



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ELECTROPERU, SAN  
JUAN DE MIRAFLORES, 2015.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

MEZA TRAVESAÑO, KAREN JOYSI

**ASESOR**

Dr. RODRÍGUEZ FIGUEROA, JOSÉ JORGE

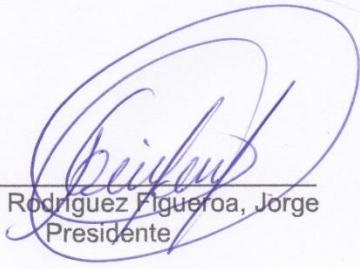
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

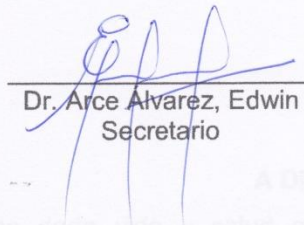
**LIMA-PERÚ**

**2015**

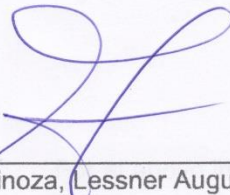
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Rodríguez Figueroa, Jorge  
Presidente



Dr. Arce Alvarez, Edwin  
Secretario



Dr. León Espinoza, Lessner Augusto  
Vocal

**A Dios.**

Por haberme dado vida y salud para lograr mis metas y objetivos.

**A mis padres.**

Por el apoyo incondicional, sus consejos, valores, amor y la motivación que me brindan para salir adelante.

### **Expreso mi agradecimiento**

A mi asesor el Dr. Rodríguez Figueroa, Jorge, por su valioso apoyo y enseñanzas, críticas y aportes en el desarrollo de la tesis.

A mis padres por su esfuerzo dedicación y apoyo en todo momento y a mis amigos y seres queridos que me brindaron su ayuda.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

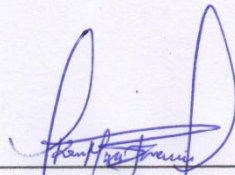
Señores miembros del jurado:

Yo, Karen Joysi Meza Travesaño con DNI N° 47939322, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de Noviembre del 2015



---

**Karen J. Meza Travesaño**  
Investigador

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Karen Joysi Meza Travesano

## RESUMEN

La investigación realizada contiene información sobre la Gestión por Competencias y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015. La investigación se fundamentó en el deseo de conocer con criterio científico, la situación real y actual de la organización, para lo cual se ha utilizado base de datos del SPSS, luego de haber elaborado un cuestionario de 40 preguntas en escala de Likert, con la finalidad de obtener las respuestas de los encuestados lo cual nos permitirá contrastar nuestras hipótesis, posteriormente se realizó las encuestas a nuestra población de 85 trabajadores del área administrativa, los mismos que conforman nuestra muestra, según el tipo de muestreo no probabilístico censal., dichos datos han sido analizados mediante procesos estadísticos, de los cuales se ha obtenido como resultado y concluido que:

La investigación ratificó la hipótesis al comprobar que la Gestión por Competencias tiene una correlación significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015. Ya que, la Gestión por Competencias tiene relación directa con la eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral, factores que están directamente relacionados con el Desempeño Laboral.

**Palabras Clave:** Competencias, Desempeño, Resultados, Eficiencia, Calidad.

## **ABSTRACT**

The research provides information on skills management and its relationship to job performance of workers ELECTROPERU SA, San Juan de Miraflores, 2015. The research was based on the desire to know with scientific criteria, the actual situation Current of the organization, which has been used database SPSS, having developed a questionnaire of 40 questions in Likert scale, in order to get the answers of respondents that will allow us to test our hypotheses, later surveys were conducted to our population of 85 administrative workers, the same that make up our sample, depending on the type of non-probability sampling census., the data were analyzed using statistical processes, which has been obtained as a result and concluded that:

The research confirmed the hypothesis to see that the skills management has a significant correlation with job performance of workers in the administrative area ELECTROPERU SA, San Juan de Miraflores, 2015. Since, skills management is directly related with labor efficiency, labor efficiency, labor quality, labor economics, factors that are directly related to job performance.

**Keywords:** Competency, Performance, Results, Efficiency, Quality.



## ÍNDICE

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
Índice	IX
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Antecedentes	13
1.3 Marco Teórico	17
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación	26
1.6 Objetivos	28
1.7 Hipótesis	29
<b>II. MÉTODO</b>	<b>31</b>
2.1 Diseño, tipo y nivel de investigación	32
2.1.1 Diseño de la investigación	32
2.1.2 Tipo de investigación	33
2.1.3 Nivel de investigación	33
2.2 Variables	33
2.2.1 Variable 1: Gestión por Competencias – dimensiones	33
2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral	34
2.2.3 Operacionalización de Variables	35
2.3 Población, muestra y muestreo	39

2.3.1 Población	39
2.3.2 Muestra	39
2.3.3 Muestreo	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.4.2 Validez	40
2.4.3 Confiabilidad	41
2.5 Métodos de análisis de datos	42
2.6 Aspectos éticos	43
<b>III. RESULTADOS</b>	44
3.1 Prueba de Kolmogorov	45
3.2 Contrastación de Hipótesis	46
3.3 Análisis Descriptivo	51
3.4 Análisis Correlacional	56
<b>IV. DISCUSIONES</b>	57
<b>V. CONCLUSIONES</b>	65
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	68
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	70
<b>VIII. ANEXOS</b>	76
8.1 Cronograma de ejecución	77
8.2 Matriz de consistencia	78
8.3 Instrumento	79
8.4 Validez	81
8.5 Acta de Aprobación de Originalidad de los trabajos académicos	82

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad problemática

El crecimiento y desarrollo de las empresas depende mucho de la toma oportuna de decisiones. Por tal motivo, tanto los directivos como la parte operativa de la empresa están obligados a mantener una estabilidad y a enfrentar situaciones que anticipen el crecimiento y buen rumbo de las organizaciones en el futuro.

Entre los objetivos de las organizaciones se debería considerar el concentrar su atención en el comportamiento humano y su rendimiento, porque se ha confirmado que el éxito de una empresa descansa en las actividades desarrolladas por las y su gran aportación de valor de este elemento a la organización.

Las empresas que hayan aprendido a evaluar y a desarrollar las competencias de su personal estarán más capacitadas para afrontar los continuos retos del entorno. Por ello, se procura establecer opciones que fortalezcan el talento de cada miembro de una empresa, a fin de tener desempeños que se vean reflejados en el logro de objetivos eficientemente. “Aprovechar las capacidades y habilidades del talento humano es una estrategia interna que toda organización debe tomar en cuenta si quiere enfrentar los embates del entorno; lo que se requiere es tener: coordinación, orientación y apoyo por parte de un ente que sea el conductor del desempeño adecuado” (Bayón et al., p. 25, 2006).

Electroperu S.A. es una empresa estatal con derecho privado que fue creada el 5 de setiembre de 1972. Tiene como objetivo dedicarse a las actividades propias de generación, transmisión por el sistema secundario de su propiedad y comercialización de energía eléctrica, con el fin de asegurar el abastecimiento oportuno, suficiente, garantizado y económico de la demanda de energía. A pesar de tener tantos años en el mercado de energía eléctrica y ser una empresa que se ha sabido mantener en el tiempo, hoy en día presenta una debilidad en el área de RR.HH.

En la empresa Electroperu S.A., se ha detectado que existe un desempeño deficiente por parte de los trabajadores del área administrativa, esto debido a que no cuentan con un clima laboral adecuado, los directivos son muy drásticos en sus

decisiones, no dan la oportunidad de opinar a los colaboradores, son muy autoritarios.

Por otro lado, el ambiente en el cual trabajo es muy reducido lo cual no es adecuado para la cantidad de trabajadores que laboran eso genera incomodidad, no existe buena comunicación tanto con los directivos ni entre compañeros, en muchas ocasiones no respetan el tiempo de refrigerio puesto que los presionan a realizar las tareas pendientes.

Todo ello se ha venido reflejando en un desempeño laboral deficiente, ya que los trabajadores no están cumpliendo con sus tareas a tiempo, se retrasan en la programación de los proyectos, agendas de visitas, coordinaciones con los proveedores y dejan muchas tareas pendientes al final del día. Este suceso viene ocurriendo ya desde junio del año 2014 hasta la actualidad, de ahí que la eficiencia de la organización en general ha bajado notoriamente.

La gestión por competencias se entiende como la búsqueda de relación entre los empleos y las personas, haciendo énfasis en las personas. Este enfoque trata de buscar el modo de desarrollar y explotar las competencias individuales y colectivas, considerando el aprovechamiento óptimo que puede hacerse incluso mediante modificaciones en la organización

Como autor de la investigación, considero que la presente investigación se realizó en beneficio de las empresas, cuyos problemas sean similares a Electroperu S.A., donde es deficiente el desempeño laboral de los trabajadores, los cuales hemos puesto como solución en base a la gestión por competencias.

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1. Variable 1: Gestión por Competencias**

#### **1.2.1.1. Antecedentes Nacionales**

Después de haber revisado las diferentes bibliotecas existentes en nuestro medio y haber revisado algunas páginas webs, he encontrado la siguiente

información que de cierto modo tiene relación con el objeto de estudio de mi investigación y estos son:

Tito, P. (2012). *“Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”*. Tesis para obtener el grado de Doctor en ciencias administrativas. La conclusión a la que llega el autor es: Los resultados de la investigación demuestran que sí es factible implementar la gestión en las empresas del sector confección de calzado desde la perspectiva de las competencias. Llegamos a esa conclusión después de haber demostrado estadísticamente la validez de las hipótesis planteadas en la investigación, y haber analizado la abundante información generada con las tres encuestas (1ra: pre test, antes de la capacitación, 2da: post test, después de la capacitación y 3ra: de impacto, luego que transcurriera 90 días aproximadamente, para conocer la viabilidad de la aplicación del modelo). Desde el punto de vista cualitativo, los resultados obtenidos con las entrevistas en profundidad a 5 líderes del sector y las observaciones que acompañaron en cada una de los talleres encuestados, nos ratifican nuestras premisas planteadas en la investigación. Dicho de otro modo, la implementación en la gestión desde la perspectiva de las competencias de sus colaboradores, es una alternativa viable en las empresas fabricantes del calzado en Lima Metropolitana. Para ello, de acuerdo a nuestras investigaciones se requiere conocimientos previos del modelo y la voluntad política que los directivos y/o administradores para sostener el modelo, toda vez implementado.

Campos, R. y García, D. (2012). *“Plan de Sucesión basado en la Gestión por Competencias para la continuidad de la empresa familiar caso: TECNILLANTAS CAMPOS E.I.R.L., Lima – Perú, enero 2012”*. Las conclusiones más relevantes expuestas por el autor son: a) El hecho de crear un Plan de Sucesión, ayuda a que la continuidad de la empresa Tecnillantas Campos EIRL, avance para un norte, debido a que se pudo capacitar y elegir a la persona adecuada de acuerdo a un modelo de Gestión de Competencias (Spencer & Spencer), debido a que este autor plantea que

las competencias están compuestas por características que incluyen los rasgos psicofísicos, la formas de comportamiento, el auto concepto, los conocimientos, destrezas anuales, las destrezas mentales o cognitivas y la motivación, este último puesto que todo individuo trabaja por un motivo en su vida ya sea sobrevivir en su trabajo para su alimento, para su familia, o para conseguir lo que desee. b) Un factor importante en la empresa Tecnillantas Campos EIRL y en toda organización es el talento humano, prueba de ello es que se utilizó la Gestión de Competencias, en donde cada uno de los postores pudiesen demostrar lo competentes que son para asumir el cargo sucedido, todo ello de acuerdo a cada una de las normas y políticas de las organizaciones.

#### **1.2.1.2 Antecedentes Internacionales**

Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S., Cartagena, año 2013*. Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS. El método que empleó fue descriptivo, con el cual se pudo evidenciar datos representativos. Las conclusiones más relevantes son: a) Se realizó un análisis y descripción de cargos por competencias para el área administrativa de la empresa ACMED S.A.S., así como la elaboración de un proceso de reclutamiento y selección a los aspirantes a cargos administrativos, y la respectiva propuesta para evaluar el desempeño de cada uno de los cargos. El modelo de gestión integra y articula los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación, lo que le permite a la organización gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano con que cuenta.

