el impacto de la empresa sea positivo a nivel del rubro.

Por tanto, surge la necesidad de desarrollar una investigación científica que permita corroborar lo teórico con lo práctico a través del uso del método científico; por lo cual, como problema general del estudio se ha planteado la interrogante siguiente ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022? La finalidad de analizar ambas variables es conocer si las competencias laborales guardan relación alguna con gestión administrativa que se desarrolla dentro de las organizaciones.

La prueba de hipótesis general está directamente vinculada con el objetivo general del estudio por tanto el objetivo propuesto fue Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022. En función a este objetivo se determinó el uso de estadística inferencial denominado Rho Spearman donde los valores recabados indican que la gestión administrativa guarda relación positiva considerable con la competencia laboral de los colaboradores empresa Inversiones BPS EIRL puesto que el valor determinado de coeficiente es ,637 y una significancia bilateral de ,000 que es menor a 0.05. Estos datos han permitido aceptar la H_a y rechazar el H_o por lo que se concluye que gestionar eficientemente una organización permitirá lograr en los colaboradores mejores competencias laborales. Los datos cuantitativos encontrados en el estudio se vinculan a los hallazgos mostrados en la investigación de Capia (2022) quien en su estudio del mismo alcance y el uso de la misma prueba estadística inferencial demostró que la variable competencias laboral está determinada por una buena gestión

administrativa, debido que la correlación es alta con un valor de $Rho=0,850$; asimismo se demostró que las dimensiones planificación, organización, dirección y control está directamente asociados a la competencia laboral, esta investigación confirma los hallazgos evidenciados en el estudio.

Por su parte la investigación de Chumpitaz (2022) también cumple con las mismas características que el estudio desarrollado donde se demostró que la gestión administrativa esta positivamente asociado a las competencias laborales de los colaboradores, asimismo se evidencia que las dimensiones, previsión, organización, dirección, coordinación y control se asocian de manera directa con la competencia laboral en los colaboradores. Asimismo, Travezaño (2018) en su estudio de enfoque cuantitativo demostró que la variable gestión administrativa forma parte esencial del logro de competencias laborales obteniendo un grado de correlación de 0,742 lo que significa que es alta; asimismo se logró denotar que las dimensiones de las competencias laborales como: técnica, metodológica, participativa y social están directamente vinculados con una buena gestión administrativa. Del mismo modo Cepeda (2019) también desarrollo un estudio que busco demostrar la correlación entre las variables gestión administrativa y competencias laborales en la cual determino que la gestión del talento humano requiere de una buena gestión administrativa, donde los colaboradores se encuentran y desarrollen a diario sus competencias laborales; asimismo concluye que un colaborador que tiene buenas competencias laborales se desempeñara de manera eficiente y eficaz dentro de la organización. Asimismo, la investigación desarrollada por Pérez y Quispe (2018) entre las conclusiones indica que existe relación entre la gestión de competencias laborales y la administración de recursos humanos según el r de Pearson = 0,706 que indica que es moderada.

Por su parte las investigaciones internacionales también guardan relación con los resultados encontrados en la investigación a nivel nacional como es de Aguirre & Vera (2019) quienes demostraron que las variables gestión administrativa y competencias laborales si guardan relación significativa entre sí. En esta misma directriz Pinto y Ortega (2020) desarrollaron un estudio correlacional donde demostraron la existencia de problemas en el proceso de selección de nuevos empleados, debido que este proceso no se realiza según las competencias que requiere el puesto, asimismo se visualiza la inexistencia de flujograma que permita

evaluar el área de recursos humano; así también se ha visto que los perfiles de la organización con están especificados según los cargos a ocupar.

Como parte del objetivo general plasmado también se ha propuesto como objetivo específico 1 Determinar qué relación existe entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL. Donde según la estadística inferencial Rho Spearman se determinó que la planificación guarda relación positiva considerable con la competencia laboral de los colaboradores empresa Inversiones BPS EIRL puesto que el valor determinado de coeficiente es ,725 y una significancia bilateral de ,000 que es menor a 0.05. estos resultados hacen que se debe aceptar la H_a y rechazar el H_o .

Estos hallazgos se vinculan con los datos numéricos encontrados en la investigación de Capia (2022) quien también demostró que la planificación guarda relación significativa con el logro de buenas competencias laborales, asimismo dicha correlación es alta de ,797. Así también Arévalo y Reque (2020) evidencio entre sus conclusiones que planear las actividades dentro de la municipalidad es importante y quien lo realiza en la actualidad es el gobierno central, del mismo modo indica que las competencias laborales más primordiales que debe poseer el gobierno es la orientación, trabajo en equipo, puntualidad y toma de decisiones. Por su parte Cepeda (2019) logró denotar que las dimensiones de las competencias laborales como: técnica, metodológica, participativa y social están directamente vinculados con una buena gestión administrativa.

