



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias laborales en los trabajadores de una  
empresa de eventos corporativos y sociales, Lima,  
2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios-MBA**

**AUTOR:**

Br. Roxana Quispe Puma

**ASESOR:**

Dr. Cesar Humberto del Castillo Talledo

**SECCIÓN**

Administración de Negocios -MBA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LIMA- PERU**

**2019**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): QUISPE PUMA, ROXANA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

**COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE EVENTOS CORPORATIVOS Y SOCIALES, LIMA, 2018**

Fecha: 30 de enero de 2019

. Hora: 6:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Flores Sotelo

Firma: .....

SECRETARIO: Dra. Gonzales Huaytahuilca Roxana Beatriz

Firma: .....

VOCAL: Dr. Del Castillo Talledo, César Humberto

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... APROBADO POR MAYORÍA .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... REDACCION APA .....

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contábilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**DEDICATORIA**

A Dios por tener la fortaleza necesaria para lograr mis objetivos y a mis padres por su apoyo y su amor incondicional que me brindan siempre.

### **Agradecimiento**

A mi asesor Dr. Cesar del Castillo Talledo por guiarme, orientarme y por su tiempo dedicado a la revisión de mi Tesis.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas y por impulsarnos siempre a seguir adelante.

### Declaración de Autoría

Yo, **Roxana Quispe Puma**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **“Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”** presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios, es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

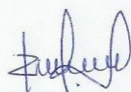
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de Enero del 2019



---

Roxana Quispe Puma

DNI: 42812900

## Presentación

Señores Miembros del Jurado,

Presento la tesis titulada “Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”, cuyo objetivo es determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA

La información se ha estructurado en siete capítulos: El capítulo uno: la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas, la formulación del problema, la justificación del estudio, y los objetivos de investigación. El segundo capítulo: el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados. El cuarto capítulo: Discusión. En el quinto capítulo: Conclusiones. En el sexto capítulo: Las recomendaciones y por último en el séptimo capítulo: referencias donde se especifican las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por tanto, espero que esta investigación cumpla con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora.

## ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTORIA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Antecedentes Internacionales	16
1.2.2 Antecedentes Nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	27
1.4.1 Problema General	27
1.4.2 Problemas Específicos	28
1.5 Justificación del estudio	28
1.5.1 Justificación Teórica	28
1.5.2 Justificación Práctica	29
1.6 Objetivos	29
1.6.1 Objetivo General	29
1.6.2 Objetivos Específicos	29
<b>II. MÉTODO</b>	<b>30</b>
2.1 Tipo y Diseño de investigación	31
2.1.1 Diseño de investigación	31
2.1.2 Tipo de Investigación	31
2.1.3 Nivel de Investigación	31

2.2 Variables y Operacionalización	32
2.2.1 Variables	32
2.2.2 Operacionalización	32
2.3 Población y muestra	33
2.3.1 Población	33
2.3.2 Muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, Validez y	
Confiabilidad	33
2.4.1 Técnicas	33
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	34
2.4.3 Validación	35
2.4.4 Confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	36
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>37</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>43</b>
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	<b>47</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>49</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>54</b>
A. 1. Matriz de Operacionalizacion	55
A. 2. Matriz de Consistencia	57
A. 3. Matriz de datos	59
A. 4. Instrumentos de recolección de datos	61
A. 5. Validación de los instrumentos	63
A. 6. Artículo Científico	73
A. 7. Acta de Aprobación de originalidad de tesis	81



**INDICE DE TABLAS**

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Competencias Laborales	32
Tabla 2. Ficha Técnica del instrumento Competencias Laborales	34
Tabla 3. Validaciones del instrumento por el juicio de expertos	35
Tabla 4. Nivel de Confiabilidad de las Competencias Laborales	36
Tabla 5. Nivel de las Competencias Laborales	38
Tabla 6. Nivel de los Motivos	39
Tabla 7. Nivel de los Conocimientos	40
Tabla 8. Nivel de las Habilidades	41
Tabla 9. Niveles porcentuales generales	42
Tabla 10. Promedios porcentuales generales	42

**INDICE DE FIGURAS**

	Pág.
Figura 1. Nivel de las competencias laborales	38
Figura 2. Nivel de los motivos	39
Figura 3. Nivel de los conocimientos	40
Figura 4. Nivel de las habilidades	41
Figura 5. Nivel de porcentuales generales	42

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, como base para la productividad de la empresa.

El método empleado en la investigación, es de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, porque se obtuvo información en un solo momento, la población estuvo conformada por 50 trabajadores, la muestra fue censal, se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario de competencia laboral, conformada por 30 preguntas, obteniendo distintos puntos de vista acerca de la variable, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados fueron ingresados al programa SPSS versión 25 obteniendo gráficos estadísticos así como sus respectivas interpretaciones.

La investigación concluye que los resultados estadísticamente presentados en la investigación, permitió conocer y comprender los niveles de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales. Teniendo la puntuación más alta la dimensión Motivos (ser), que abarca las actitudes para la realización de las funciones, así mismo la Habilidad (hacer) tuvo una calificación de nivel regular por último el punto más bajo lo obtuvo el Conocimiento (saber) que son los conocimientos que debe poseer el trabajador.

Finalmente, la tesis concluye con los aportes que se dan como resultado de la investigación, proporcionando las recomendaciones las cuales se consideran factibles, se agrega las referencias, así mismo los anexos correspondientes.

**Palabras claves:** competencias laborales, motivos, conocimientos, habilidades.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the characteristics of the labour competencies that the workers of a corporate and social events company have, Lima, 2018, as a basis for the company's productivity.

The method used in the investigation, is of descriptive type, non-experimental design of transversal cut, because information was obtained in a single moment, the population was formed by 50 workers, the sample was census, the technique of the survey was used, With its instrument the questionnaire of labor competency, formed by 30 questions, obtaining different points of view about the variable, through the evaluation of its different dimensions, whose results were admitted to the program SPSS version 25 Obtaining statistical charts as well as their respective interpretations.