Arenas G., Carbelys y Suárez B., Zaiduby (2008). “*Modelo de gestión por competencias para el departamento de Contabilidad del rectorado de la Universidad de Oriente, Cumaná, año 2008*”. Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA. Se obtuvo las siguientes conclusiones: a) Las competencias organizacionales clasificadas por Martha Alles como cardinales y específicas, indican

la eficiencia y eficacia de los empleados en la organización, así como el conocimiento y conciencia organizacional de los mismos, es por ello que se debe hacer énfasis en lograr la maximización de dichas competencias, esenciales para alcanzar las metas institucionales. b) Es así como, a través de la aplicación del Modelo de Gestión por Competencias en los empleados del Departamento del Rectorado de la Universidad de Oriente se puede sacar el máximo provecho de los mismos. Creando y adaptando un modelo de diccionario de competencias y comportamientos, de acuerdo a las necesidades del Departamento de Contabilidad. Así mismo, los empleados deben desarrollar cursos de relaciones humanas, atención y orientación al usuario de los servicios que se prestan en el referido departamento.

## **1.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral**

### **1.2.2.1. Antecedentes Nacionales**

Después de haber revisado las diferentes bibliotecas existentes en nuestro medio y haber revisado algunas páginas webs, he encontrado la siguiente información que de cierto modo tiene relación con el objeto de estudio de mi investigación y estos son:

Sánchez, M. (2014) en su investigación, *“Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de una institución Educativa Privada del distrito de San Isidro, 2014”*. Tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración. El autor concluye que: En la investigación se encontró una correlación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del área administrativa de una institución Educativa Privada del distrito de San Isidro, 2014. (Rho de Spearman 0,643, es una correlación positiva). Por tanto se confirma la hipótesis general y el objetivo general del estudio.

Zerpa, A. (2014) en su tesis, *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Subgerencia del Archivo Registral Físico de Lima, del RENIEC, 2014”*. Tesis para obtener el Título Profesional de Administración. En dicha investigación según los resultados obtenidos para la hipótesis general, se ha



encontrado el valor calculado para  $p= 0.000$  a un nivel de significancia de 0.5 (bilateral) y un nivel de relación de 0.766, lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral que se da en los colaboradores de la subgerencia del archivo registral físico Lima, del RENIEC, 2014. Hallándose además una correlación alta entre las variables.

#### **1.2.2.2 Antecedentes Internacionales**

Uría, C. (2011) Con su investigación, “*El Cima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*” Universidad técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas Ecuador. El autor llega a la siguiente conclusión: El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Aguinaga, M. (2013). “*Cultura Organizacional y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada Simón Bolívar de la ciudad de Guayaquil*”. Universidad Casa Grande. Tesis para optar el grado de maestría. El diseño de investigación corresponde al descriptivo correlacional. Llegó a la siguiente conclusión: que hay correlación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la institución Educativa Privada Simón Bolívar de la ciudad de Guayaquil.

### **1.3 Marco Teórico**

La presente investigación está basada en el enfoque cuantitativo, debido a que se utilizan los diseños para poder contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. De igual manera Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 158) señalan que “En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación”.

### **1.3.1. Variable 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Se define como “el conjunto de conductas laborales de alto rendimiento que la organización identifica como su valor diferencial, a través del cual se desarrolla y compite exitosamente en su entorno” (Campos, R. y García, D., 2011, p. 198).

Larumbe, C. (2014) sostiene que:

La gestión por competencias es una herramienta estratégica que tiene como principal objetivo identificar el talento de cada una de las personas que trabajan en una organización y potenciarlo para maximizar sus resultados. Se centra en el impulso de la innovación para el liderazgo transformacional ya que permite a los profesionales conocer su propio perfil de competencias, las áreas de mejora competencial en las que invertir en formación y las competencias requeridas para un puesto. (pp.11).

De acuerdo al autor, la gestión por competencias permite mejores oportunidades laborales basadas en el reconocimiento del talento humano de los colaboradores; conocimientos, capacidades, habilidades y comportamientos que los avalan a ocupar hasta un puesto de alto mando, conociendo su perfil de competencias.

#### **1.3.1.1. Competencias**

Según Fernández, J. (2005, p. 33), “Cuando decimos que alguien es competente solemos referirnos a una persona que desarrolla su actividad profesional de forma eficaz y eficiente”. En el mundo empresarial existen dos posibilidades de concretar un comportamiento competente en un empleado: Ser leal y cumplidor y conseguir un desempeño óptimo de forma sostenida y continua.

Las competencias parten de una perspectiva más ambiciosa ya que las necesidades cambiantes hacen difícil el precisar las tareas a realizar a medio plazo, por lo que es importante enfatizar la importancia de la innovación, diversidad y la adaptación al cambio. El análisis del puesto, se centra en lo que la persona hace y

los clientes demandan. Las competencias son predictivas, incluyen la misión, visión y valores, y la estrategia de la organización.

#### **1.3.1.1.1. Competencias Administrativas**

##### **1.3.1.1.1.1. Competencia en la Comunicación**

Según Hellriegel, Jackson, E., Jhon W. (2005), la competencia en la comunicación, es “su capacidad de transferir e intercambiar con eficiencia información que lleva a un entendimiento entre usted y otros”. (p. 15).

Esta competencia es muy importante ya que mediante la comunicación adecuada se puede intercambiar información que puede ser esencial para la toma de decisiones.

##### **1.3.1.1.1.2. Competencia para la planeación y la administración**

Según Hellriegel, Jackson, E., Jhon W. (2005), la competencia en la planeación y administración, “implica decidir cuáles tareas necesitan hacerse, determinar cómo pueden hacerse, asignar recursos para permitir que se hagan y luego vigilar el progreso para asegurar que se realizan” (p.17).

De acuerdo con el autor, esta competencia es esencial para la parte directiva de las empresas ya que se requiere que el personal tenga la capacidad de recopilar información, analizar y solucionar problemas; planear y organizar proyectos; administrar el tiempo para el cumplimiento de los procesos; administrar el presupuestal y financiera.

##### **1.3.1.1.1.3. Competencia en el trabajo en equipo**

“Realizar tareas a través de grupos pequeños de personas que son responsables en forma colectiva y cuyo trabajo requiere coordinación es la competencia en el trabajo en equipo” (Hellriegel, Jackson, E., Jhon W., 2005, p. 18).

En la mayoría de organizaciones ha cobrado importancia el trabajo en equipo puesto que muchos procesos están orientados al logro del objetivo común.

#### **1.3.1.1.1.4. Competencia en la acción estratégica**

Según Hellriegel, Jackson, E., Jhon W. (2005), “entender la misión y valores generales de la organización y asegurar que las acciones de los empleados corresponden con ellos define la competencia en la acción estratégica” (p.20).

Cabe resaltar que, hoy en día se toma bastante importancia al capital humano sin embargo se busca que estos tengan la capacidad de identificarse con la empresa, que conozcan la misión y valores generales de la empresa para que puedan estar encaminados en busca del mismo objetivo común.

#### **1.3.1.1.2. Competencias Organizacionales**

##### **1.3.1.1.2.1. Orientación al logro / Orientación a resultados**

Es la preocupación por trabajar adecuadamente o compitiendo por estándares de excelencia. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes (ciudadanos). Flexibilidad. Es la habilidad de adaptarse y trabajar en situaciones variadas y con personas y grupos diversos, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera.

##### **1.3.1.1.2.2. Compromiso Organizacional**

Es la habilidad individual y voluntaria de alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la organización. Transparencia.

##### **1.3.1.1.2.3. Conductas de integridad y ética profesional**

Orientación al cliente. Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.

#### **1.3.1.1.2.4. Polivalencia en el comportamiento humano**

La tendencia más actual en selección de personal es buscar candidatos no para un puesto X, sino para el puesto X, Y, Z, significando flexibilidad o multicompetencias en el empleado, y no sólo para las tareas del puesto sino para las relaciones interpersonales (priorizando la competencia de laborar en equipo) y la integración con la cultura organizacional.

Las organizaciones son todas diferentes, cada una persigue un propósito específico dentro de la comunidad; sólo actúan en la medida en que lo hacen las personas que las componen, por lo tanto tendrá que existir un equilibrio entre los objetivos de la organización y los intereses, expectativas y valores de los individuos.

El conocimiento es lo que una persona sabe sobre un tema específico; formación e información que se dispone sobre ese tema.

Las habilidades son las acciones, actividades que las personas hacen bien; fundamentalmente son físicas y mentales.

La autoimagen es la visión que los individuos tienen de sí mismos.

Los valores representan lo que la persona considera importante.

Los rasgos son características duraderas de las personas que posibilitan un mayor o menor grado de realización de una acción.

Los motivos son pensamientos y preferencias inconscientes que conducen y orientan la conducta con un determinado foco.

Como resultado tiene más sentido reclutar en función de esas competencias profundamente arraigadas, que entrenar personas para que las adquieran en corto plazo. Sin embargo es posible desarrollarlas durante un período de tiempo más largo al planificar caminos para el desarrollo de carrera y cambios de puestos para las personas.



Figura 1. Modelo del Iceberg. Hay Group. Gestión por Competencias en las Organizaciones.

Fuente: [www.forumgarrotxa.com/congres/pdf/la-gestion-por-competencias.pdf](http://www.forumgarrotxa.com/congres/pdf/la-gestion-por-competencias.pdf)

## 1.3.2. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

### 1.3.2.1. Definición

“El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2002, p. 359).

“Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (Stoner, 2009, p. 615).

Según Chiavenato (2002) “expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el personal con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el desempeño laboral de las personas va depender de su comportamiento y también los resultados obtenidos” (p.360).

### **1.3.2.2 Dimensiones de la variable Desempeño Laboral**

#### **1.3.2.2.1. Eficacia laboral**

“El grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución está cumpliendo con sus objetivos fundamentales” (CEPAL, 2006, p. 14).

De acuerdo a lo planteado por el autor, la eficacia laboral es la capacidad que tiene el individuo de cumplir con los objetivos de la empresa. Cabe resaltar que, también es relevante no sólo que la persona sea eficaz, sino de qué manera puede lograr la eficacia de la organización.

#### **1.3.1.2.2.2. Eficiencia laboral**

Para CEPAL (2006), la eficiencia laboral es la “relación entre dos magnitudes físicas: producción de un bien o un servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto” (p. 14).

Se entiende por eficiencia, la capacidad o cualidad de un individuo que tiene para alcanzar los objetivos de la organización con la óptima utilización de los recursos disponibles (humanos, tecnológicos, financieros, físicos, de conocimiento, etc.). Hoy en día es una de las competencias más solicitadas por el empleador para ocupar un buen puesto de trabajo.

#### **1.3.2.2.3. Calidad laboral**

“Capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa las necesidades de sus usuarios. Son atributos de calidad: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad, comodidad y cortesía en la atención” (CEPAL, 2006, p. 14).

De acuerdo a lo expuesto por CEPAL, los trabajadores se involucran más en la toma de decisiones de la empresa y desempeñan su trabajo en un ambiente laboral de manera que exista una satisfacción laboral para brindar una atención de calidad.

#### **1.3.2.2.4. Economía laboral**

“Capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional. Ejemplos: capacidad de autofinanciamiento, ejecución del presupuesto y recuperación del préstamo” (CEPAL, 2006 p. 14).

La economía laboral examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo, las decisiones de los agentes que participan o pueden participar en ellos, y la política económica que supone que los recursos son escasos en relación con los deseos, los individuos deciden cuando comparan los costes y los beneficios y responden a incentivos y desincentivos.

#### **1.3.2.3. Evaluación de desempeño**

“La evaluación del desempeño implica la identificación, medida y gestión del rendimiento de las personas de una organización” (GOMEZ, L.; BALKIN, D. Y CARDY, R. 2008, p. 259).