Asimismo, como objetivo específico 2 se plasmó Determinar qué relación existe entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL. Donde según la estadística inferencial Rho Spearman se determinó que la organización guarda relación positiva media con la competencia laboral de los colaboradores empresa Inversiones BPS EIRL puesto que el valor determinado de coeficiente es ,420 y una significancia bilateral de ,002 que es menor a 0.05. estos resultados hacen que se debe aceptar la H_a y rechazar el H_o . Estos hallazgos se relacionan con los resultados encontrados por Travezaño (2018) quien según la prueba Rho de Spearman demostró que la organización guarda relación positiva alta y significativa con las competencias laborales puesto que el valor obtenido fue de ,683 en la cual también se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Por lo que este autor concluye que la gestión

eficiente de los cuatro procesos administrativos dentro de las organizaciones se refleja a través del buen rendimiento de los funcionarios, por lo que es necesario mejorar e implantar nuevas competencias y destrezas entre los colaboradores. Del mismo modo Capia (2020) entre sus conclusiones demostró que la organización también está relacionado a la buena gestión administrativa que dicha correlación es alta puesto que el coeficiente encontrado fue ,835.

Del mismo modo como objetivo específico 3 se estableció Determinar qué relación existe entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL. Donde según la estadística inferencial Rho Spearman se determinó que la dirección guarda relación positiva considerable con la competencia laboral de los colaboradores empresa Inversiones BPS EIRL puesto que el valor determinado de coeficiente es ,518 y una significancia bilateral de ,000 que es menor a 0.05. estos resultados hacen que se debe aceptar la H_a y rechazar el H_0 . Estos hallazgos se relacionan con los resultados encontrados por Chumpitaz (2022) quien según la prueba Rho de Spearman demostró que la dirección guarda relación positiva alta y significativa con las competencias laborales puesto que el valor obtenido fue de ,672 en la cual también se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Del mismo modo Capia (2020) entre sus conclusiones demostró que la dirección también está relacionado a la buena gestión administrativa puesto que la correlación es alta con un valor de coeficiente de ,859. Asimismo, concluye que la dirección y el control son procesos que determinan con mayor certeza a la competencia laboral.

Como parte del objetivo específico 4 se plasmó Determinar qué relación existe entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL. Donde según la estadística inferencial Rho Spearman se determinó que el control guarda relación positiva considerable con la competencia laboral de los colaboradores empresa Inversiones BPS EIRL puesto que el valor determinado de coeficiente es ,527 y una significancia bilateral de ,000 que es menor a 0.05. estos resultados hacen que se debe aceptar la H_a y rechazar el H_0 .

Estos hallazgos se relacionan con los resultados encontrados por Chumpitaz (2022) quien según la prueba Rho de Spearman demostró que el control guarda relación positiva alta y significativa con las competencias laborales puesto que el valor obtenido fue de ,751 en la cual también se aceptó la hipótesis nula y se

rechazó la hipótesis alterna. Del mismo modo Capia (2020) entre sus conclusiones demostró que el control también está relacionado a la buena gestión administrativa puesto que la correlación es alta con un valor de coeficiente de ,716. Por su parte Travezaño (2018) resalta que el proceso de control es uno de los mecanismos más eficientes para ver como se ha desarrollado los objetivos de la organización, por lo cual es necesario trabajar de manera equitativa y directa con el proceso de planificación.

Según la percepción personal cabe indicar que las variables estudiadas son fundamentales y necesarias para las organizaciones, así como para la vida diaria puesto que todo aquello que se desarrolla a diario siempre pasa por el proceso de planificación, organización, dirección y control. Por lo que las empresas de hoy siempre deben enfocar la mayoría de sus esfuerzos en el cuidado y formación de sus colaboradores. Por otro lado, a nivel internacional se visualizó pocos estudios que busquen asociar ambas variables en las mismas unidades de análisis por lo que fue algo limitante desarrollar la discusión de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: según los datos estadísticos se determina y se concluye que la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL tienen relación positiva considerable entre ambas; puesto que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,637 con un valor de significancia de 0,000 lo que es inferior a $p < 0,05$). Donde se concluye que aun nivel alto de gestión administrativa dentro de la empresa habrá un nivel alto de competencia laboral en los colaboradores.

Segunda: Los datos estadísticos determinan y concluyen que la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL tienen relación positiva considerable entre ambas; puesto que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,725 con un valor de significancia de 0,000 lo que es inferior a $p < 0,05$). Donde se concluye que aun nivel considerable de planificación de recursos y actividades dentro de la empresa habrá un nivel considerable de competencia laboral en los colaboradores.