The investigation concludes that the results statistically presented in the research, allowed to know and to understand the levels of the labor competencies that have the workers of a company of corporative and social events. Having the highest score the Motifs dimension (Ser), which encompasses attitudes for performing functions, likewise the ability (to do) had a regular level rating finally the lowest point gained the knowledge (know) that are the Knowledge that the worker must possess.

Finally, the thesis concludes with the contributions that are given as a result of the investigation, providing the recommendations which are considered feasible, the references are added, as well as the corresponding annexes.

**Key words:** Labor competency, motives, knowledge, skill.

## **I. INTRODUCCION**

La competencia laboral, definida como el grupo de habilidades y talentos que tiene el hombre para ejecutar una labor, en los últimos años ha adquirido gran importancia, sobresaliendo como principal interés, mejorando los procesos estratégicos de Recursos Humanos volviéndose más eficientes al trabajar en base a competencias, puesto que son las capacidades que deben tener los roles de una organización. Hay competencias individuales y colectivas, técnicas y laborales. Estos definen qué capacidades o cualidades son esenciales para que alguien sea ideal para cumplir con un determinado rol. También existe un trámite el cual certifica a los trabajadores de acuerdo a sus competencias laborales, para promover el progreso de estándares para la calidad del desempeño; así mismo sirven para encaminar la educación y la capacitación hacia lo que requiere el mercado productivo y laboral.

La presente tesis se basa en el desarrollo de las Competencias Laborales en los colaboradores de la empresa dedicada a los eventos corporativos y sociales el cual tiene como propósito el éxito en lo laboral así como también personal, mejorando así notoriamente su calidad de vida personal, familiar y social. Nos permiten demostrar que cada uno cuenta con la capacidad para proceder con éxito una acción, así mismo es una aptitud genuina y verificada, Siendo la capacidad de ejecutar las tareas combinando los atributos personales (actitudes y aptitudes). Es decir son los comportamientos que aportan valor al puesto de trabajo En este contexto la empresa de eventos corporativos y sociales busca que su personal sea competitivo y tenga un mejor desempeño por ende se indaga para saber su nivel de competencia laboral que tiene actualmente identificando entre niveles regulares y deficientes evidenciando que se requieren una capacitación permanente, un control constante y así poder lograr en los trabajadores ampliar las competencias y encaminarse para el desarrollo personal. Teniendo en cuenta las investigaciones perpetradas, esta investigación se basa teóricamente en el autor Chiavenato quien es renombrado y acreditado por sus excelentes labores en Administración y en Recursos Humanos. El presente estudio es de suma importancia porque permite saber y comprender las competencias laborales en los colaboradores.

## 1.1. Realidad problemática

En el transcurso de los años ha evolucionado significativamente el mundo empresarial, dicho cambio se ha dado en diversos perímetros del aspecto laboral, entre ellos el primordial para varios es recursos humanos, por lo que en un universo tan global, las organizaciones desean enfatizar y ubicarse de forma definitiva en el interior del entorno institucional, para ello se ha recorrido a cuantiosas tácticas y variaciones dentro de la administración de recursos humanos. Las primeras investigaciones de la competencia laboral fue en los países industrializados en donde tuvo sus orígenes en Europa por la década en los años 80 encaminándose hacia la administración y a la mejora con el progreso de los trabajadores en las empresas, por los años 90 llega a América Latina como iniciativa de formación y desarrollo. El concepto de competencias, se ha posicionado alcanzando mucha importancia y es muy aplicado en el entorno empresarial para optar por un acumulado de componentes coligados al éxito en el función de las personas, en el momento que se hace mención a los orígenes de la variable estudiada hallamos al autor David McClelland, quien busco novedosas variables, al cual nombro competencias, así mismo permitieron un mejor pronóstico del rendimiento laboral. Camines (2009). Dijo: Se refiere a las aptitudes, existentes que se manifiesta, para llevar a cabo una acción específica a través de las áreas Intrapersonal, interpersonal, desarrollo de tareas y conocimiento del entorno. (p.155).

Es una necesidad que en el Perú comprendan que las Competencias Laborales promueven la eficiencia y optimizan las condiciones de vida. El entender las competencias de un trabajador, accede a identificar cuando la persona sabe hacer y cómo se desarrolla en sus cargos. Del mismo modo es fundamental conocer cuáles son las competencias solicitadas para una función determinada, así mismo esto en global avala a la organización el incremento de la productividad. Para desarrollar con éxito un trabajo en un área determinada es necesario adicionar La eficacia de la personalidad imprescindible para un cargo laboral el cual garantizara el éxito de su función. Las empresas tienen que evaluar y analizar cuáles son las competencias de sus trabajadores para lograr su fuerza laboral que se desea tener.

La presente tesis titulada Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018 tiene como objetivo dar a conocer las características de las competencias laborales de los trabajadores, logrando determinar lo que la persona sabe hacer y cómo realiza sus labor. La presente investigación permitió, reconocer las competencias laborales de los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales. Según Sagi-Vela (2004). Argumenta: Es como un grupo de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) los cuales empleados en el ejecución de una concreta responsabilidad o participación profesional, certifican un buen resultado. (p.86). La mejora de las competencias laborales en los trabajadores es muy necesario porque perfecciona sus capacidades obteniendo trabajadores no solo eficaces sino también con cualidades. Finalmente, podremos financiar considerables cantidades en múltiples opciones, no obstante si no se enriquece el talento humano, lo que proporciona la empresa estarán de dudosa excelencia.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Morales (2015). *Calidad de servicio y las competencias en las empresas farmacéuticas*, Universidad Carlos de Guatemala, cuyo objetivo de la investigación fue obtener detalles de los Puestos de la División de Temas Regulatorios, fundamentados en competencias laborales en una organización dedicada al sector farmacéutico, usando de guía para los cargos de la Empresa además de apoyo en la Gestión de Recursos Humanos. La metodología que se uso fue descriptivo observacional, mediante la entrevista, bitácora de empleo, observación directa, cuestionario. Se concluye con la obtención de las especificaciones de cada puesto que trabaja en el división de temas regulatorios, apoyados en competencias laborales de la organización, por consiguiente optimizar la cultura organizacional y seguidamente la efectividad de la empresa. Se confecciono el árbol de funciones, así mismo se instituyó la meta primordial y los componentes de la competencia.