Las evaluaciones con fines de desarrollo, que están dirigidas hacia la mejora del rendimiento del empleado y el fortalecimiento de sus capacidades laborales, incluyen proporcionar información a los empleados sobre su rendimiento, darles consejos sobre los comportamientos laborales eficaces y ofrecerles formación y otras oportunidades de aprendizaje.

##### **1.3.2.3.1 Métodos y Teorías de evaluación de desempeño**

Para poder realizar un adecuada evaluación de desempeño de los trabajadores se necesita aplicar un buen método de evaluación de desempeño para ello se debe tomar en cuenta que cada organización es diferente a la otra y que debe elegir correctamente qué método utilizar.

“La evaluación de desempeño puede llevarse a cabo a través de técnicas o métodos que varían de una organización a otra de acuerdo con los objetivos trazados y a las políticas de aplicación del personal que se manejen a nivel interno”. (Gonzáles, s/f., p. 252 - 272).



**Lista de verificación:** El evaluador no valora el desempeño como tal, solamente lo registra a través de frases o palabras que describen las características y el rendimiento de cada empleado.

**Método de elección forzada:** Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de alternativas de desempeño individual.

En cada conjunto de varias frases el evaluador debe elegir por fuerza sólo una de las dos, las que más se apliquen al desempeño del empleado evaluado.

**Método de incidentes críticos:** Se basa en el hecho de que en el comportamiento existen características extremas capaces de conducir a resultados positivos o negativos. El supervisor observa y registra los hechos excepcionalmente positivos y los hechos excepcionalmente negativos con respecto al desempeño de los empleados.

**Método de evaluación en grupo:** Un grupo de gerentes y jefes de departamento se reúnen con el supervisor directo del evaluado y discuten participativa y muy motivadora en la que los empleados están en la capacidad de ajustar periódicamente su conducta para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

La gestión eficaz del rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones exige algo más que unos informes formales y calificaciones anuales. El proceso de evaluación complementario incluye relaciones cotidianas informales entre los directivos y los trabajadores, así como entrevistas formales cara a cara. Aunque las calificaciones son de por sí importantes, es incluso más importante lo que hacen los directivos con ellas.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?

### **1.4.2 Problemas Específicos**

- a) ¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Eficacia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?
- b) ¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Eficiencia Laboral la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?
- c) ¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Calidad Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?
- d) ¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Economía Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?

Huamanchumo, H. y Rodriguez, J. (2015) sostiene que, “pregunta que debe realizar el investigador, después de haber analizado su realidad problemática, en caso de las ciencias sociales, si es; Administrador, Marketing, Contador, psicólogo, abogado, cada uno de los profesionales tienen su campo donde desarrollar la investigación, por ejemplo los administradores identificaran la realidad problemática en las diferentes empresas sea pequeña o gran empresa.” (p.46).

### **1.5 Justificación**

Se ha realizado la presente investigación, puesto que se busca que las empresas hoy en día apliquen una nueva herramienta de Gestión del Talento Humano, como es, la Gestión por competencias. Esta herramienta se basa en destacar y fomentar el desarrollo de las capacidades y habilidades del colaborador y tener la posibilidad de ocupar puestos de alto mando, dejando de lado el Plan de línea de carrera, el cual se venía desarrollando en muchas organizaciones durante muchos años.

#### **1.5.1 Relevancia**

Según la AEC (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD) (2015), Es importante hablar de Gestión por Competencias dentro de una organización, ya que tiene indudables ventajas para las empresas:

- Mejora el clima laboral
- Aumenta la eficacia y eficiencia de los empleados
- Mejora el absentismo y rotación
- Aumenta las capacidades de la organización
- Mejora el desempeño general de la organización

No obstante, la gestión por competencias conlleva un enfoque muy individualizado en el tratamiento de cada trabajador de la organización por lo que su uso únicamente da frutos en organizaciones con una gestión madura.

Por otro lado, la implementación de una gestión por competencias bien desarrollada trae consigo un buen desempeño laboral del colaborador, ya que éste se verá motivado a desarrollar su trabajo de manera eficiente y por ende ser promovido a otros cargos muy importantes dentro de la organización.

### **1.5.2 Justificación Teórica**

La siguiente investigación aportó tanto al tema de la gestión por competencias como al desempeño laboral porque al momento de obtener los resultados del presente trabajo de investigación se buscó saber si las herramientas de gestión por competencias ayudará a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, es decir, se trata ampliar más el tema de gestión por competencias ya que generalmente se le relaciona con desempeño lo cual es válido pero también se le busca dar otra utilidad dentro del ámbito empresarial.

### **1.5.3 Justificación Práctica**

El presente trabajo se justifica puesto que sirvió de referencia para la empresa Electroperu S.A., ya que, se busca dar una posible solución al problema del desempeño laboral que viene presentando en estos últimos meses por medio de las herramientas de gestión por competencias, que impulse y motive de manera correcta a sus trabajadores para que puedan cumplir de manera adecuada y eficiente sus actividades laborales.

#### **1.5.4 Justificación Social**

La presente investigación buscó que se pueda adoptar un paradigma pre-determinado en los supervisores para que así pueden influir, motivar, arengar de manera uniforme a sus colaboradores para que estos pueden llegar correctamente a los objetivos que traza la empresa. A su vez, la organización busca conocer los puntos o acciones que realizan de manera deficiente los trabajadores del área administrativa para que lo puedan solucionar en conjunto, de esta manera el jefe tenga el conocimiento correcto para poder ayudar de manera adecuada en las gestiones de los colaboradores.

Según Huamanchumo, H. y Rodriguez J. (2015):

Es necesario precisar que en toda investigación se presentan situaciones tales como: ¿Para qué sirve la investigación, que importancia social tiene dicha investigación, a quien o quienes beneficia, de igual forma se determina que implicancia practica la presente investigación, para lo cual se debe determinar qué problema practico se está resolviendo, de igual forma se analiza que implicancia teórica se está desarrollando, que vacío teórico se está solucionando, completando, si dicha investigación teórica puede dar lugar al inicio de otras investigaciones, si en base a ellos se puede formular hipótesis a estudio prospectivo, etc. (p. 51).

### **1.6 Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.

## **1.6.2 Objetivos Específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Eficacia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.
- b) Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Eficiencia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.
- c) Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Calidad Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.
- d) Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Economía Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.

Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015) afirman que, “Al momento de redactar el objetivo general, se busca lograr el objetivo de la investigación, por tanto se debe redactar utilizando los verbos tales como: cognitivos, analizar, buscar, clasificar, comparar, comprobar, discriminar, establecer, emitir, interpretar, observar y resumir, de igual forma verbos de acción, son: formular investigar planificar y tomar , por último el verbo de valor son: actuar, demostrar evaluar, inferir, juzgar, permitir y reconocer.” (p.53).

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

### 1.7.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Eficacia Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.
- b) Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Eficiencia Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.
- c) Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Calidad Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.
- d) Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Economía Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Huamanchumo, H. y Rodriguez, J. (2015), sostienen que,

La hipótesis, es lo probable que se va a demostrar sea afirmado o negado, porque existe la posibilidad que no se cumpla, eso significa que la investigación. Es necesario precisar que se debe considerar que en una investigación exploratoria no es posible considerar una hipótesis, dado que en esta etapa recién se va identificar las variables que van a ser consecuencia del estudio, sin embargo, en la investigación; descriptiva, correlacional y cuantitativa y en la cualitativa, se debe plantear la hipótesis (p.91)

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño, tipo y nivel de investigación

### 2.1.1. Diseño de investigación

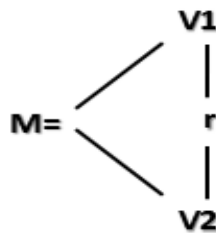
El diseño de investigación es no experimental, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en donde no hacemos variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

De Corte Transversal porque la investigación se realizó en un tiempo único.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es Transeccional o transversal porque, “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 144).

El diseño de la presente investigación se encuentra en la siguiente figura:



Fuente: Elaborado por el investigador. KJMT

**Dónde:**

**M=** Colaboradores de la empresa ELECTROPERU S.A.

**O1=** Variable 1: Gestión por Competencias.

**O2=** Variable 2: Desempeño Laboral.

**r** = Coeficiente de correlación estadística entre ambas variables.



### **2.1.2. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que nos ha permitido aplicar los conocimientos y teorías de la Gestión por Competencias de la empresa ELECTROPERU S.A. y el Desempeño Laboral de sus colaboradores, buscando relacionarlas, contrastando teorías existentes.

Según Carrasco (2007, p.43), “Es aplicada, ya que, se distingue por tener un propósito práctico definido, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector”.

### **2.1.3. Nivel de investigación**

Corresponde al nivel Descriptivo - Correlacional. Descriptivo porque, “Se considera una investigación descriptiva ya que (...) se describirán propiedades del fenómeno en estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 147).

Es correlacional ya que mide la relación entre la variable Gestión por Competencias y la variable Desempeño Laboral.

## **2.2. Variables**

### **2.2.1 Variable 1 “Gestión por Competencias”**

Se define como “el conjunto de conductas laborales de alto rendimiento que la organización identifica como su valor diferencial, a través del cual se desarrolla y compete exitosamente en su entorno” (Campos, R. y García, D., 2011, p. 198).

#### **2.2.1.1 Dimensiones**

##### **Orientación al logro / Orientación a resultados**

“Es la preocupación por trabajar adecuadamente o compitiendo por estándares de excelencia. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes”. (Campos, R. y García, D., 2011, p. 198).

## **Compromiso Organizacional**

“Es la habilidad individual y voluntaria de alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la organización”. (Campos, R. y García, D., 2011, p. 198).

## **Conductas de integridad y ética profesional**

“Orientación al cliente. Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos”. (Campos, R. y García, D., 2011, p. 198).

## **Polivalencia en el comportamiento humano**

“Resaltar los conocimientos, habilidades, valores, autoimagen, rasgos positivos y aportes importantes de los trabajadores mediante incentivos que los motiven a seguir desarrollando sus competencias laborales dentro de la organización”. (Campos, R. y García, D., 2011, p. 198).

### **2.2.2 Variable 2 “Desempeño Laboral”**

“Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios / estándares / pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos” (CEPAL, 2006, p.4).

#### **2.2.2.1 Dimensiones**

##### **Eficacia laboral**

“El grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución está cumpliendo con sus objetivos fundamentales” (CEPAL, 2006, p. 14).

## **Eficiencia laboral**

Para CEPAL (2006), la eficiencia laboral es la “relación entre dos magnitudes físicas: producción de un bien o un servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto” (p. 14).

## **Calidad laboral**

“Capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa las necesidades de sus usuarios. Son atributos de calidad: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad, comodidad y cortesía en la atención” (CEPAL, 2006, p. 14).

## **Economía laboral**

“Capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional. Ejemplos: capacidad de autofinanciamiento, ejecución del presupuesto y recuperación del préstamo” (CEPAL, 2006 p. 14).

### **2.2.3 Operacionalización de Variables**

#### **2.2.3.1. Variable 1: Gestión por Competencias**

Para operar la variable se diseñará una encuesta, que contenga interrogantes que se relacionen con los indicadores y sus respectivas dimensiones.

Se ha aplicado un cuestionario, donde los ítems pueden ser resueltos en una escala de Likert (5= Totalmente de acuerdo, 4=De acuerdo, 3= Ni de acuerdo ni desacuerdo, 2= Desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo).