Tercera: Los datos estadísticos determinan y concluyen que la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL tienen relación positiva media entre ambas; puesto que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,420 con un valor de significancia de 0,002 lo que es inferior a $p < 0,05$). Donde se concluye que aun nivel medio de organización de recursos y actividades dentro de la empresa habrá un nivel medio de competencia laboral en los colaboradores.

Cuarta: Los datos estadísticos determinan y concluyen que la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL tienen relación positiva considerable entre ambas; puesto que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,518 con un valor de significancia de 0,000 lo que es inferior a $p < 0,05$). Donde se concluye que aun nivel considerable de dirección del recurso humano dentro de la empresa habrá un nivel considerable de competencia laboral en los colaboradores.

Quinta: Los datos estadísticos determinan y concluyen que el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL tienen relación positiva considerable entre ambas; puesto que el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,527 con un valor de

significancia de 0,000 lo que es inferior a $p < 0,05$). Donde se concluye que aun nivel considerable de control de recursos, metas, tareas y recursos humanos dentro de la empresa habrá un nivel considerable de competencia laboral en los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Los hallazgos encontrados en la investigación ameritan dar las siguientes sugerencias:

Se recomienda al Gerente General de la Empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba formar equipos de trabajo de alto rendimiento que permitan mejorar la efectividad del cumplimiento de las actividades y acciones dentro de la empresa y así fortalecer de manera constante el proceso planificador; asimismo se recomienda ejecutar reuniones periódicas con el fin de asegurar que las actividades planificadas al inicio se cumplan con éxito.

Se recomienda al Gerente General de la Empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba implantar dentro de su proceso de planificación el método de diagrama de Gantt con el fin de visualizar de manera clara las tareas a desarrollar en el tiempo, así como su progreso de cada uno de los proyectos e hitos importantes; que permitirán conocer si las tareas y actividades se terminan dentro de la fecha establecida y así poder determinar cómo es la competencia laboral de los colaboradores.

Se recomienda al Gerente General de la Empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba establecer dentro de la organización la herramienta ERP que significa planificación de los recursos empresariales, con el fin de optimizar todos los procesos organizacionales a través de la centralización de información de todas las áreas con el fin de automatizar las tareas de los colaboradores dentro de la organización y así mejorar de manera constante la competencia laboral de los colaboradores.

Se recomienda al Gerente General de la Empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba establecer dentro de la empresa planes de motivación y formación laboral para los colaboradores con el fin de mejorar las iniciativas y competencias de los miembros y así lograr una dirección eficaz y productiva en los colaboradores.

Se recomienda al Gerente General de la Empresa Inversiones BPS EIRL de Quillabamba invertir en la herramienta de EffiWork con el fin de medir la productividad de cada uno de los colaboradores y así determinar que competentes son cada uno de ellos, según esta herramienta el gerente de manera gráfica visualizara cómo van los avances de los proyectos de manera detallada y clara.

REFERENCIAS

- Aaliya, K. (2018). *What is Planning: Meaning and Definitions, Objectives, Features, types, model, advantages, components and limitations.* .
- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación Científica* . Cusco: Alpha.
- Aguirre, M., & Vera, L. (2019). *Competencias laborales y su influencia en la gestión administrativa*. Guayaquil : Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Alba, I. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020*. Lima - Perú: Tesis de maestría .
- Albornoz, A., & Rojas, J. (2020). *Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Shanusi S.A, 2020* . Tarapoto - Perú: Tesis de la Universidad Peruana Unión .
- Alles, A. (2016). *Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias.* . España: La trilogía. Tomo 1 .
- Arévalo, E., & Reque, J. (2020). *Programa de competencias laborales para mejorar la gestión por procesos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Monsefú* . Chiclayo - Perú: Tesis de Universidad Cesar Vallejo.
- Ayala, G. (2015). *Actitudes comprendidas en el ámbito laboral*. España.
- BBC News Mundo. (Febrero de 2020). Coronavirus: Brasil confirma el primer caso en América Latina.
- Briscoe, G. (2019). *Strategies for Effective Administrative Management*.
- Canales, J., & Huahualuque, W. (2019). *Gestión administrativa y su influencia en el crecimiento empresarial de Llanmaxxis del Perú SAC, en el periodo 2017*. Lima - Perú: Tesis .