Rodríguez (2015). Con sus tesis *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo*, obteniendo el grado de Magister en Administración de Empresas con especialidad en Gerencia de la Universidad de Carabombo, teniendo como finalidad examinar las competencias en los trabajadores del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”, En la investigación utilizó una población de 170 colaboradores que son personal administrativo de diferentes áreas, del mismo modo la muestra está conformada por 63 colaboradores, la observación y la encuesta fueron las técnicas que se utilizó en la tesis, así mismo el cuestionario y la observación fueron los instrumentos. Concluyéndose que: Las capacitaciones encaminan una gestión con trabajadores restaurados con apropiados rangos de capacidades, habilidades y destrezas muy indispensables hacia confrontar con eficiencia las acciones relacionadas a su cargo de labores. La organización efectúa una ideal escala de acciones teóricas y prácticas por ello trasciende en un apropiado nivel corporativo de la empresa.

Godoy (2014). Con su investigación *Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelera*. En Guatemala, el propósito fue constituir las competencias laborales en una industria papelera. Su tipo de investigación es descriptivo, Tuvo como población 12 individuos de entre ambos sexos. Se empleó el test Compe-TEA, con un cuestionario conformada por de 170 items que califica 20 competencias esenciales en el contorno profesional; estos se congregan en 5 campos. Por consiguiente se empleó en la muestra, con la intención de conseguir datos, De modo que en los resultados se evidenciaron que los niveles de las competencias son muy escasamente inconstantes; igualmente se observa en el área gerencial, de modo que se halla muy favorecida por el área de liderazgo, permaneciendo como el de considerable calificación sobre las demás áreas, Se concluye que el área interpersonal está siendo perjudicado por la competencia de trabajo en equipo por consiguiente se puede apreciar las consecuencias como la disminución de respuestas positivas, la poca capacidad de hacer trabajos en equipo, enfocándose solo en fines que ofrecen satisfacción. Se recomendó mejorar las competencias adquiriendo conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, para un desenvolvimiento idóneo.

Fernández (2016). Con su investigación titulada *“El Perfil de las competencias del administrador de empresa en República Dominicana”* para optar el grado de doctora en la Universidad de Sevilla de España. Elaborado por Saida Ruth Fernández Javier, tuvo como finalidad precisar el contorno de los administradores de empresas y como propósito específicos poner en claro el informe de varias secciones de la corporación dominicana acerca de las competencias ahora bien están siendo solicitadas en el sector laboral. La investigación fue descriptiva, así también tuvo diseño no experimental de corte transversal. Fueron encuestadas 239 personas, se usaron como instrumentos tres cuestionarios dirigidos a los distintos sectores, así como una entrevista, por lo tanto fue empleada en 23 individuos de múltiples profesiones y organizaciones que poseen experiencia en el control e interactúan con Administradores de Empresas. En conclusión se dedujo que en las competencias genéricas y específicas, no concuerdan con las apreciaciones manifestadas, por tanto las universidades dominicanas no están garantizando la expectativa del sector laboral.

Herrera (2015). En su investigación nombrada *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*, su propósito fue determinar las competencias laborales que tienen los colaboradores del departamento de ventas Bimbo, Huehuetenango. La investigación fue de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por 25 colaboradores de sexo masculino con edades entre 18 a 35 años, el instrumento que se usó fue un cuestionario que consta de 33 ítems para la evaluación de las competencias laborales. Se llegó a concluir que las habilidades y destrezas de los colaboradores poseen un nivel deseado, al igual que las actitudes y los conocimientos de los mismos es el idóneo para poder desempeñarse en el área de ventas. Se recomendó llevar a cabo un programa de capacitación para consolidar las competencias de los colaboradores con la finalidad de alcanzar el máximo potencial de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

Lázaro (2015). En su tesis con su título *Las Competencias Profesionales y relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados*

*del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán.* Donde tiene como fin determinar la forma en que se relaciona la variable competencias profesionales y la variable empleabilidad. Se evidencio que hay inseguridad en los conocimientos en el Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán con la carrera de Ingeniería Empresarial, de modo que afecta notablemente en la empleabilidad de sus egresados debido a su poco interés en mejorar las competencias profesionales. Con, un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional. Su población fueron 81 egresados en el año 2014, así también el muestreo fueron los egresados que se entrevistó y que se alcanzó a establecer contacto de modo que un determinado grupo laboran en diferentes lugares de México, por ende no se tiene información de su ubicación. Finalmente el muestreo admite, alcanzar los datos fundamentales y las líneas de esta investigación. Para esto se emplearon 47 encuestas constituyendo un 58%.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Ortiz (2015). Con su tesis denominada *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé, Lima, 2015.* Su finalidad fue establecer el análisis de las competencias laborales en las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Este trabajo fue de tipo descriptivo así también con diseño no experimental con enfoque transversal, constituyo una población y muestra de 30 trabajadores. La encuesta fue la técnica que se aplicó y el cuestionario sirvió de instrumento el cual consta de 40 preguntas para la variable competencias laborales. Concluyendo con el análisis se halló 50.0% siendo un nivel regular, las competencias laborales de las enfermeras, Así también se halló que con poco período de trabajo hay defectuoso o regular grado de competencias inversamente a mucho lapso de servicios hay mayor grado de competencias laborales.

Granados (2013). En su tesis *El desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Año 2013,* para la obtención del Grado Académico de Doctor en

Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Marcos. Esta investigación tiene por finalidad encontrar la relación que hay en los procesos de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013, la investigación tiene un nivel descriptivo y correlacional así mismo con enfoque cuantitativo, como muestra 96 estudiantes del último ciclo de la Escuela en Administración de Turismo, como técnica se manejó encuestas y a manera de instrumento se confecciono y aplico el cuestionario, tipo Likert, por último se concluye que consta de una reveladora relación entre los profesionales en Turismo y las competencias laborales.