El instrumento nos permitirá medir las dimensiones orientación al logro / orientación a resultados, compromiso organizacional, conductas de integridad y ética profesional, polivalencia en el comportamiento humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>	Se define como “el conjunto de conductas laborales de alto rendimiento que la organización identifica como su valor diferencial, a través del cual se desarrolla y compite exitosamente en su entorno” (Silva, R. y García, P., 2011, p. 198).	Se define a la Gestión por competencias como la herramienta que conduce a potenciar, las habilidades de los trabajadores, orientarlos al logro de resultados y comprometerlos a mantener una conducta de ética profesional dentro de la organización.	1. Orientación al logro / Orientación a Resultados	1.1. Satisfacción Laboral 1.2. Flexibilidad 1.3. Responsabilidad	P1,P2 P3,P4 P5	Razón
			2. Compromiso Organizacional	2.1. Cumplimiento 2.2. Transparencia 2.3. Identificación	P6,P7 P8,P9 P10	
			3. Conductas de integridad y ética profesional	3.1. Orientación al Cliente 3.2. Satisfacción al Cliente	P11,P12 P13,P14	
			4. Polivalencia en el Comportamiento	4.1. Conocimiento 4.2. Habilidades 4.3. Autoimagen 4.4. Valores 4.5. Rasgos de personalidad 4.6. Motivos	P15 P16 P17 P18 P19 P20	

Fuente: Elaborado por el investigador. KJMT

### **2.2.3.2. Variable 2: Desempeño Laboral**

Para operar la variable se diseñará una encuesta, que contenga interrogantes que se relacionen con los indicadores y sus respectivas dimensiones.

Se ha aplicado un cuestionario, donde los ítems pueden ser resueltos en una escala de Likert (5= Totalmente de acuerdo, 4=De acuerdo, 3= Ni de acuerdo ni desacuerdo, 2= Desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo).

El instrumento nos permitirá medir las dimensiones eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	"Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios / estándares / pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos" (CEPAL, 2006, p.4).	Se define al desempeño laboral como las cualidades y comportamientos de los trabajadores frente a las funciones y metas en el puesto que laboran, buscando la eficacia, eficiencia, calidad y economía laboral en la organización.	1. Eficacia Laboral	1.1. Logro de Objetivos 1.2. Ambiente laboral 1.3. Motivación	P21,P22  P23 P24,P25	Razón
			2. Eficiencia Laboral	2.1. Interrelación 2.2. Competencia 2.3. Liderazgo	P26,P27 P28 P29,P30	
			3. Calidad Laboral	3.1. Transparencia 3.2. Flexibilidad 3.3. Satisfacción Laboral	P31,P32 P33 P34,P35	
			4. Economía Laboral	4.1. Recursos 4.2. Distribución 4.3. Presupuesto	P36 P37,P39 P38,P40	

Fuente: Elaborado por el investigador. KJMT

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

La población por criterio está conformada por el personal que labora en el área administrativa de la empresa Electroperu S.A., la cual alcanza un total de 85 colaboradores.

Tamayo y Tamayo, M. (2002) se refiere a la población como:

La totalidad de un fenómeno de estudio, que incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que deben cuantificarse para un determinado estudio (...), y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p.176).

De acuerdo con lo expresado por el autor se puede decir que la población la conforma el universo a ser estudiado o investigado.

### **2.3.2. Muestra**

Según el autor Sánchez (1996) “denomina a la muestra como una representación significativa de las características de una población esta sirve para representarla” (p. 111).

Para efectos de la presente investigación, se tomará como muestra a toda la población en sí, ya que si se realiza la fórmula para hallar la muestra nos saldría una cantidad de trabajadores mínima, la cual no sería representativa para la investigación.

### **2.3.3 Muestreo**

Se realizó el muestreo no probabilístico Censal, es decir, se tomó al total de trabajadores como muestra, la cual en este caso viene a ser los 85 trabajadores que conforman el área administrativa de la empresa.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos representan la manera cómo se obtuvo la información que fue de gran utilidad para el estudio y análisis de la investigación.

### **2.4.1 Técnica e Instrumento**

La técnica que se empleó para el presente trabajo de investigación es la encuesta y como instrumento, el cuestionario.

Para efecto de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta con la escala de Likert, aplicando el cuestionario a los 85 trabajadores.

Carrasco (2013) sostiene que, “una encuesta es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa e indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis” (p. 318).

Teniendo en cuenta que la técnica a emplear es la encuesta, el instrumento a aplicar será el cuestionario.

Según Carrasco (2013), “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados una hoja conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo” (p. 318).

### **2.4.2 Validez**

Para Sampieri (2010) la validez se define en términos generales como el: “Grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo. Un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria” (p. 201). El instrumento a aplicar es el cuestionario el cual será sometido a una prueba de confiabilidad aplicada por juicio de expertos y el alfa de Cronbach.



### 2.4.3 Confiabilidad del Instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento y poder definir si es confiable o no para la presente investigación, se aplicó el Alfa de Cronbach. Para lo cual se detalla a continuación los resultados del Alfa de Cronbach para un cuestionario de 40 preguntas a una muestra de 85 personas que trabajan en el área administrativa de la empresa Electroperu S.A.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
<b>Casos</b>	Válidos	85	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	85	100,0

**a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.**  
**FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0**

### Alfa de Cronbach

Coeficiente Alfa de Cronbach. “Este coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside 11th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology Cancun, Mexico August 14-16, 2013 4 en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (Hernández, et al., 2003). Se realizó una prueba piloto en la empresa ELECTROPERU S.A. para comprobar la viabilidad del instrumento a utilizar en la variable dando como resultado lo siguiente:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,870</b>	40

**FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0**

De acuerdo a la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, se puede decir que el instrumento es altamente confiable con un 0,870.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, P. 207) “La mayoría de estos coeficientes pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición.”

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El método empleado en el procesamiento de los datos es el Método Estadístico; ya que se aplicó un instrumento (1 cuestionario) que consta de 40 preguntas con sus opciones de respuesta en la escala de Likert. Además, se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, con el fin de determinar la confiabilidad y la validez del instrumento. El cuestionario fue valorado por 3 expertos; viable mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Una vez obtenida toda la información se realizó una tabulación con los datos recopilados del campo. La información obtenida se procedió a ingresar al programa estadístico IBM SPSS V.20.0, para su respectivo procesamiento de análisis e interpretación.

La información que se obtuvo se procesó en el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS); este paquete almacena los datos, luego se procederá a realizar los cálculos y proporcionará la información relevante para el estudio.

Para el análisis de los datos se realizó un análisis descriptivo, donde se ejecutó la síntesis e interpretación, para luego realizar los gráficos donde muestra el resultado general de los datos obtenidos por los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores.

## **2.6 Aspectos Éticos:**

Se ha tenido en consideración para la presente investigación los principios éticos siendo considerados en la teoría como en la metodología. Asimismo, el resultado final es producto de la presente investigación.

Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015) sostienen que,

Las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir, deben estar orientados a identificar las causas de los problemas y dar una solución científica al problema a investigar. Ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Prueba de Normalidad

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión por Competencias	Desempeño Laboral
N		85	85
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	84,7647	85,3647
	Desviación estándar	7,53665	8,47384
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,239	,266
	Positivo	,137	,128
	Negativo	-,239	-,266
Estadístico de prueba		,239	,266
Sig. asintótica (bilateral)		<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

Para la presente investigación se aplicó la prueba de Kolmogorov, ya que la muestra es igual a 85 y cuando (n= muestra)  $n > 50$  se aplica dicha prueba.

#### Interpretación:

La tabla de la prueba de normalidad Kolmogorov nos muestra que las variables de estudio tienen una distribución menor a 0.05, es decir ( $0.000 > 0.05$ ) y ( $0.000 > 0.05$ ); por lo tanto, se puede afirmar que el presente estudio, no tiene una distribución normal para lo cual se empleó la prueba de Rho de Spearman para el contraste de hipótesis.

### 3.2 Contratación de Hipótesis:

#### 3.2.1 Hipótesis General:

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

#### Correlaciones

		Gestión por Competencias	Desempeño Laboral
Gestión por Competencias	Correlación de Spearman	1	,445**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	,445**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

Consideramos la regla de decisión:

- ✓  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .
- ✓  $p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

#### Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015; según el coeficiente de correlación de Spearman que nos permite ver cuánto es la correlación de las variables de estudio utilizadas para esta investigación científica, el coeficiente es 0,445 lo cual indica que tiene una correlación baja entre la variable 1 y la variable 2, con una significancia sig=0.000; con lo cual se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa; la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

### 3.2.2 Hipótesis Específica 1:

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Eficacia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Eficacia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

#### Correlaciones

		Gestión por Competencias	Eficacia Laboral
Gestión por Competencias	Correlación de Spearman	1	,194**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Eficacia Laboral	Correlación de Spearman	,194**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

Consideramos la regla de decisión:

- ✓  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .
- ✓  $p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

#### Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015; según el coeficiente de correlación de Spearman que nos permite ver cuánto es la correlación de las variables de estudio utilizadas para esta investigación científica, el coeficiente es 0,194 lo cual indica que existe una correlación baja entre la variable 1 y la dimensión 1, con una significancia sig=es 0.000; con lo cual se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa; la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Eficacia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

### 3.2.3 Hipótesis Específica 2:

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Eficiencia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

#### Correlaciones

		Gestión por Competencias	Eficiencia Laboral
Gestión por Competencias	Correlación de Spearman	1	,429**
	Sig. (bilateral)		<b>,000</b>
	N	85	85
Eficiencia Laboral	Correlación de Spearman	,429**	1
	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	
	N	85	85

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

Consideramos la regla de decisión:

- ✓  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .
- ✓  $p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

#### Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015; según el coeficiente de correlación de Spearman que nos permite ver cuánto es la correlación de las variables de estudio utilizadas para esta investigación científica, el coeficiente es 0,429 lo cual indica que existe una correlación baja entre la variable 1 y la dimensión 2, con una significancia sig=0.000; con lo cual se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa; la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Eficiencia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.



### 3.2.4 Hipótesis Específica 3:

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Calidad Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Calidad Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

#### Correlaciones

		Gestión por Competencias	Calidad Laboral
Gestión por Competencias	Correlación de Spearman	1	,379**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Calidad Laboral	Correlación de Spearman	,379**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

Consideramos la regla de decisión:

- ✓  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .
- ✓  $p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

#### Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015; según el coeficiente de correlación de Spearman que nos permite ver cuánto es la correlación de las variables de estudio utilizadas para esta investigación científica, el coeficiente es 0,379 lo cual indica que tiene una correlación baja entre la variable 1 y la dimensión 3, con una significancia sig.=0.000; con lo cual se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa; la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Calidad Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

### 3.2.5 Hipótesis Específica 4:

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Economía Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión por Competencia y la Economía Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

#### Correlaciones

		Gestión por Competencias	Economía Laboral
Gestión por Competencias	Correlación de Spearman	1	,373**
	Sig. (bilateral)		<b>,005</b>
	N	85	85
Economía Laboral	Correlación de Spearman	,373**	1
	Sig. (bilateral)	<b>,005</b>	
	N	85	85

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

Consideramos la regla de decisión:

- ✓  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .
- ✓  $p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

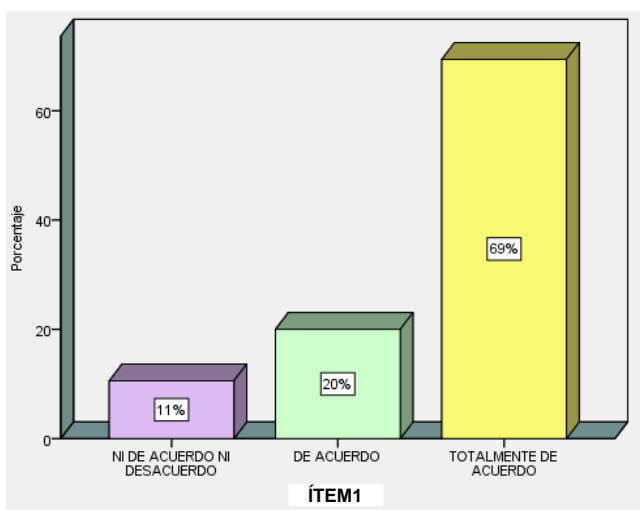
#### Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015; según el coeficiente de correlación de Spearman que nos permite ver cuánto es la correlación de las variables de estudio utilizadas para esta investigación científica, el coeficiente es 0,373 lo cual indica que tiene una correlación baja entre la variable 1 y la dimensión 4, con una significancia sig.=0.005; con lo cual se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa; la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Economía Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

### 3.3 Análisis Descriptivo

#### 3.3.1 Respecto a mi Variable 1: Gestión por Competencias

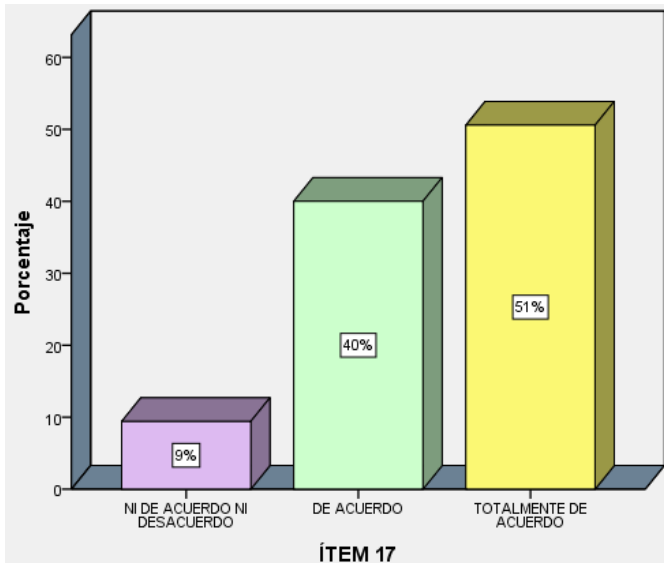
**TABLA N° 1 ¿Considera que si mejoran las condiciones físicas de tu centro de trabajo, le permitiría desarrollar adecuadamente sus funciones?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 69% está totalmente de acuerdo que si mejoran las condiciones físicas de tu centro de trabajo, le permitirá desarrollar adecuadamente sus funciones dentro de la organización.