- Capia, R. (2022). *Competencias laborales y su incidencia en la gestion administrativa en la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani en el Perú 2019*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Carvajal, L. (2020). *Incidence of the manual of functions and labor competencies in the administrative management of the Empitalito Residential Public Services Company*. Panama : Tesis de la Unversidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología .
- Cepeda, E. (2019). *Gestión administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01- la Troncal, Cantón la Troncal, 2018*. Piura - Perú: Tesis de la Universidad .
- Chivenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración (10ma ed.)*. . Mexico: McGraw-Hill.
- Chuck, W. (2013). *ADMON Administración (6ta. ed.)*. México: Cengage Learning Editores SA de CV. .
- Chumpitaz, A. (2022). *Gestión administrativa y competencias laborales en una empresa prestadora de servicios de saneamiento del Gobierno Regional de Lima, 2021*. Lima : Universidad Cesar Vallejo.
- Criollo, A., & López, M. (2022). *Plan de incentivos y competencias laborales en la gestion administrativa del Municipio del Cantón Isidro Ayora para el año 2021*. Ecuador - Guayaquil : Tesis de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil .
- Diaz, C. (2016). *Habilidades y empleabilidad en el mercado laboral*. PEA: Talca.
- González, Y. (2019). *(Labor competencies and organizational climate as predictors of organizational performance in a private higher education institution)*. Xalapa: Ciencia Administrativa.
- Hernandez, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigacion cientifica* . Mexico : McGrawHill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2018). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Mexico : Mc Graw Hill /interamericana editores S.A.

- Li, S. (2021). Aplicación of Computer Technology in administrative management . *Journal of Physics: Conference Series*, doi:10.1088/1742-6596/1769/1/012074.
- Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. . Chiclayo - Perú: Tesis .
- McNamara. (2016). *Field Guide to Consulting and Organizational Development: A Collaborative and Systems Approach to Performance, Change and Learning*.
- Medina, B., & Vera, D. (2020). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Direccion Regional de Comercio Exterior y Turismo, Cajamarca 2020*. Cajamarca - Perú: Tesis .
- Mendivel, R., Lavado, S., & Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the universidad Peruana los Andes subsidiary Chamchamayo . *Revista Conrado*, 16(72),, 262-268. .
- Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Dominio de las Ciencias Vol. 4, núm.4.
- Mora, Z. (julio-agosto, 2022 de 2022). Administrative management, managerial skills and job performance in Ugel, Lima provinces region. (<https://orcid.org/0000-0001-8239-3298>, Ed.) *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,.
- Moscoso, I., Cruz, R., Aceituno, & Carlos. (2022). *Rompiendo paradigmas de la investigación científica* . Cusco: Recursos para la Investgacion .
- Munc, L. (2013). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Prentice Hall.
- Ñunez, E., Moncayo, O., Medina, E., & Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan. *Journal of business and entrepreneurial studies* , 83-96.

- Ortega, M., & Pinto, M. (2020). *Design of a human talent selection model based on a professional skills approach to improve the administrative management of the Metropolitan Public Company for Habitat and Housing in 2019*. Quito: Tesis de la Universidad Central del Ecuador .
- Pacheco, J. (2020). *Dirección en la administración: Pirnicpios e importancia* .
- Perez, J., & Quispe, R. (2018). *Gestión de competencias laborales y la administracion del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017*. Huancavelica - Perú: Tesis de la Universidad Nacional de Huancavelica .
- Pino, C. (2019). *Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2019*. Huancayo - Perú: Tesis de la Universidad Peruana los Andes .
- Pino, C. (2020). *Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2019*. Huancayo - Perú: Tesis .
- Pinto, M., & Ortega, M. (2020). *Diseño de un modelo de selección de talento humano basado en un enfoque de competencias profesionales para mejorar la gestión administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda en el 2019*. Quito: Tesis de la Universidad Central del Ecuador.
- Quispe, N. (2022). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021*. Lima - Perú: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo.
- Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in schools in the Chorrillos. *Revista Scientific*, 153-172.
- Robbins, P., & Coulter, M. (2014). *Administración* . Mexico: Pearson.
- Travezaño, J. (2018). *Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, Jesus Maria, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para desarrollar una tesis exitosa*. Lima - Perú: Universidad San Martin de Porres.

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|---|---|--|---|---|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | | |
| ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022? | Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022. | Existe relación positiva directa entre la gestión administrativa y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba, 2022 | | ENFOQUE: Cuantitativo |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICOS | | TÉCNICA: Encuesta |
| ¿Qué relación existe entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL? | Determinar qué relación existe entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Existe relación positiva directa entre la planificación y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Variable 1 Gestión administrativa | INSTRUMENTO: Cuestionario |
| ¿Qué relación existe entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Determinar qué relación existe entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Existe relación positiva directa entre la organización y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Variable 2 Competencia laboral | TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada |
| ¿Qué relación existe entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Determinar qué relación existe entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Existe relación positiva directa entre la dirección y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | | NIVEL: Descriptivo Correlacional |
| ¿Qué relación existe entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL? | Determinar qué relación existe entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL | Existe relación positiva directa entre el control y la competencia laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones BPS EIRL. | | POBLACIÓN: constituida por 50 colaboradores MUESTREO: Por conveniencia |