Mandujano y Pérez (2014). *Percepción de la gestión administrativa y la competencia laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local cinco distrito de San Juan de Lurigancho, Lima ,2014*. Para conseguir el grado de magíster en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo filial Lima. Con su objetivo de diagnosticar la relación efectiva entre la percepción en la gestión administrativa junto con las competencias laborales de los trabajadores. El trabajo de investigación conforma un diseño no experimental además de tipo cuantitativa correlacional de igual manera transeccional, la encuesta fue la técnica utilizada ahora bien el cuestionario y la ficha de observación se utilizó como instrumentos con el cual se recolecto datos y se midió la variable competencias laborales. Finalmente se concluye que la relación entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de la competencia laboral de los colaboradores, fue demostrativa, con correlación de Separan  $r = 0.747$ , de igual manera se halló una relación indicadora con los grados de competencias básicas y transversales de los colaboradores.

Muñoz (2015). En su investigación *Competencias laborales y Clima Organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas Privadas de Lima*, tuvo por finalidad ejecutar un estudio cuantitativo en relación a la influencia de las competencias laborales con el clima organizacional y el desempeño laboral en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Utilizó el diseño no experimental, con enfoque transaccional, además de nivel descriptivo y

correlacional, por otra parte se manejó la encuesta siendo esta, la técnica de investigación y el cuestionario, viene a ser el instrumento el cual nos sirvió para la recopilación de datos. La muestra fue 161 trabajadores administrativos, la información obtenida fue utilizada para crear una base de datos, manipularlo a través de estadísticos descriptivos e inferenciales. Se llegó a la conclusión que hay correlación directa, positiva y demostrativa entre el clima organizacional y las competencias laborales, del mismo modo entre sus dimensiones de las variables en mención.

Bravo (2014). *Las competencias laborales y su relación con la calidad de atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2014*, para obtener el grado de magíster en gestión pública. El objetivo fue investigar cual es la relación que existe entre las competencias laborales y la calidad de atención del personal de nutrición. La investigación es de tipo cuantitativa correlacional, además con un diseño no experimental transeccional, la técnica que se empleo fue la encuesta y a manera de instrumento se confecciono el cuestionario. Finalmente las conclusiones fueron que existe una reveladora correlación con un valor de 0.94 estadísticamente demostrativa para las variables estudiadas competencias laborales y calidad de atención.

### **1.3. Teorías relacionadas**

#### **Variable Competencias Laborales**

Tal como Chiavenato (2009). Preciso:

La Competencia Laboral obedece al conocimiento y las habilidades indispensables para laborar de manera eficiente, el conocimiento solicita saber y aprender el cual se propaga utilizando como intermedio técnicas de aprendizaje en consecuencia se obtiene nuevas capacidades para efectuar una labor eficaz. (p.202).

Nos indica que en relación al conocimiento, así mismo con las capacidades que requiere hacia el perfeccionamiento de sus actividades, continuamente se

debe optimizar los conocimientos obtenidos, esto demanda estar de forma permanente enriqueciendo el aprendizaje por el cual se obtienen nuevos conocimientos y habilidades, de igual manera el colaborador va a desenvolverse en su trabajo de manera más eficiente.

Según Vargas (2012) la competencia laboral son “capacidades que propician desempeñar eficientemente una actividad poniendo en práctica diversos saberes, habilidades, destrezas y conocimientos en función de los objetivos determinados”.

De esta cita se entiende que un docente competente también genera alumnos competentes, porque está preparado para impartir un desempeño docente con mucha efectividad y calidad. El profesor al tener como base las innovaciones pedagógicas en sus diversas áreas, así mismo está muy preparado para interactuar de manera más eficiente con el medio social de su institución laboral.

Según Marín (2010). Mencionó:

Las competencias como recurso propuestos, más allá de algunas exigencias. La competencia es en sí saber hacer en un contexto real, es conocer la habilidad de una persona para desarrollar un trabajo. A esto se le suma, las competencias por ser las que determinan: unas personas medibles, asociadas, observables, a desempeños excelentes, se relacionan con los objetivos planteados y estratégicos de muchas organizaciones educativas y planificadas. (p.54).

Teniendo todas las habilidades, destrezas entonces se transforma en saber hacer, el individuo es competente cuando su desempeño es eficiente y sobresaliente. Para concluir las competencias son capacidades que se colocan en una acción determina. Las capacidades son: las múltiples habilidades, destrezas, caracteres, valores y conocimientos conjuntamente, que posee la persona en el aspecto personal, social y laboral.

Las Competencias laborales dependen de la apropiada acción de las personas en su lugar de trabajo que se cimienta en la actitud, la motivación, los valores, el carácter, y el conocimiento pues don revelados en la conducta. Por último, es cualquier particularidad propia, el cual las acciones en el lugar de actividad sea demostrar y calcule de forma íntegra. El concepto de competencia laboral viene a ser la actividad o el cumplimiento ante establecidas acciones, conservando el control, con independencia y concordar con lo esperado. Por tanto, demanda poseer total conocimiento, capacidad técnica, saber comunicar, cooperar, la aptitud hacia interactuar entre los procesos.

### **Características de la Competencia Laboral**

Para Spencer y Spencer Refirió 5 características:

- (a) Motivación. Los intereses, conveniencias o necesidades que la persona quiere constantemente. Las motivaciones rigen, soportan y eligen la conducta entorno a algunas actividades y lo aparta de otros.
- (b) Características. Cualidades físicas y soluciones permanentes a circunstancias o información.
- (c) Definición de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
- (d) Conocimiento. La información que una persona tiene acerca de las áreas específicas.
- (e) Habilidad. La capacidad de realizar alguna labor física o mental (Alles, p.60).

### **Importancia de las competencias laborales**

Según la organización internacional del trabajo posee una significativa importancia la variable en estudio es decir las competencias laborales, esto reside en cuanto al colaborador de una organización comprende sus competencias, conoce la expectativa que se tiene sobre su persona y de su labor, considerándose más motivado y eficiente, en cambio aquel trabajador a quien se le otorga un cargo y no se le informa su envergadura de su labor ni tampoco sus ocupaciones en la empresa por tanto no podrá desempeñarse de manera óptima su función laboral. Asimismo el fin de la capacitación en la que tendrá que acudir

el trabajador es para contribuir y mejorar su acción laboral así también las evaluaciones está ligadas a la obtención de los objetivos y metas. Por lo tanto se deduce que las competencias laborales es de gran importancia para la organización así mismo para el trabajador, puesto que evidenciaran su ahínco en la obtención de sus logros y metas. Esta perspectiva por competencias valora la significancia del capital humano promoviendo en el personal la responsabilidad en su propio trabajo, cuidados para sí mismos y para con los demás, esfuerzo y meditación en su labor por ende este enfoque por competencias influye notablemente en beneficio de todos.