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

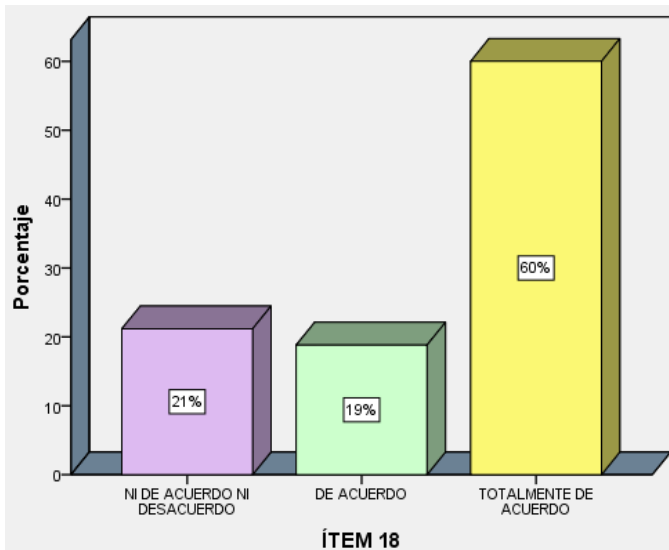
**TABLA N° 2 ¿Si la organización fomentara la confianza en sus capacidades podría mejorar su desempeño?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 51% y 40 % está totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, que si la empresa fomentara la confianza en sus capacidades podría mejorar su desempeño.

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

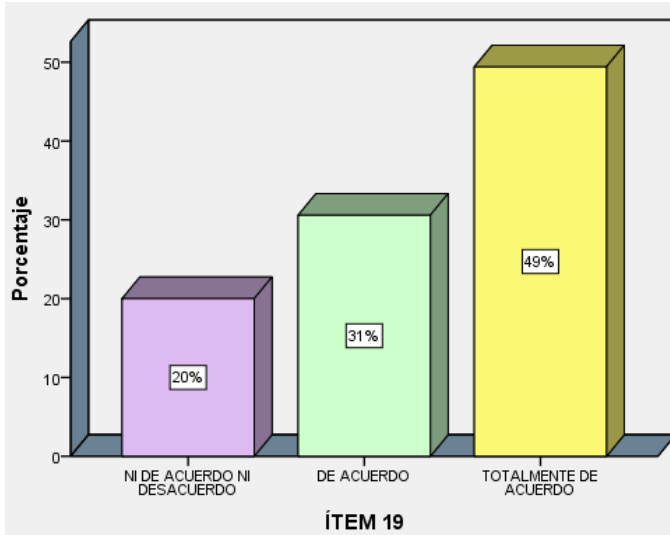
**TABLA N° 3 ¿Si se esfuerza por cumplir a cabalidad la visión que la empresa fomenta mejorará su rendimiento en laboral?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 60% está totalmente de acuerdo que si se esfuerza por cumplir a cabalidad la visión que la empresa fomenta mejorará su rendimiento laboral.

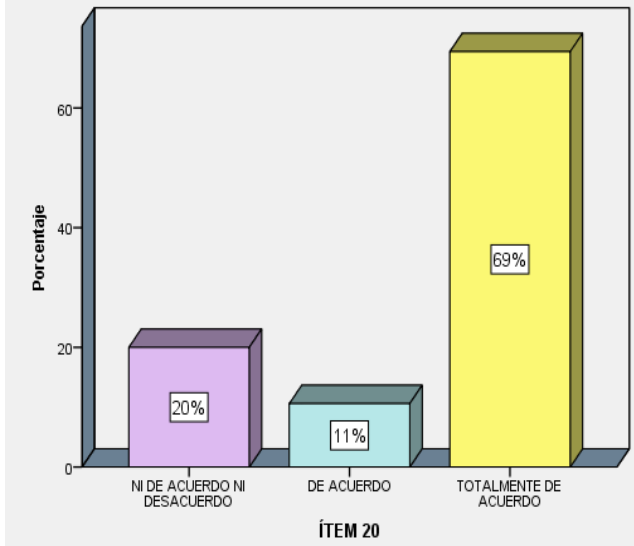
FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

**TABLA N° 4 ¿Si la empresa tomara en cuenta sus capacidades y habilidades dentro de la organización le motivaría a tener un mayor grado de realización dentro de la empresa?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 49% y 31 % está totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, que si la empresa tomara en cuenta sus capacidades y habilidades le motivaría a tener un mayor grado de realización dentro de la empresa.

**FUENTE:** Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0  
**TABLA N° 5** ¿Considera que la motivación le ayudaría a desempeñar sus labores de manera eficiente?

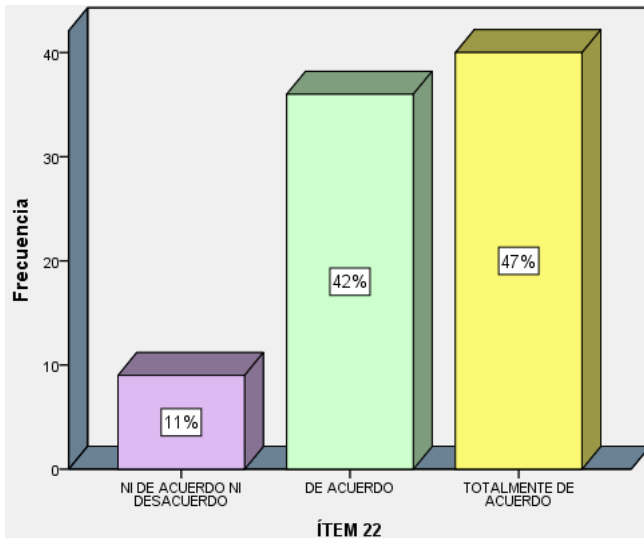


**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 69% está totalmente de acuerdo que si la organización cuenta con un plan motivacional los trabajadores desempeñarían sus labores de manera eficiente.

**FUENTE:** Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

**3.3.1 Respecto a mi Variable 2: Desempeño Laboral**

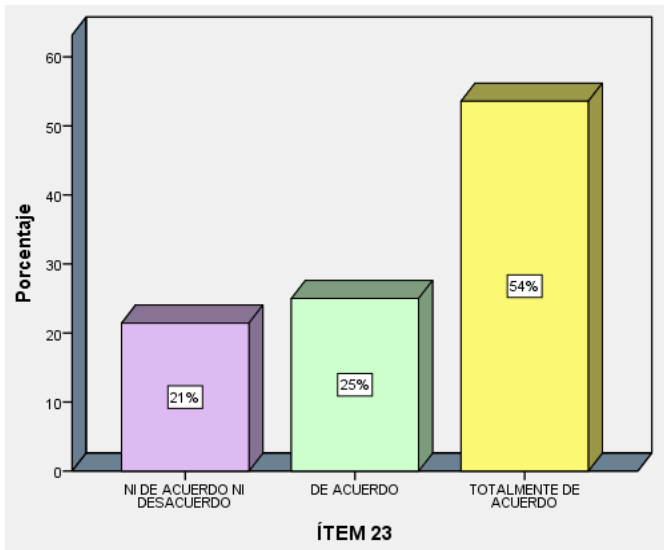
**TABLA N° 6:** ¿Considera que no existe una comunicación asertiva con los directivos de la empresa?



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 47% y 42 % está totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, que en la organización no existe una comunicación asertiva entre colaboradores con los directivos de la empresa.

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

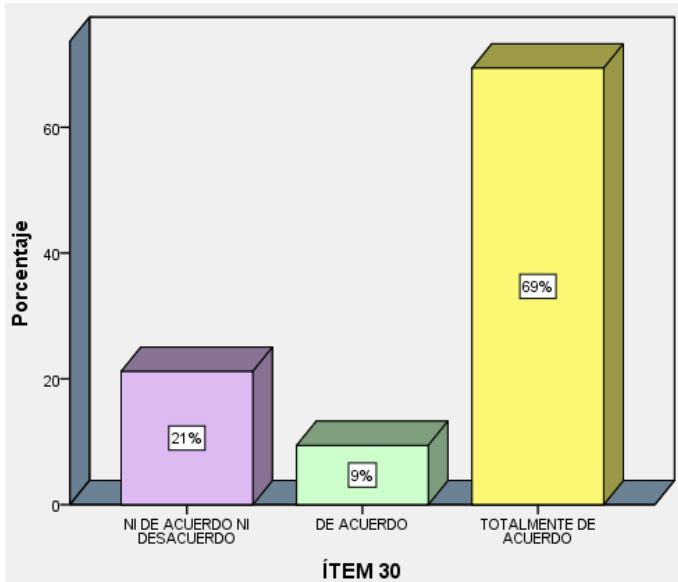
**TABLA N° 7 ¿Considera que el ambiente laboral no es el adecuado para realizar sus labores diarias?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 54% está totalmente de acuerdo que el ambiente laboral no es el adecuado para realizar sus

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

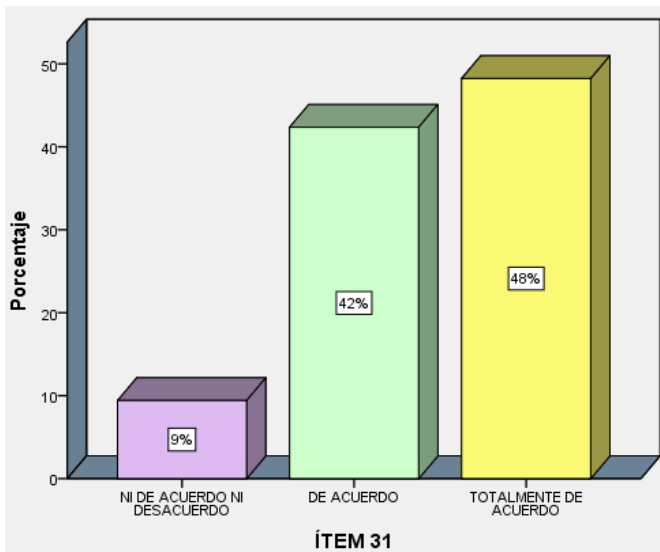
**TABLA N° 8 ¿Considera que la organización se rige bajo un liderazgo autoritario?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 69% está totalmente de acuerdo que los la organización se rige bajo un liderazgo autoritario.