Anexo 2

Matriz de operacionalización de Gestión administrativa

| Variable | Definición Conceptual | Definición operativa | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------------|---|---|---------------|--------------------------|--------------------|
| Gestión administrativa | Según Briscoe (2019), considera que la gestión administrativa en las organizaciones de carácter público o privado implica planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que tiene cada organización. Para el cumplimiento de dicho fin es necesario crear una estructura formal con el fin de alcanzar el éxito deseado que es el cumplimiento de las metas. | Es el proceso a ejecutar para cumplir con la eficiente gestión administrativa, mencionada variable será medida a través de un cuestionario en las dimensiones planificación, organización, dirección y control. | Planificación | Toma de decisiones | Ordinal |
| | | | | Formulación de Objetivos | |
| | | | | Tiempo | |
| | | | | Recurso | |
| | | | Organización | Recursos existentes | |
| | | | | Estructura | |
| | | | | Trabajo equilibrado | |
| | | | | Toma de decisiones | |
| | | | Dirección | Liderazgo | |
| | | | | Motivación | |
| | | | | Trabajo en equipo | |
| | | | | Compromiso | |
| | | | Control | Controles establecidos | |
| Logro de objetivos | | | | | |
| Calidad | | | | | |
| Satisfacción | | | | | |

Matriz de operacionalización de Variables de Desempeño laboral

| Variable | Definición Conceptual | Definición operativa | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------------|--|---|---------------|--|--------------------|
| Competencia Laboral | Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) las competencia laboral son capacidades reales y concretas que los colaboradores emplean para lograr con éxito una actividad o proyecto laboral, para su cumplimiento se basan en tres enfoques, la primera es la habilidad para ejecutar actividades, el segundo se enfoca básicamente en las capacidades y habilidades que posee el colaborador y finalmente el tercero involucra la unión de los dos enfoques. | Se medirán por intermedio de las dimensiones implantadas para esta variable los cuales son técnica, metodológica, social y participativa. | Técnica | Numero de capacitaciones dictadas | Ordinal |
| | | | | Numero de soluciones automatizadas | |
| | | | | Cantidad de charlas realizadas | |
| | | | | Profundización de la profesión | |
| | | | Metodológica | Número de trabajadores en modo remoto | |
| | | | | Número de trabajadores en modo presencial. | |
| | | | | Número de solución a problemas. | |
| | | | | Capacidad de adaptación. | |
| | | | Social | Disponibilidad para el trabajo | |
| | | | | Socializar con los demás trabajadores. | |
| | | | | Número de quejas o denuncias | |
| | | | | Número de Reconocimientos o felicitaciones | |
| | | | Participativa | Número de Participaciones en eventos. | |
| | | | | Capacidad de organización | |
| | | | | Capacidad de coordinación. | |
| | | | | Capacidad de decisión. | |

Anexo 3

Carta de autorización de la empresa para la investigación

"AÑO DEL CRECIMIENTO Y SOBERANÍA DEL PAÍS"

Cusco, 23 de setiembre del 2022

Dra. Yvette Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional de la Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO: Autorización de ejecución de toma de datos

Estimada Doctora, es grato dirigirnos a usted con la finalidad de indicar la aceptación y autorización de investigación del proyecto de tesis, titulada: "Gestión administrativa y competencia laboral en colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba - 2022". A la estudiante Miyuki, Cabrera Yakazu perteneciente al programa de titulación de la universidad Cesar Vallejo.

Esperando que su aporte sea de gran utilidad para la institución y a su vez para culminar sus objetivos y obtención de título profesional.

Atentamente



BILTER PADILLA SOTA

Gerente.

Anexo 5

Matriz de validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Gestión administrativa y competencia laboral en colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba - 2022

| N° | CUESTIONARIO | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|-------------|---|---|----|------------|---|---|----|----------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSION PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Se planifica con anticipación la misión y visión institucional | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Los objetivos de la empresa Inversiones BPS EIRL están bien definidos a los lineamientos y políticas de modernización del estado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Elaboran la programación presupuestal anual en forma oportuna. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | los planes de capacitación se formulan tomando en cuenta, los requerimiento de cada área. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Los objetivos y metas establecidos son revisados trimestralmente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Los recursos que se programan para la institución facilitarán el logro de los objetivos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN ORGANIZAR | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | El área de Recursos Humanos de la empresa, fija funciones y responsabilidades de los colaboradores. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Las líneas de autoridad son bien definidas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | La estructura institucional está bien definida | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Las tareas que le asignan son de acuerdo a sus conocimientos y habilidades | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Las áreas de trabajo y las funciones que debe desempeñar son claras y definidas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | La toma de decisiones de la empresa es acertada, precisa y oportuna. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Recibe algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente su trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Su opinión, ideas y pensamientos son respetados y tomados en cuenta para la toma de decisiones. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Las decisiones que toman en la empresa son las más acertadas a la hora de presentarse un problema | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Sus habilidades y los talentos se complementan cuando se hacen trabajos en equipo en la empresa. | | | | X | | | | X | | | | X | |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**