## **Dimensiones de la variable competencias laborales**

### **Motivos**

Según Chiavenato (2009). Refiere que:

Los Motivos o impulsos son los elementos que se emplea para aplacar las necesidades. Cuanto más grande sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos fisiológicos y psicológicos se sitúan hacia la acción y originan las condiciones que producirán la energía para alcanzar un objetivo. (p.237). El motivo produce una conducta de explorar e investigar, cuyo fin es conocer los objetivos e incentivos que, una vez atendidos, complacen la carencia y disminuirán la tensión.

### **Conocimiento**

De acuerdo con Chiavenato (2009). Explicó: En nuestra idioma, la palabra conocimiento, tiene muchos significados: información, capacidad, conciencia, habilidad saber, cognición, sapiencia, percepción, competencia ciencia, experiencia, calificación, práctica, , aprendizaje, sabiduría, certeza, entre otros. El Conocimiento procede de la palabra griega episteme, que significa “verdad totalmente cierta”. (p.148).



## **Habilidad**

Tal como Chiavenato (2009). Menciona: La Habilidad es la capacidad de saber hacer; enfatizando en alguna práctica (rendimiento físico o mental) y se consigue esencialmente con entrenamiento y práctica. Implicando el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación. (p.149).

## **Componentes de una Competencia Laboral**

Según Arellano (2009). Argumento que:

Las competencias están comprometidas a mostrar las maneras de idear y el comportarse de un individuo, igualmente estas se acrecientan mediante determinadas escenas o contextos, los mismos que subsisten regularmente en un período específico, los componentes de las competencias laborales son: (a) Saber: datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos. (b)Saber hacer: habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transmitir el saber. (c) Saber ser: normas, actitudes, intereses, valores que conduce a tener principios y adjudicarse responsabilidades. (d) Saber estar: Interés en comprender así mismo a la comunicación interpersonal.

Como señala INTECAP (2004). Define los aspectos:

a) Hacer (habilidades y destrezas): Son aquellas donde la persona logrará expresar en una circunstancia o dificultad, así mismo una labor en el que tenga que emplear su capacidad; por ende conseguirá manifestar sus habilidades en la ejecución de lo requerido. (b)Ser (actitudes): Es cuando el individuo toma sus principios de comportamiento que le impulsaran a realizar lo solicitado, así también podemos referir a modo de motivación personal o interna que uno mismo hace. (c)Saber (conocimientos): Conjunto de información que se guardada en la memoria, el cual fue adquirida con la practica o la consecución de distintos técnicas de aprendizaje, el conocimiento será de mucho provecho siempre que

cuando la usemos junto a otros conocimientos para enriquecerlos, por ello individualizado no alcanzara el nivel deseado.

De acuerdo a lo mencionado, para lograr resultados idóneos que contribuyan notablemente en el logro de los objetivos de una organización es necesario emplear o exponer las competencias laborales, siendo los conocimientos, habilidades y actitudes. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

### **Tipos de Competencia Laboral**

En opinión de Vargas (2009). Refiere que:

- (a) Las competencias básicas, son las que requieren las personas para residir en una sociedad, también otros autores lo describen como las competencias ciudadanas y su uso vale para proporcionar respuesta a algún tipo de dificultad existente o elaborar información.
- (b) Las competencias genéricas, son de forma más general a diversas profesiones de las mismas áreas. Estas facilitan desarrollar el trabajo en equipo y la adaptabilidad en el medio laboral.
- (c) Las competencias específicas, son las que se consiguen de manera definida en ciertas carreras profesionales y cada uno tiene un área específica que los diferencia de cada uno.

### **Beneficios de las competencias laborales**

La inclusión de las competencias laborales en las empresas específicamente en la gestión de recursos humanos con lleva a mejoría en gran magnitud, de modo que el beneficio sea doble, porque la organización al emplear trabajadores más idóneo para desempeñar sus labores y al poseer conocimientos específicos en el área avala una maximización de la productividad para la organización, en

consecuencia un conveniente posicionamiento así mismo se transforma en una organización calificada a nivel nacional. Igualmente un trabajador con las competencias laborales destacadas y consolidadas tendrá muchas opciones de posicionarse en una organización donde sus competitividades sean apreciadas y reforzadas, de modo que acreciente su perspectiva acerca del crecimiento profesional.

En el artículo COLSEH (2012). Plantea:

(a) Beneficios del trabajador: Ser distinguida socialmente la competencia que ha conseguido en la práctica laboral. Obtener y evolucionar habilidades que le conceda acoplarse a los cambios tecnológicos y organizacionales. Reconocer su contexto en el mercado laboral y posicionarse así en la búsqueda de empleo. Conocer qué competencia debe alcanzar y desplegar para conseguir oportunidades. (b) Beneficios al sector productivo: Concordar en las empresas, la certificación del sistema de calidad, del producto y de la competencia laboral de los recursos humanos. Facilitar bases para la gestión del recurso humano, la mejora de los procesos en contratación, Atención de recursos financieros para el desarrollo personal y técnico, y para la mejora de políticas laborales y salariales. Promover el aumento de la productividad y competitividad en las empresas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cuáles son las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿Cuáles son las características de los motivos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?

¿Cuáles son las características de los conocimientos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?

¿Cuáles son las características de las habilidades que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación Teórica**

De acuerdo con Bernal (2010). Indica: En una investigación hay una justificación teórica en el momento en que la intención de la investigación es establecer meditación y discusión académica referente a cierto conocimiento, enfrentar una probabilidad, verificar resultados o crear una teoría del conocimiento de una idea efectiva. (p.106).