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

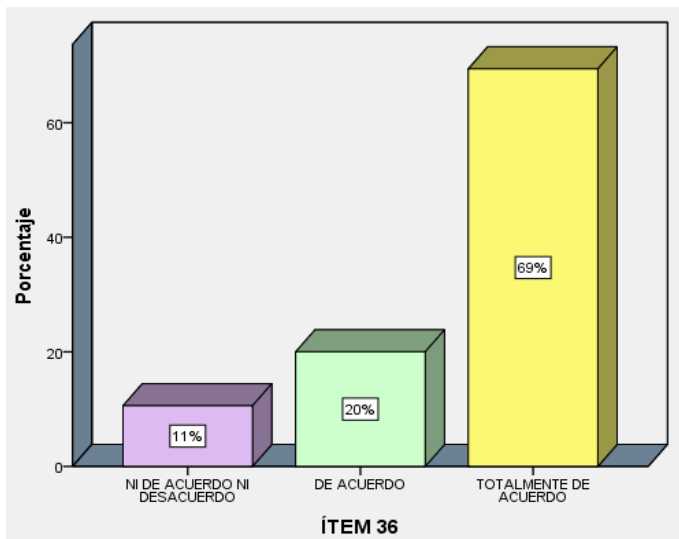
**TABLA N° 9 ¿La empresa Electroperu S.A. no le permite demostrar calidad y transparencia en sus labores?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 48% y 42 % está totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, que en la empresa Electroperu S.A. no le permite demostrar calidad y transparencia en sus labores.

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

**TABLA N° 10 ¿Los recursos económicos que brinda la organización no son los adecuados para la realización de sus tareas?**



**Interpretación:** De un total de 85 trabajadores encuestados de área de administración de la empresa Electroperu S.A. se obtuvo que el 69% está totalmente de acuerdo que los recursos económicos que brinda la organización no son los adecuados para la realización de sus tareas.

FUENTE: Programa Estadístico IBM SPSS V.20.0

### 3.4 Análisis Correlacional

Para la presente investigación se aplicó el análisis correlacional el cual se realizó mediante la prueba Rho de Spearman, donde se obtuvo como resultado que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Por lo tanto, a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los 85 colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., según el coeficiente de correlación de Spearman el cual es 0,445, lo que nos indica que tiene una correlación baja entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Del mismo modo, para la dimensión N° 1, según el coeficiente de correlación de Spearman el cual es 0,194, lo que nos indica que tiene una correlación baja entre la Gestión por Competencias y la Eficacia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Asimismo, para la dimensión N° 2, a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A.,



según el coeficiente de correlación de Spearman el cual es 0,429, lo que nos indica que tiene una correlación baja entre la Gestión por Competencias y la Eficiencia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

De la misma manera, para la dimensión N° 3, según el coeficiente de correlación de Spearman el cual es 0,379, lo que nos indica que tiene una correlación baja entre la Gestión por Competencias y la Calidad Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Finalmente, para la dimensión N° 4, según el coeficiente de correlación de Spearman el cual es 0,373, lo que nos indica que tiene una correlación baja entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

## **IV. DISCUSIONES**

De los resultados obtenidos se ha considerado discutir el problema, los objetivos y la hipótesis, basándonos en los antecedentes, marco teórico y pruebas estadísticas aplicadas.

#### **4.1 Respecto a la discusión del problema**

Conforme se ha descrito en la realidad problemática, se ha determinado que existen deficiencias en el desempeño laboral, siendo uno de los principales indicadores que no existe una adecuada eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral lo que ha dado lugar a que exista un deficiente desempeño laboral de los colaboradores, conforme ha sido corroborado en la tabla N° 6, donde señala que el 47% y 42 % está totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, que en la organización no existe una comunicación asertiva entre colaboradores con los directivos de la empresa. Por lo tanto, queda demostrado el problema general.

Del mismo modo Campos, R. y García, D., (2011) señalan que, “el conjunto de conductas laborales (competencias) de alto rendimiento que la organización identifica como su valor diferencial, a través del cual se desarrolla y compite exitosamente en su entorno” (p. 198). Ello nos afirma que la gestión por competencias está directamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores dentro de una organización.

Del mismo modo se ha determinado que la gestión por competencias está directamente relacionada con la eficacia laboral, conforme se ha corroborado en la tabla N°7.

Del mismo modo se ha determinado que la gestión por competencias está directamente relacionada con la eficiencia laboral, conforme se ha corroborado en la tabla N°8.

Del mismo modo se ha determinado que la gestión por competencias está directamente relacionada con la calidad laboral, conforme se ha corroborado en la tabla N°9.

Del mismo modo se ha determinado que la gestión por competencias está directamente relacionada con la economía laboral, conforme se ha corroborado en la tabla N°10.

#### **4.2 Respecto a la discusión de los objetivos**

En concordancia con la obtención de resultados que arroja la tabla N° 1 de mi Variable 1: Gestión por Competencias, se ha obtenido como resultado que de los 85 trabajadores encuestados del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., el 69% indican que están totalmente de acuerdo en que, si mejoran las condiciones físicas de tu centro de trabajo, le permitirá desarrollar adecuadamente sus funciones dentro de la organización. Por lo tanto, según el objetivo general planteado: Determinar qué relación existe entre la Gestión por Competencias con el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015. Se ha determinado que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio.

Del mismo modo se sustenta en un antecedente de tesis internacional de Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S., Cartagena, año 2013*. Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS. El método que empleó fue descriptivo, con el cual se pudo evidenciar datos representativos. Las conclusiones más relevantes son: a) Se realizó un análisis y descripción de cargos por competencias para el área administrativa de la empresa ACMED S.A.S., así como la elaboración de un proceso de reclutamiento y selección a los aspirantes a cargos administrativos, y la respectiva propuesta para evaluar el desempeño laboral de cada uno de los cargos. El modelo de gestión por competencias integra y articula los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación, lo que le permite a la organización gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano con que cuenta.

Del mismo modo se ha determinado que existe una correlación positiva baja entre la gestión por competencias y la eficacia laboral, prueba que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación donde se demuestra que se correlaciona en un 0.194.

Del mismo modo se ha determinado que existe una correlación positiva baja entre la gestión por competencias y la eficiencia laboral, prueba que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación donde se demuestra que se correlaciona en un 0.429.

Del mismo modo se ha determinado que existe una correlación positiva baja entre la gestión por competencias y la calidad laboral, prueba que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación donde se demuestra que se correlaciona en un 0.379.

Del mismo modo se ha determinado que existe una correlación positiva baja entre la gestión por competencias y la economía laboral, prueba que se ha obtenido mediante el coeficiente de correlación donde se demuestra que se correlaciona en un 0.373.

Discusión que tiene como sustento teórico respecto a la variable1 gestión por competencias, según Fernández, J. (2005), “Cuando decimos que alguien es competente solemos referirnos a una persona que desarrolla su actividad profesional de forma eficaz y eficiente” (p. 33). En el mundo empresarial existen dos posibilidades de concretar un comportamiento competente en un empleado: Ser leal y cumplidor y conseguir un desempeño óptimo de forma sostenida y continua.

Del mismo modo se sustenta teóricamente respecto a mi variable 2 desempeño laboral, según Chiavenato (2002) quien expone que, “el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el personal con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el desempeño laboral de las personas va depender de su comportamiento y también los resultados obtenidos” (p.360).

#### **4.3 Respecto a la discusión de las hipótesis**

Para los resultados obtenidos de mi hipótesis general se muestra que la correlación de Pearson según las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se encuentra en un 0,445 mostrando un grado significativo  $p < 0,05$  (sig.=0,000) entre dichas variables, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.05 de significancia y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la Gestión por Competencias se

relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Así como Zerpa, A. (2014) en su tesis, "*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Subgerencia del Archivo Registral Físico de Lima, del RENIEC, 2014*". Tesis para obtener el Título Profesional de Administración. En dicha investigación según los resultados obtenidos para la hipótesis general, se ha encontrado el valor calculado para  $p= 0.000$  a un nivel de significancia de 0.5 (bilateral) y un nivel de relación de 0.766, lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral que se da en los colaboradores de la subgerencia del archivo registral físico Lima, del RENIEC, 2014. Hallándose además una correlación alta entre las variables.

#### **4.3.1 Respecto a la discusión de la hipótesis específica N°1**

Para los resultados obtenidos de mi hipótesis general se muestra que la correlación de Pearson según las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se encuentra en un 0,194 mostrando un grado significativo  $p<0,05$  (sig.=0,000) entre dichas variables, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.05 de significancia y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Eficacia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Del mismo modo se sustenta en un antecedente de tesis internacional de Arenas G., Carbelys y Suárez B., Zaiduby (2008). "*Modelo de gestión por competencias para el departamento de Contabilidad del rectorado de la Universidad de Oriente, Cumaná, año 2008*". Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA. Se obtuvo la siguiente conclusión: a) Las competencias organizacionales clasificadas por Martha Alles como cardinales y específicas, indican la eficiencia y eficacia de los empleados en la organización, así como el conocimiento y conciencia organizacional de los

mismos, es por ello que se debe hacer énfasis en lograr la maximización de dichas competencias, esenciales para alcanzar las metas institucionales.

Cabe resaltar que los autores mencionados, nos indican que es esencial que dentro de la organización el capital humano esté dotado de las más altas competencias tanto organizacionales como administrativas para que la eficacia laboral de ellos mismos y de la empresa se desarrolle en gran manera

#### **4.3 Respecto a la discusión de la hipótesis específica N°2**

Para los resultados obtenidos de mi hipótesis general se muestra que la correlación de Pearson según las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se encuentra en un 0,429 mostrando un grado significativo  $p < 0,05$  ( $\text{sig.} = 0,000$ ) entre dichas variables, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.05 de significancia y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Eficiencia Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Para CEPAL (2006), la eficiencia laboral es la “relación entre dos magnitudes físicas: producción de un bien o un servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto” (p. 14).

Se entiende por eficiencia, la capacidad o cualidad de un individuo que tiene para alcanzar los objetivos de la organización con la óptima utilización de los recursos disponibles (humanos, tecnológicos, financieros, físicos, de conocimiento, etc.). Hoy en día es una de las competencias más solicitadas por el empleador para ocupar un buen puesto de trabajo.

#### **4.3 Respecto a la discusión de la hipótesis específica N°3**

Para los resultados obtenidos de mi hipótesis general se muestra que la correlación de Pearson según las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se

encuentra en un 0,379 mostrando un grado significativo  $p < 0,05$  (sig.=0,000) entre dichas variables, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.05 de significancia y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Calidad Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

Así como Sánchez, M. (2014) en su investigación, *“Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de una institución Educativa Privada del distrito de San Isidro, 2014”*. Tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración. El autor concluye que: En la investigación se encontró una correlación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal del área administrativa de una institución Educativa Privada del distrito de San Isidro, 2014. (Rho de Spearman 0,643, es una correlación positiva). Por tanto se confirma la hipótesis general y el objetivo general del estudio.

#### **4.3 Respecto a la discusión de la hipótesis específica N°4**

Para los resultados obtenidos de mi hipótesis general se muestra que la correlación de Pearson según las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se encuentra en un 0,373 mostrando un grado significativo  $p < 0,05$  (sig.=0,000) entre dichas variables, donde la correlación es significativa a un nivel de 0.05 de significancia y un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la Gestión por Competencias se relaciona significativamente con la Economía Laboral de la empresa Electroperu S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.

“Capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional. Ejemplos: capacidad de autofinanciamiento, ejecución del presupuesto y recuperación del préstamo” (CEPAL, 2006 p. 14).



La economía laboral examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo, las decisiones de los agentes que participan o pueden participar en ellos, y la política económica que supone que los recursos son escasos en relación con los deseos, los individuos deciden cuando comparan los costes y los beneficios y responden a incentivos y desincentivos.