"Gestión administrativa y competencia laboral en colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba – 2022"

| N° | CUESTIONARIO | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Sugerencias |
|----|--|-------------|---|---|----|------------|---|---|----|----------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| | DIMENSION PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Se planifica con anticipación la misión y visión institucional | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Los objetivos de la empresa Inversiones BPS EIRL están bien definidos a los lineamientos y políticas de modernización del estado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Elaboran la programación presupuestal anual en forma oportuna. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | los planes de capacitación se formulan tomando en cuenta, los requerimiento de cada área. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Los objetivos y metas establecidos son revisados trimestralmente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Los recursos que se programan para la institución facilitarán el logro de los objetivos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | DIMENSIÓN ORGANIZAR | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | El área de Recursos Humanos de la empresa, fija funciones y responsabilidades de los colaboradores. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Las líneas de autoridad son bien definidas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | La estructura institucional está bien definida | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Las tareas que le asignan son de acuerdo a sus conocimientos y habilidades | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Las áreas de trabajo y las funciones que debe desempeñar son claras y definidas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | La toma de decisiones de la empresa es acertada, precisa y oportuna. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | DIMENSIÓN DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Recibe algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente su trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Su opinión, ideas y pensamientos son respetados y tomados en cuenta para la toma de decisiones. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Las decisiones que toman en la empresa son las más acertadas a la hora de presentarse un problema | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Sus habilidades y los talentos se complementan cuando se hacen trabajos en equipo en la empresa. | | | | X | | | | X | | | | X | |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**

"Gestión administrativa y competencia laboral en colaboradores de la Empresa Inversiones BPS EIRL, Quillabamba – 2022"

| N° | CUESTIONARIO | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|-------------|---|---|----|------------|---|---|----|----------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSION PLANIFICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Se planifica con anticipación la misión y visión institucional | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Los objetivos de la empresa Inversiones BPS EIRL están bien definidos a los lineamientos y políticas de modernización del estado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Elaboran la programación presupuestal anual en forma oportuna. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | los planes de capacitación se formulan tomando en cuenta, los requerimiento de cada área. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Los objetivos y metas establecidos son revisados trimestralmente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Los recursos que se programan para la institución facilitarán el logro de los objetivos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN ORGANIZAR | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | El área de Recursos Humanos de la empresa, fija funciones y responsabilidades de los colaboradores. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Las líneas de autoridad son bien definidas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | La estructura institucional está bien definida | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Las tareas que le asignan son de acuerdo a sus conocimientos y habilidades | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Las áreas de trabajo y las funciones que debe desempeñar son claras y definidas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | La toma de decisiones de la empresa es acertada, precisa y oportuna. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Recibe algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente su trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Su opinión, ideas y pensamientos son respetados y tomados en cuenta para la toma de decisiones. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Las decisiones que toman en la empresa son las más acertadas a la hora de presentarse un problema | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Sus habilidades y los talentos se complementan cuando se hacen trabajos en equipo en la empresa. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Anexo 6