Las Competencias laborales se correlacionan con una adecuada acción de los trabajadores en el ámbito laboral además se apoya en , la actitud, la motivación, el conocimiento, el carácter y los valores evidenciado en la conducta, se refiere a una particularidad cuyo labor en el lugar de trabajo se demuestre y que se determine de manera confiable. Ahora bien, es necesario identificar y entender la definición y el enfoque de competencias, pues entre muchas otras cosas, permite revalorizar el aporte humano a la competitividad organizacional. Para el explicación de la investigación, se eligió el libro titulado Administración de Recursos Humanos del autor Idalberto Chiavenato que por su amplia experiencia en los temas sobre administración y recursos humanos, se utilizó su teoría como parte del marco teórico y fundamentado para el presente trabajo de investigación, así también se incluyó a diferentes autores conocedores de la variable los cuales están debidamente citados y al final de la tesis su respectivas referencias.

### **1.5.2. Justificación Práctica**

Se considera que toda investigación posee justificación práctica en el punto en que su evolución induce a solucionar un problema o propone estrategias que al emplearse ayudaran a solucionarlo. (Bernal, 2010, p.106).

La presente tesis contribuirá en el desarrollo de los progresos en la empresa de eventos corporativos y sociales, dando a conocer las características del grado de las competencias laborales de los trabajadores detectando cualquier problema en su desarrollo evidenciando resultados con lo cual se busca soluciones y diseñar estrategias para fortalecer y desarrollar las capacidades laborales de los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, consiguiendo efectos beneficiarios tanto a nivel personal como a nivel organizacional.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

Determinar las características de los motivos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

Determinar las características de los conocimientos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

Determinar las características de las habilidades que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

## **II. METODO**

## **2.1. Diseño y Tipo de investigación**

### **2.1.1. Diseño de investigación**

En la presente investigación, se trabajó bajo un diseño no experimental ya que no se pueden manipular las variables, este tipo de tesis se observa ciertos fenómenos presentes en la realidad problemática a fin de estudiarlos y analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Los datos fueron obtenidos de los trabajadores de la empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

A juicio de Hernández et al. (2010). Afirma: El diseño transversal se da cuando las investigaciones proceden a recopilar datos en un momento único. (p.151). Esta investigación los datos fueron obtenidos de los trabajadores en un determinado momento en la empresa de eventos corporativos y sociales.

### **2.1.2. Tipo de investigación**

El tipo de estudio es básica por que su objetivo final es el progreso científico, incrementar y expandir los conocimientos teóricos, para conseguir la difusión de sus resultados (Sánchez y Reyes 2006). Asimismo este tipo de investigación se utiliza para recolectar información de una realidad problemática existente. En la presente tesis se usó este tipo de investigación porque recogió información de una realidad problemática existente.

La investigación es de enfoque cuantitativo, por tanto se examinó los datos de forma numérica. Según Valderrama (2013). Dice: Manipula la recolección y el estudio de datos para contestar la formulación del problema en la investigación. (p. 106).

### **2.1.3. Nivel de investigación**

En la opinión de Hernández et al. (2010). Puntualizo: La investigación descriptiva indaga para determinar propiedades, particularidades y cualidades significativas de algún hecho que se estudie. Refiere predisposición de un grupo o población. (p.80). Por su nivel este tipo de tesis es descriptiva de modo que se basa en

contextos de hechos siendo su característica fundamental obtener información real.

## 2.2. Variable y Operacionalización

### 2.2.1. Variable

La variable de estudio en la investigación es la competencias laborales que tiene como propósito medir mediante el instrumento en este caso el cuestionario para poder adquirir información sobre las la características de las competencias laborales que tienen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

### 2.2.2. Operacionalización de la variable

Tal como Valderrama (2013). Dijo: Es el procedimiento mediante el cual se modifica las variables de ideas abstractas a unidades de medición, de manera sencilla es la exploración de los componentes que tienen dichas variables, para especificar las dimensiones, subdimensiones e indicadores. (p.160). La operacionalización de la variable permite demostrar y explicar cómo se mide la variable.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable competencias laborales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<b>Motivos</b>	Identificación de Objetivos	1,2,3,4		
	Identificación de Incentivos	5,6,7	(5) Siempre	
	Retroalimentación	8,9,10	(4) Casi siempre	
<b>Conocimientos</b>	Aprendizaje	11,12,13,14	(3) A veces	Alto
	Experiencia Laboral	15,16,17	(2) Casi nunca	Medio
	Trabajo en Equipo	18,19,20,21	(1) Nunca	Bajo
<b>Habilidades</b>	Rendimiento	22,23,24		
	Creatividad	25,26,27		
	Habilidades de Comunicación	28,29,30		



## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

De acuerdo con Valderrama (2013). Detalla: Es un grupo finito o infinito de componentes, seres o cosas, que poseen cualidades o particularidades comunes, aptos de ser estudiados” (p. 182).

Se determina población al grupo integro de individuos, que tienen datos en común sobre el hecho a investigar La población consta de 50 colaboradores de la empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

### **2.3.2. Muestra**

Como expresa Valderrama (2013). Menciono: Es un subconjunto característico de un espacio o población. Es específico, porque manifiesta las particularidades de la población y es apropiada, además debe contener un número ideal y mínimo de unidades. (p. 184).

La muestra es de tipo probabilística porque todos los elementos de la población tienen probabilidad de formar parte de la muestra, en este caso corresponde al 100% de la población es decir la misma cantidad, por lo tanto la muestra censal es de 50 trabajadores de la empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

## **2.4. Técnica e instrumentos para recolectar datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

Tal como Hernández et al (2010). Refirió: La siguiente fase radica en recoger la información oportuna acerca de las cualidades, conceptos o variables de las unidades de análisis o casos. (p. 198).

Las técnicas a usar en la presente tesis, fue la encuesta, para ello se usó el cuestionario como instrumento el cual se confecciono para recolectar datos sobre las competencias laborales en los colaboradores de la empresa de eventos corporativos y sociales.

### 2.4.2. Instrumento

De acuerdo con Valderrama (2013). Menciona: Son los recursos materiales que utiliza el investigador para reunir y guardar datos. Pudiendo ser formularios, pruebas de conocimientos o escala de actitudes. (p. 195).

El instrumento utilizado fue el cuestionario que está conformado por 30 preguntas; distribuidas en tres dimensiones: motivos (10 preguntas), conocimiento (11 preguntas), y habilidad (09 preguntas), y fue aplicado a los trabajadores en un tiempo aproximado de 30 minutos de forma anónima, así tendrán la libertad de responder con sinceridad, a fin de lograr y recolectar los datos confiables.