Discusión que tiene como sustento metodológico, según Huamanchumo H. y Rodríguez, J. (2015),

Para los autores la discusión de los resultados, es la parte más importante de una investigación por analizar y presentar de manera objetiva la interpretación de los datos obtenidos en el caso, los cuales se muestran a nivel de resultados, de gráficos, frecuencia, indicadores estadístico, que expresan el comportamiento o tendencia de lo investigado, lo cual lleva a contrastar los resultados, lo mismo que pueden diferir la teoría versus la realidad permitiendo dar inicio a nuevos planteamientos de investigación de campo. Finalmente, la discusión comparar los resultados con otras investigaciones que han sido referenciado en el marco teórico. (p.290)

## **V. CONCLUSIONES**

En todas las investigaciones científicas debe ser riguroso respecto al cumplimiento de la estructura y la metodología a seguir por lo que luego de haber descrito el problema del desempeño laboral el mismo que ha sido ratificado, comprobado mediante el instrumento de las encuestas del mismo modo se ha revisado, analizado e interpretado los antecedentes y el marco teórico conjuntamente con las pruebas estadísticas realizadas me permito concluir en lo siguiente:

4.1. Se ha comprobado el problema en la presente investigación porque existen deficiencias en el Desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., el mismo que se ha relacionado con la Gestión por Competencias en forma general y específica conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

4.2. Se ha comprobado el Objetivo general y específicos de la Variable 1 Gestión por Competencias se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

4.3. Respecto a las Hipótesis General y específicas debo concluir que la Gestión por competencias si se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Electroperu S.A., con un coeficiente de correlación 0,445, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

a. Que, la Gestión por Competencia se relaciona directamente con la Eficacia Laboral con un coeficiente de correlación bajo de 0.194, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

b. Que, la Gestión por Competencia se relaciona directamente con la Eficiencia Laboral con un coeficiente de correlación bajo de 0.429, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

c. Que, la Gestión por Competencia se relaciona directamente con la Calidad Laboral con un coeficiente de correlación bajo de 0.379, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

d. Que, la Gestión por Competencia se relaciona directamente con la Economía Laboral con un coeficiente de correlación bajo de 0.373, conforme se ha detallado en el punto de la discusión.

Conclusión que tiene como sustento metodológico según, Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015)

Para los autores, las conclusiones son formulaciones o enunciados claros y precisos en forma de síntesis tomando como base de hallazgos y resultados encontrados, para lo cual hará uso de los métodos deductivo o inductivo, analítico, sintético, comparativo otros. Las conclusiones deben apuntar resolver las variables o dimensiones a investigar, las conclusiones deben ser coherentes con la hipótesis, los objetivos y el problema de investigación. (p.296)

## **VI. RECOMENDACIONES**

El autor de la presente investigación por haber realizado un análisis del Desempeño Laboral está en condición de realizar las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electroperu S.A. la misma que se debe administrar en forma eficiente la Orientación a los logros de resultados, que no es otra cosa que focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

2. Se recomienda mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electroperu S.A. la misma que se debe administrar en forma adecuada el Compromiso Organizacional, que no es otra cosa que promover la habilidad individual y voluntaria de alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la organización.

3. Se recomienda mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electroperu S.A. la misma que se debe administrar en forma correcta las Conductas de Integridad y Ética Profesional, que no es otra cosa, fomentar el deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades, así como de la organización de una manera eficiente y transparente.

4. Se recomienda mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electroperu S.A. la misma que se debe administrar en forma eficaz la Polivalencia en el Comportamiento Humano, que no es otra cosa que, resaltar los conocimientos, habilidades, valores, autoimagen, rasgos positivos y aportes importantes de los trabajadores mediante incentivos que los motiven a seguir desarrollando sus competencias laborales dentro de la organización.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- AEC (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD) (2015) *Gestión por Competencias*. Recuperado de: <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-por-competencias>. Viernes 17 de abril de 2015, 10:49p.m.
- ARENAS, G.; CARBELYS y SUÁREZ, B.; Z AidUBY (2008). *Modelo de gestión por competencias para el departamento de Contabilidad del rectorado de la Universidad de Oriente, Cumaná, año 2008*. (Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública). Recuperado de:  
[http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/422/1/TESIS\\_AGC\\_SBZ.pdf](http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/422/1/TESIS_AGC_SBZ.pdf).  
Lunes 6 de abril de 2015, 12:25p.m.
- AGUINAGA, M. (2013). "*Cultura Organizacional y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada Simón Bolívar de la ciudad de Guayaquil*". (Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Casa Grande).
- CAMPOS, R. y GARCÍA, D. (Agosto 2011). *Plan de Sucesión basado en la Gestión por Competencias para la continuidad de la empresa familiar caso: TECNILLANTAS CAMPOS E.I.R.L., Lima – Perú*. Encuentro Científico Internacional Revista ECIPERU, 8 (2), 197-204. Sábado 11 de abril de 2015, 01:50a.m.
- CHIAVENATO, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Acceso miércoles 6 de mayo de 2015, 8:36p.m.
- CEPAL, (2006) *Indicadores de Desempeño en el sector público*. República Dominicana. Seminario. Acceso domingo 30 de agosto de 2015, 9:19p.m.
- FERNÁNDEZ, J. (2005) *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall Financial Times. Acceso martes 22 de setiembre de 2015, 8:58p.m.



- GÓMEZ, C. y MENDOZA, L. (2013). *Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S., Cartagena, año 2013*. (Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas, Universidad de Cartagena). Recuperado de: <http://190.25.234.130:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>. Viernes 10 de abril de 2015, 09:50p.m.
- GOMEZ, L.; BALKIN, D. Y CARDY, R. (2008) *Gestión de Recursos Humanos*. (5ª. ed.). Madrid: Pearson Educación. ISBN 9702604230. Acceso miércoles 22 de abril de 2015, 7:55 p.m.
- HELLRIEGEL, JACKSON, E., JHON W. (2005), *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (10a. ed.) México: International Thomson Editores, S.A. ISBN 9706864342. Acceso lunes 5 de octubre de 2015, 9:30 p.m.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2010), *Metodología de la Investigación*. (5ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. ISBN 9786071502919. Acceso lunes 11 de mayo de 2015, 8:40p.m.
- HUAMANCHUMO, H. y RODRIGUEZ, J. (2015), *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. (1ª.ed.). Perú: Editorial Summit. ISBN 97861247052-0-5. Acceso jueves 19 de noviembre de 2015, 8:50p.m.
- LARUMBE, C. (2014) *Gestión por Competencias*. (Máster Universitario en Gestión de Cuidados de Enfermería, Universidad Pública de Navarra). Recuperado de: <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/14006/Carmen%20Larumbe%20Andueza.pdf?sequence=4>. Domingo 5 de abril de 2015, 5:30p.m.

QUINTANILLA, K. (2010) *Gestión por Competencias hoy Desempeños Laborales en las Municipalidades de Ayacucho*. (Tesis para de Bachiller en Administración de Empresas). Recuperado de:

[http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis\\_unsch\\_gestion\\_por\\_competencias\\_y\\_desempeno\\_en\\_la\\_munic\\_de\\_ayacucho.pdf](http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_gestion_por_competencias_y_desempeno_en_la_munic_de_ayacucho.pdf). Acceso el sábado 4 de abril de 2015, 11:45p.m.

SACCSA (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Perú: Lima.

SÁNCHEZ, H. (1996), *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Editorial Mantaro. Acceso el 29 de agosto de 2015, 8:30p.m.

SÁNCHEZ, M. (2014) *Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de una institución Educativa Privada del distrito de San Isidro, 2014*. (Tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración). Acceso el 15 de setiembre de 2015, 9:50p.m.

SILVA, M. (2004), *Gestión por Competencias, Un Modelo de implementación formal en RR.HH. Chile, año 2004*”. Seminario para optar al título: Ingeniero en Información y Control de Gestión y/o Contador Auditor. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111472/Silva%20Cruces.pdf%3b%20M..pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viernes 10 de abril de 2015, 03:20a.m.

STONER, J. (2009) *Administración*. (6ª.ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana. ISBN 9688806854. Acceso martes 28 de abril de 2015, 7:50p.m.

TAMAYO Y TAMAYO (1990). *El proceso de la Investigación Científica*. (2da ed.). México: Noriega – Limusa. Acceso el miércoles 27 de mayo de 2015, 9:50p.m.

- TITO, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Marcos). Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/tito\\_hp.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/tito_hp.pdf). Acceso el viernes 13 de noviembre de 2015, 03:20a.m.
- URÍA, C. (2011) *El Cima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. (Universidad técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas Ecuador). Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1376/296%20Ing.pdf?sequence=1>.
- ZERPA, A. (2014) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Subgerencia del Archivo Registral Físico de Lima, del RENIEC, 2014*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Administración). Acceso viernes 17 de octubre de 2015, 8:45p.m.

## **VIII. ANEXOS**

## 8.1. Cronograma de Ejecución

### Cronograma de la investigación

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
1. Reunión de Coordinación	■							■					■			
2. Presentación del Esquema de desarrollo de proyecto de investigación	■															
3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos		■														
4. Recolección de datos			■	■	■											
5. Procesamiento y tratamiento estadístico de sus datos						■	■									
6. <b>JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 1</b> Presentación de avance							■									
6. Descripción de resultados								■								
7. Discusión de los resultados y redacción de la tesis									■							
8. Conclusiones y Recomendaciones										■						
9. Entrega preliminar de la tesis para su revisión											■					
10. Presenta la tesis completa con las observaciones levantadas												■				
11. Revisión y observación del informe de tesis por los jurados													■			
12. <b>JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2</b> Sustentación del informe de tesis														■	■	■

FUENTE: Sílabo de Proyecto de Tesis 2015. Universidad César Vallejo Lima Norte

## 8.2 Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA: “Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	<b>Orientación al logro / Orientación a Resultados</b> -Satisfacción Laboral -Flexibilidad -Responsabilidad <b>Compromiso Laboral</b> -Cumplimiento -Transparencia -Identificación <b>Conductas de integridad y ética profesional</b> -Orientación al Cliente -Satisfacción al Cliente <b>Polivalencia en el comportamiento</b> -Conocimiento -Habilidades -Autoimagen -Valores -Rasgos de personalidad -Motivos	<b>Tipo de Investigación:</b>  Básica o Sustantiva  <b>Nivel:</b>  Descriptivo - Correlacional  <b>Diseño de Investigación</b>  No experimental - Transversal
¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?	Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.	Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.	<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Eficacia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?	Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Eficacia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.	Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Eficacia Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.			
¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Eficiencia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?	Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Eficiencia Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.	Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Eficiencia Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.			
b) ¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Calidad Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?	Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Calidad Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.	Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Calidad Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.	<b>VARIABLE 2</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
c) ¿De qué manera se relaciona la Gestión por Competencias con la Economía Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015?	Determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y la Economía Laboral en la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, 2015.	Existe relación directa y significativa entre la Gestión por Competencias y la Economía Laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.	<b>Eficacia Laboral</b> -Logro de Objetivos -Actitudes -Efectividad <b>Eficiencia Laboral</b> -Productividad -Competencia -Liderazgo <b>Calidad Laboral</b> -Responsabilidad -Atención -Satisfacción Laboral <b>Economía Laboral</b> -Distribución -Recursos -Presupuesto		

## 8.3 Instrumento



### CUESTIONARIO

**“Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de la empresa ELECTROPERU S.A., San Juan de Miraflores, año 2015.”**