Instrumentos de recolección de datos

| N° | CUESTIONARIO | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| | DIMENSION PLANIFICACIÓN | | | | | |
| 1 | Se planifica con anticipación la misión y visión institucional | | | | | |
| 2 | Los objetivos de la empresa Inversiones BPS EIRL están bien definidos a los lineamientos y políticas de modernización del estado | | | | | |
| 3 | Elaboran la programación presupuestal anual en forma oportuna. | | | | | |
| 4 | los planes de capacitación se formulan tomando en cuenta, los requerimiento de cada área. | | | | | |
| 5 | Los objetivos y metas establecidos son revisados trimestralmente. | | | | | |
| 6 | Los recursos que se programan para la institución facilitarán el logro de los objetivos | | | | | |
| | DIMENSIÓN ORGANIZAR | | | | | |
| 7 | El área de Recursos Humanos de la empresa, fija funciones y responsabilidades de los colaboradores. | | | | | |
| 8 | Las líneas de autoridad son bien definidas | | | | | |
| 9 | La estructura institucional está bien definida | | | | | |
| 10 | Las tareas que le asignan son de acuerdo a sus conocimientos y habilidades | | | | | |
| 11 | Las áreas de trabajo y las funciones que debe desempeñar son claras y definidas | | | | | |
| 12 | La toma de decisiones de la empresa es acertada, precisa y oportuna. | | | | | |
| | DIMENSIÓN DIRECCIÓN | | | | | |
| 13 | Recibe algún tipo de reconocimiento cuando se realiza efectivamente su trabajo | | | | | |
| 14 | Su opinión, ideas y pensamientos son respetados y tomados en cuenta para la toma de decisiones. | | | | | |
| 15 | Las decisiones que toman en la empresa son las más acertadas a la hora de presentarse un problema | | | | | |
| 16 | Sus habilidades y los talentos se complementan cuando se hacen trabajos en equipo en la empresa. | | | | | |
| 17 | Todas las áreas de la empresa están comprometidas para el logro de los objetivos. | | | | | |
| 18 | Se refleja compenetración y empatía del personal al realizar actividades en equipo | | | | | |
| | DIMENSIÓN CONTROL | | | | | |
| 19 | Los procesos de selección del personal son eficientes | | | | | |
| 20 | Se aplican controles eficientes para el logro de objetivos | | | | | |
| 21 | Se revisa las infracciones al reglamento interno de trabajo | | | | | |
| 22 | Se verifica la calidad de los servicios o bienes adquiridos por la empresa | | | | | |
| 23 | El control en la empresa compara lo planificado con lo obtenido | | | | | |
| 24 | La empresa mide el nivel de satisfacción de los servicios brindados a la sociedad | | | | | |

COMPETENCIA LABORAL

| N° | CUESTIONARIO | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| | Técnica | | | | | |
| 1 | Proponen soluciones ante los problemas que se suscitan dentro de la empresa | | | | | |
| 2 | Son expertos realizando sus actividades diarias | | | | | |
| 3 | Son evaluados durante sus actividades diarias | | | | | |
| 4 | Reciben capacitaciones por parte de la Empresa Inversiones BPS EIRL | | | | | |
| 5 | Capacitan a sus compañeros que laboran en la empresa Inversiones BPS EIRL | | | | | |
| 6 | Aplican las TIC en sus actividades diarias | | | | | |
| 7 | Permanecen buen tiempo laborando en la Empresa Inversiones BPS EIRL | | | | | |
| | Metodológica | | | | | |
| 8 | Aplican el manual de emergencias ante un incidente que ocurre en su espacio laboral | | | | | |
| 9 | Reportan el cumplimiento de sus actividades diarias a sus jefes | | | | | |
| 10 | Comunican los errores y fallas que detectan en el cumplimiento de sus actividades | | | | | |
| 11 | Reciben amonestaciones ante algún error en el ejercicio de sus funciones | | | | | |
| | Social | | | | | |
| 12 | Se apoyan entre sí, para cumplir los objetivos de la empresa | | | | | |
| 13 | Realizan actividades de recreación laboral. | | | | | |
| 14 | Realizan ayuda social como parte de la responsabilidad social de la empresa. | | | | | |
| 15 | La empresa Inversiones BPS EIRL cuenta con un área de bienestar social | | | | | |
| | Participativa | | | | | |
| 16 | Comparten experiencias laborales con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 17 | Trabajan en un buen clima laboral | | | | | |
| 18 | Reciben reconocimientos por su destacada labor. | | | | | |

Anexo 7

Evidencia de recolección de datos



Anexo 8

Distribución de contabilidad de encuestas

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | Q9 | Q10 | Q11 | Q12 | Q13 | Q14 | Q15 | Q16 | Q17 | Q18 | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | | |
| 6 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 7 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 8 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | |
| 13 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | | |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 15 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 16 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 17 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 18 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 19 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 22 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 23 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 24 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 25 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 27 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 28 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 29 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 30 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 31 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 32 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 33 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 36 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | |
| 37 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 38 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 39 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 40 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | |
| 41 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 42 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| 44 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | | |
| 45 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | |
| 46 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 9. Confiabilidad de instrumentos

Para probar la confiabilidad de los instrumentos se tomó en consideración la valoración establecida por Moscoso et al., (2022) quienes consideran los siguientes criterios de valoración:

- 0,9 el instrumento es altamente confiable
- Entre 0,9 - ,0,8 el instrumento es confiable
- Entre 0,8 – 0,7 el instrumento es moderadamente confiable
- Entre 0,7 – 0,6 el instrumento es
- Entre 0,6 – 0,5 el instrumento es pobre
- < 0,5 el instrumento no es aceptable

Confiabilidad de la gestión administrativa

| Variables | Valores del coeficiente Alpha de Crombach | Número de preguntas |
|------------------------|---|---------------------|
| Gestión Administrativa | ,915 | 24 |

Según los resultados recabados mediante el alfa de Cronbach se determinó que la variable tiene un grado de confiabilidad de 0.915, que, según la teoría de los autores Moscoso et al., (2022) el instrumento es altamente confiable.