Tabla 2

*Ficha Técnica del Instrumento competencias laborales*

---

#### Ficha Técnica

---

Nombre del Instrumento: Cuestionario de la Competencia Laboral

Autor y Año: Idalberto Chiavenato-2009

Adaptado: Roxana Quispe Puma

Organización: Empresa de eventos corporativos y sociales

Nivel de confianza: 81%

Margen de error: 9%

Tamaño maestral: 50 trabajadores

Tipo de técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Escala de medición: Alto, medio y bajo

Tiempo utilizado: 30 minutos

---

### 2.4.3. Validez

Tal como Valderrama (2013). Refiere:

El estudio de valor del tema tratado será con la información adquirida en la en la valoración del juicios de expertos. (p. 206).

Para la presente investigación, la eficacia del instrumento se determinó por el juicio de expertos, a través de la validación de tres expertos conocedores del tema de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 3

*Validaciones de juicio de expertos*

N°	Expertos	Dictamen
1	Dr. Jesús Padilla Caballero	Aplicable
2	Dr. Felipe Guizado Oscoco	Aplicable
3	Mg. Gustavo Zarate Ruiz	Aplicable

### 2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Tal como Valderrama (2013) Menciona: Un instrumento es confiado o fiable si provoca resultados estables cuando se usa en diferente ocasión (p. 215).

La información es confiable, porque se adquirió de los colaboradores en la organización de eventos corporativos y sociales. Se comprobó el grado de confiabilidad de la herramienta instrumento, primero se hizo una prueba piloto con 10 trabajadores, posteriormente se manejó el método estadístico Alfa de Cronbach, para saber el grado de confiabilidad, obteniendo como coeficiente para el instrumento un total de 0,810 mostrando alta confiabilidad.

Tabla 4

*Confiabilidad de las Competencias Laborales equivale a 0,810*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Elementos</b>	<b>Porcentaje</b>
Competencias Laborales	0.81	30	100%

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

Según Valderrama (2013). Manifestó: Después de haber conseguido los datos, se procede a ejecutar el análisis de los estos. Para ello, es imprescindible escoger un establecido programa de análisis como el SPSS. (p. 229).

Con respecto, al análisis de los datos recolectados mediante el uso del instrumento, aplicado al personal de la organización de eventos corporativos y sociales, finalmente se empleó los métodos y técnicas estadísticas apoyándose en el programa estadístico SPSS 25, y por último se representó mediante gráficas de barras, en la cual se demuestra los porcentajes de los resultados.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente tesis fue transcrita por el investigador recopilando ideas tomadas de otros investigadores, los cuales están detalladas con su respectiva cita en el texto y al final de la tesis su referencia con el estilo APA, a fin de otorgar el crédito al autor original respetando los derechos de autor. Asimismo, se respeta los principios de ética, teniendo en cuenta la autenticidad de trabajo en mención.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Características de la variable competencia laboral

Variable: Niveles de las características de las competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

Tabla 5. Nivel de las Competencias Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	24,0	24,0	24,0
	MEDIO	17	34,0	34,0	58,0
	ALTO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

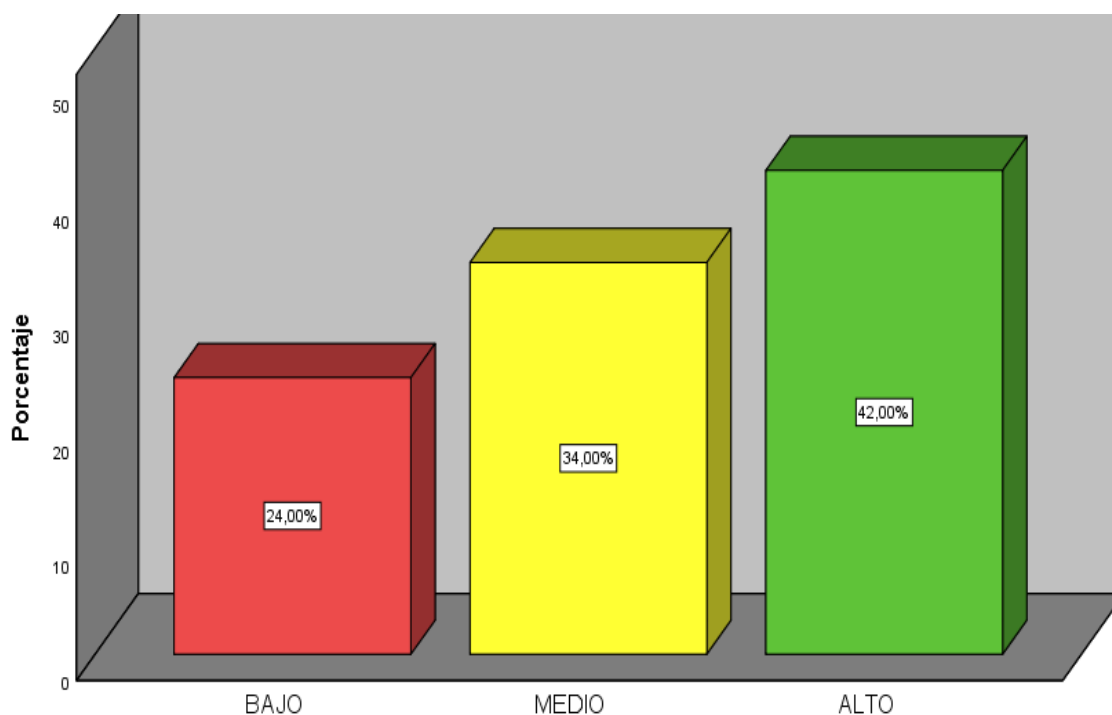


Figura 1. Nivel de Competencias laborales

Descripción: En la tabla 5 y figura 1, se observa que en las competencias laborales el 42 % de los trabajadores se encuentran en el nivel alto, el 34% se ubica en el nivel medio y un 24 % en un nivel bajo.