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	CALIFICACIÓN				
<b>ORIENTACIÓN AL LOGRO / ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
1	¿Considera que si mejoran las condiciones físicas de tu centro de trabajo, le permitiría desarrollar adecuadamente sus funciones?					
2	¿Si se reconoce sus logros con incentivos, bonos, gratificaciones, entre otros, se sentiría más motivado a desarrollar su trabajo?					
3	Si la empresa le diera la oportunidad de crecer ¿Estaría dispuesto a aceptar nuevos retos que se le proponga?					
4	Si existiera un buen clima laboral, ¿estaría dispuesto a trabajar en equipo por el logro de resultados?					
5	¿Cree que si los directivos manejaran un liderazgo democrático podría mejorar su desempeño en la empresa?					
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
6	¿Si tuviera las herramientas necesarias podría cumplir con las metas organizacionales antes de lo previsto?					
7	¿Considera que si la organización se preocupa por que sus objetivos individuales vayan acorde a los objetivos de la organización, mejorarían las relaciones interpersonales?					
8	Si la organización reconociera sus aportes, ¿Estaría dispuesto a promover y compartir la misión y visión de la organización?					
9	¿Considera que la organización debería realizar actividades de integración?					
10	¿Considera que la empresa Electroperu debería incentivar el compromiso de los trabajadores con regalos con el nombre de la empresa?					
<b>CONDUCTAS DE INTEGRIDAD Y ÉTICA PROFESIONAL</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
11	¿Considera que si los directivos muestran amabilidad y buen trato a los trabajadores mejorarían su calidad de atención a los clientes?					
12	¿Considera que la empresa le brinda las herramientas para que su labor esté destinada a satisfacer plenamente al cliente?					
13	¿Considera que Electroperu S.A. debería demostrar madurez y ética profesional en la toma de decisiones?					
14	¿Considera que la empresa debería promover y cumplir los valores de la empresa?					
<b>POLIVALENCIA EN EL COMPORTAMIENTO</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
15	¿Considera que la empresa debería manejar un plan de línea de carrera para motivar su desempeño eficiente?					
16	¿Considera que si su jefe propone alternativas de solución en conjunto se podría solucionar los problemas?					
17	¿Si la organización fomentara la confianza en sus capacidades podría mejorar su desempeño?					
18	¿Si se esfuerza por cumplir a cabalidad la visión que la empresa fomenta mejorará su rendimiento laboral?					
19	¿¿Si la empresa tomara en cuenta sus capacidades y habilidades dentro de la organización le motivaría a tener un mayor grado de realización dentro de la empresa?					
20	¿Considera que la motivación le ayudaría a desempeñar sus labores de manera eficiente?					
<b>EFICACIA LABORAL</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>

21	¿La empresa Electroperu S.A. no toma en cuenta sus opiniones para el logro de objetivos de la organización?					
22	¿Considera que no existe una comunicación asertiva con los directivos de la empresa?					
23	¿Considera que el ambiente laboral no es el adecuado para realizar sus labores diarias?					
24	¿No existe motivación por parte de su jefe como incentivos, bonos, gratificaciones, entre otros?					
25	Al realizar una tarea fuera de las funciones que a su cargo competen ¿No son recompensados por sus directivos?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
26	¿Considera que los directivos no autorizan su participación en la toma de decisiones?					
27	¿Considera que no cuenta con los recursos necesarios brindados por la organización para la realización de sus labores?					
28	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo no le permite trabajar en equipo por el logro de un objetivo en común?					
29	¿Considera que la empresa Electroperu S.A. no le da la oportunidad de tomar decisiones que determinen el crecimiento general de la organización?					
30	¿Considera que la organización se rige bajo un liderazgo autoritario?					
<b>CALIDAD LABORAL</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
31	¿La empresa Electroperu S.A. no le permite demostrar calidad y transparencia en sus labores?					
32	¿Considera que no existe una buena relación entre directivos y colaboradores?					
33	Cuando se equivoca en alguna tarea, ¿su jefe inmediato no le da la oportunidad de corregir su error de inmediato?					
34	¿Se siente insatisfecho con el ambiente en el cual labora?					
35	¿Demuestra ética en la realización de sus funciones dentro de la empresa?					
<b>ECONOMÍA LABORAL</b>		<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>NA ND</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
36	¿Los recursos económicos que brinda la organización no son los adecuados para la realización de sus tareas?					
37	¿Considera que existe una mala distribución económica para los proyectos requeridos?					
38	¿Considera que el presupuesto asignado a su área de trabajo es insuficiente para cubrir los gastos que demanden sus funciones?					
39	¿Considera que no hay una buena distribución económica al mejoramiento y equipamiento del ambiente de trabajo?					
40	¿En la empresa Electroperu S.A. no existe un presupuesto destinado al mantenimiento y renovación de equipos tecnológicos?					



## 8.4 Validez

### GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ELECTROPERU S.A., SAN JUAN DE MIRAFLORES, AÑO 2015

RESUMEN DE JUICIO DE EXPERTOS						
	Nº	ITEMS	DR. RODRIGUEZ FIGUEROA	MBA. RICARDO ANDRADE CALDAS	MIGUEL ANGEL VALDIVIA PINTO	
<b>VARIABLE 1 : GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>	ORIENTACIÓN AL LOGRO / ORIENTACIÓN A RESULTADOS	1	¿Considera que si mejoran las condiciones físicas de tu centro de trabajo, le permitiría desarrollar adecuadamente sus funciones?	2.5	2.4	2.3
		2	¿Si se reconoce sus logros con incentivos, bonos, gratificaciones, entre otros,, se sentiría más motivado a desarrollar su trabajo?	2.3	2.4	2.3
		3	Si la empresa le diera la oportunidad de crecer ¿Estaría dispuesto a aceptar nuevos retos que le proponga?	2.4	2.3	2.4
		4	Si existiera un buen clima laboral, ¿estaría dispuesto a trabajar en equipo por el logro de resultados?	2.3	2.1	2.1
		5	¿Cree que si los directivos manejaran un liderazgo democrático podría mejorar su desempeño en la empresa?	2.1	2.1	2.1
	COMPROMISO LABORAL	6	¿Si tuviera las herramientas necesarias podría cumplir con las metas organizacionales antes de lo previsto?	2.1	2.3	2.4
		7	¿Considera que si la organización se preocupa por que sus objetivos individuales vayan acorde a los objetivos de la organización, mejorarían las relaciones interpersonales?	2.3	2.1	2.4
		8	Si la organización reconociera sus aportes, ¿Estaría dispuesto a promover y compartir la misión y visión de la organización?	2.4	2.3	2.1
		9	¿Considera que la organización debería realizar actividades de integración?	2.1	2.3	2.1
		10	¿Considera que la empresa Electroperu debería incentivar el compromiso de los trabajadores con regalos con el nombre de la empresa?	2.1	2.2	2.5
	CONDUCTAS DE INTEGRIDAD Y ÉTICA PROFESIONAL	11	¿Considera que si los directivos muestran amabilidad y buen trato a los trabajadores mejorarían su calidad de atención a los clientes?	2.4	2.3	2.5
		12	¿Considera que la empresa le brinda las herramientas para que su labor esté destinada a satisfacer plenamente al cliente?	2.4	2.3	2.3
		13	¿Considera que Electroperu S.A. debería demostrar madurez y ética profesional en la toma de decisiones?	2.3	2.5	2.4
		14	¿Considera que la empresa debería promover y cumplir los valores de la empresa?	2.3	2.3	2.5
	POLIVALENCIA EN EL COMPORTAMIENTO O	15	¿Considera que la empresa debería manejar un plana de línea de carrera para motivar su desempeño eficiente?	2.5	2.4	2.3
		16	¿Considera que si su jefe propone alternativas de solución en conjunto se podría solucionar los problemas?	2.3	2.3	2.3
		17	¿Si la organización fomentara la confianza en sus capacidades podría mejorar su desempeño?	2.3	2.1	2.5
		18	¿Si se esfuerza por cumplir a cabalidad la visión que la empresa fomenta mejorará su rendimiento laboral?	2.5	2.1	2.1
		19	¿Si la empresa tomara en cuenta sus capacidades y habilidades dentro de la organización le motivaría a tener un mayor grado de realización dentro de la empresa?	2.1	2.3	2.5
		20	¿Considera que la motivación le ayudaría a desempeñar sus labores de manera eficiente?	2.5	2.4	2.1
<b>VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL</b>	EFICACIA LABORAL	21	¿La empresa Electroperu S.A. no toma en cuenta sus opiniones para el logro de objetivos de la organización?	2.1	2.3	2.4
		22	¿Considera que no existe una comunicación asertiva con los directivos de la empresa?	2.5	2.2	2.2
		23	¿Considera que el ambiente laboral no es el adecuado para realizar sus labores diarias?	2.3	2.4	2.1
		24	¿No existe motivación por parte de su jefe como incentivos, bonos, gratificaciones, entre otros?	2.1	2.4	2.3
		25	Al realizar una tarea fuera de las funciones que a su cargo competen ¿No son recompensados por sus directivos?	2.4	2.2	2.3
	EFICIENCIA LABORAL	26	¿Considera que los directivos no autorizan su participación en la toma de decisiones?	2.3	2.4	2.2
		27	¿Considera que no cuenta con los recursos necesarios brindados por la organización para la realización de sus labores?	2.4	2.5	2.1
		28	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo no le permite trabajar en equipo por el logro de un objetivo en común?	2.1	2.4	2.3
		29	¿Considera que la empresa Electroperu S.A. no le da la oportunidad de tomar decisiones que determinen el crecimiento general de la organización?	2.3	2.3	2.5
		30	¿Considera que la organización se rige bajo un liderazgo autoritario?	2.5	2.5	2.3
CALIDAD LABORAL	31	¿La empresa Electroperu S.A. no le permite demostrar calidad y transparencia en sus labores?	2.3	2.1	2.4	
	32	¿Considera que no existe una buena relación entre directivos y colaboradores?	2.3	2.3	2.3	
	33	Cuando se equivoca en alguna tarea, ¿su jefe inmediato no le da la oportunidad de corregir su error de inmediato?	2.3	2.1	2.1	
	34	¿Se siente insatisfecho con el ambiente en el cual labora?	2.5	2.3	2.1	
	35	¿Demuestra ética en la realización de sus funciones dentro de la empresa?	2.3	2.5	2.3	
ECONOMÍA LABORAL	36	¿Los recursos económicos que brinda la organización no son los adecuados para la realización de sus tareas?	2.3	2.3	2.4	
	37	¿Considera que existe una mala distribución económica para los proyectos requeridos?	2.5	2.3	2.1	
	38	¿Considera que el presupuesto asignado a su área de trabajo es insuficiente para cubrir los gastos que demanden sus funciones?	2.3	2.5	2.1	
	39	¿Considera que no hay una buena distribución económica al mejoramiento y equipamiento del ambiente de trabajo?	2.5	2.3	2.4	
	40	¿En la empresa Electroperu S.A. no existe un presupuesto destinado al mantenimiento y renovación de equipos tecnológicos?	2.3	2.5	2.4	
<b>TOTAL</b>			<b>92.8</b>	<b>92.3</b>	<b>91.5</b>	

## 8.5 Acta de Aprobación de Originalidad de los trabajos académicos de la UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, José Jorge Rodríguez Figueroa, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Gestión por Competencias y su relación con el Desempeño aboral de la empresa Electroperu, San Jun de Miraflores, 2015" del (de la) estudiante Karen Joysi Meza Travesañ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lugar y fecha *Lima, 22 de Octubre del 2018*

*[Handwritten Signature]*  
 .....  
 Firma

Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa

DNI: *10729462*

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ELECTROPERÚ, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2015.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

**MEZA TRAVESAÑO, KAREN JOYSI**

**ASESOR**

**DR. RODRÍGUEZ FIGUEROA, JOSÉ JORGE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA-PERÚ**

**2015-II**



Resumen de coincidencias **28 %**

1	repositorio.univ.edu.pe	2 %
2	repositorio.univ.edu.pe	1 %
3	repositorio.univ.edu.pe	1 %
4	tesis.univ.edu.pe	1 %
5	repositorio.univ.edu.pe	1 %
6	repositorio.univ.edu.pe	1 %
7	repositorio.univ.edu.pe	1 %
8	www.empresarial.com	1 %
9	repositorio.univ.edu.pe	1 %
10	repositorio.univ.edu.pe	1 %
11	www.etc.es	1 %
12	www.etc.es	1 %
13	repositorio.univ.edu.pe	1 %
14	repositorio.univ.edu.pe	1 %
15	repositorio.univ.edu.pe	1 %
16	repositorio.univ.edu.pe	1 %
17	documentum	1 %



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ELECTROPERU, SAN  
JUAN DE MIRAFLORES, 2015.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



**AUTORA**

MEZA TRAVESAÑO, KAREN JOYSI

**ASESOR**

Dr. RODRÍGUEZ FIGUEROA, JOSÉ JORGE

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

**LIMA-PERÚ**

**2015**



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Karen Joysi Meza Travesano, identificado con DNI N° 47939322, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión por Competencias y su relación con el Desempeño Laboral de la empresa Electroperu, San Juan de Miraflores, 2015"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....



*Karen Joysi Meza Travesano*  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 47939322

FECHA: 22 de octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------