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------------|--|---|--|---|
| PREGUNTA 1 | 90,3800 | 75,383 | ,888 | ,803 |
| PREGUNTA 2 | 89,3000 | 84,296 | ,887 | ,810 |
| PREGUNTA 3 | 90,3400 | 93,821 | ,392 | ,835 |
| PREGUNTA 4 | 90,1400 | 77,511 | ,782 | ,812 |
| PREGUNTA 5 | 90,3000 | 83,969 | ,904 | ,809 |
| PREGUNTA 6 | 88,9200 | 111,912 | -,501 | ,860 |
| PREGUNTA 7 | 88,2200 | 105,359 | -,139 | ,844 |
| PREGUNTA 8 | 88,2200 | 105,359 | -,139 | ,844 |
| PREGUNTA 9 | 88,2000 | 106,531 | -,391 | ,846 |
| PREGUNTA 10 | 88,4800 | 112,132 | -,761 | ,858 |
| PREGUNTA 11 | 88,2600 | 104,972 | -,063 | ,844 |
| PREGUNTA 12 | 89,0800 | 105,463 | -,141 | ,844 |
| PREGUNTA 13 | 90,5600 | 93,558 | ,587 | ,827 |
| PREGUNTA 14 | 89,9400 | 100,588 | ,426 | ,836 |
| PREGUNTA 15 | 89,2000 | 102,571 | ,312 | ,839 |
| PREGUNTA 16 | 89,1600 | 96,994 | ,593 | ,830 |
| PREGUNTA 17 | 88,3400 | 102,351 | ,230 | ,839 |
| PREGUNTA 18 | 88,2600 | 101,666 | ,365 | ,837 |
| PREGUNTA 19 | 90,1200 | 71,373 | ,881 | ,804 |
| PREGUNTA 20 | 89,8800 | 85,414 | ,837 | ,812 |
| PREGUNTA 21 | 89,6800 | 105,977 | -,123 | ,850 |

| | | | | |
|-------------|---------|---------|------|------|
| PREGUNTA 22 | 89,6400 | 100,194 | ,295 | ,838 |
| PREGUNTA 23 | 89,3600 | 93,460 | ,646 | ,825 |
| PREGUNTA 24 | 88,2400 | 101,900 | ,307 | ,838 |

Confiabilidad de la competencia laboral

| Variables | Valores del coeficiente Alpha de Crombach | Número de preguntas |
|---------------------|---|---------------------|
| Competencia laboral | ,805 | 18 |

Según los resultados recabados mediante el alfa de Cronbach se determinó que la variable competencia laboral tiene un grado de confiabilidad de 0.805, que, según la teoría de los autores Moscoso et al., (2022) el instrumento es confiable.

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------------|--|---|--|---|
| PREGUNTA 1 | 59,7292 | 74,925 | ,770 | ,809 |
| PREGUNTA 2 | 59,3958 | 83,691 | ,779 | ,848 |
| PREGUNTA 3 | 59,8750 | 82,963 | ,777 | ,762 |
| PREGUNTA 4 | 60,7708 | 74,223 | ,712 | ,915 |
| PREGUNTA 5 | 60,8542 | 94,553 | ,701 | ,776 |
| PREGUNTA 6 | 59,9792 | 66,957 | ,768 | ,708 |
| PREGUNTA 7 | 60,5625 | 75,656 | ,736 | ,924 |
| PREGUNTA 8 | 60,0833 | 84,376 | ,797 | ,876 |
| PREGUNTA 9 | 60,0000 | 84,170 | ,733 | ,756 |
| PREGUNTA 10 | 59,4792 | 75,106 | ,798 | ,806 |
| PREGUNTA 11 | 60,8750 | 73,346 | ,730 | ,828 |
| PREGUNTA 12 | 59,1667 | 94,738 | ,708 | ,889 |
| PREGUNTA 13 | 60,8958 | 80,648 | ,869 | ,834 |
| PREGUNTA 14 | 62,6042 | 82,287 | ,725 | ,876 |
| PREGUNTA 15 | 62,6042 | 82,287 | ,725 | ,876 |
| PREGUNTA 16 | 60,2500 | 83,851 | ,830 | ,871 |
| PREGUNTA 17 | 59,9375 | 74,741 | ,752 | ,881 |
| PREGUNTA 18 | 60,2292 | 79,287 | ,716 | ,816 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES BPS EIRL, QUILLABAMBA -2022", cuyo autor es CABRERA YAKAZU MIYUKI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 30 de Noviembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991 | Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 01-12- 2022 10:40:40 |

Código documento Trilce: TRI - 0464319