### 3.1.1 Características de la dimensión motivos

Dimensión 1: Niveles de las características de los motivos en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

Tabla 6. Nivel de los Motivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	21	42,0	42,0	52,0
	ALTO	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

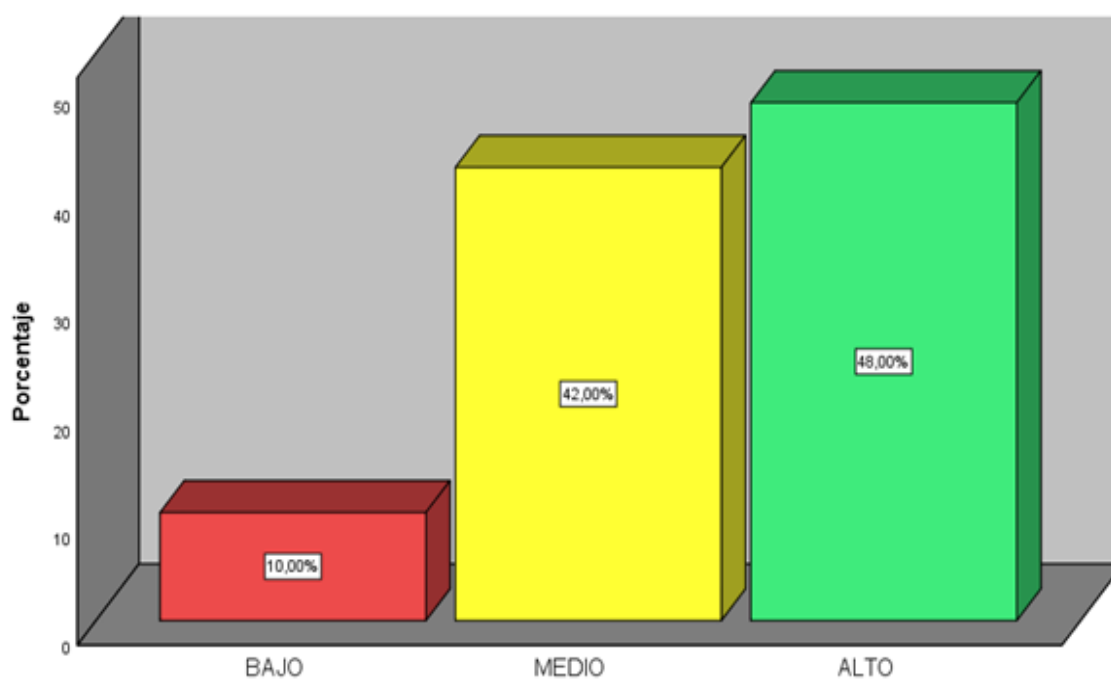


Figura 2. Nivel de los motivos

#### Descripción

En la tabla 6 y figura 2 se observa que en los motivos el 48 % de los trabajadores se encuentran en el nivel alto, mientras que un 42 % se ubica en un nivel medio y un 10 % en un nivel bajo.

### 3.1.2 Características de la dimensión conocimiento

Dimensión 2: Niveles de las características del conocimiento en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

Tabla 7. Nivel de los Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	23	46,0	46,0	46,0
	MEDIO	19	38,0	38,0	84,0
	ALTO	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

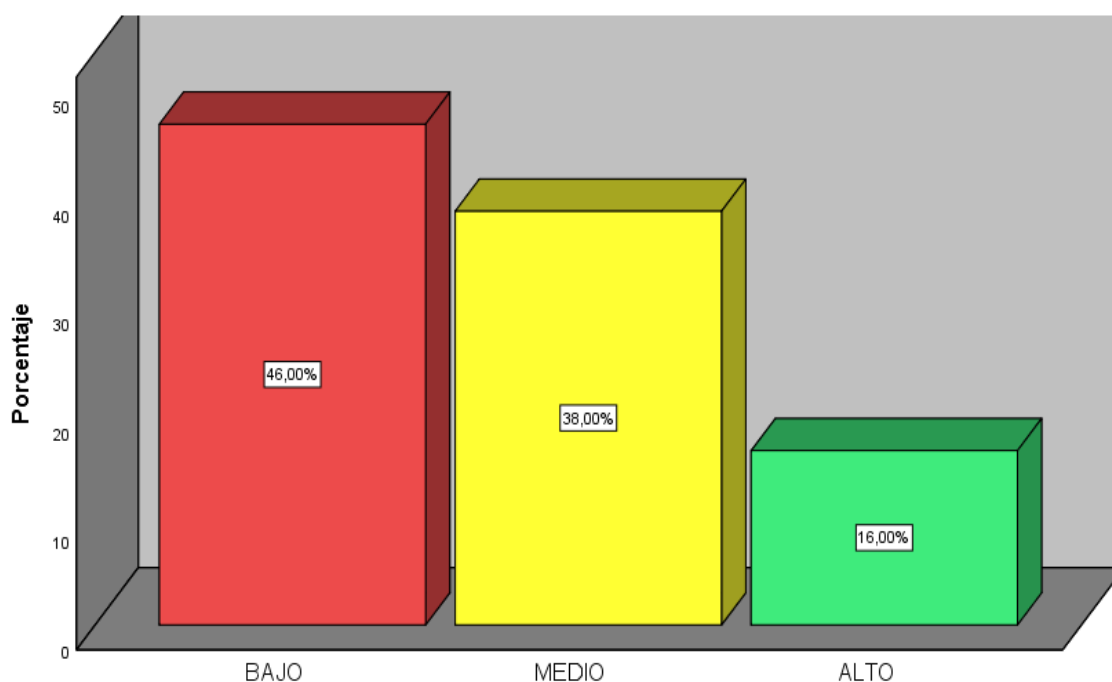


Figura 3. Nivel del conocimiento

#### Descripción

En la tabla 7 y figura 3 se aprecia que en los conocimientos un 46% de encuestados tiene un nivel bajo, un 38 % se ubica en un nivel medio y un 16 % en un nivel bajo.



### 3.1.3 Características de la dimensión habilidad

Dimensión 3: Niveles de las características de las habilidades en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018.

Tabla 8. Nivel de las Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	14,0	14,0	14,0
	MEDIO	22	44,0	44,0	58,0
	ALTO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

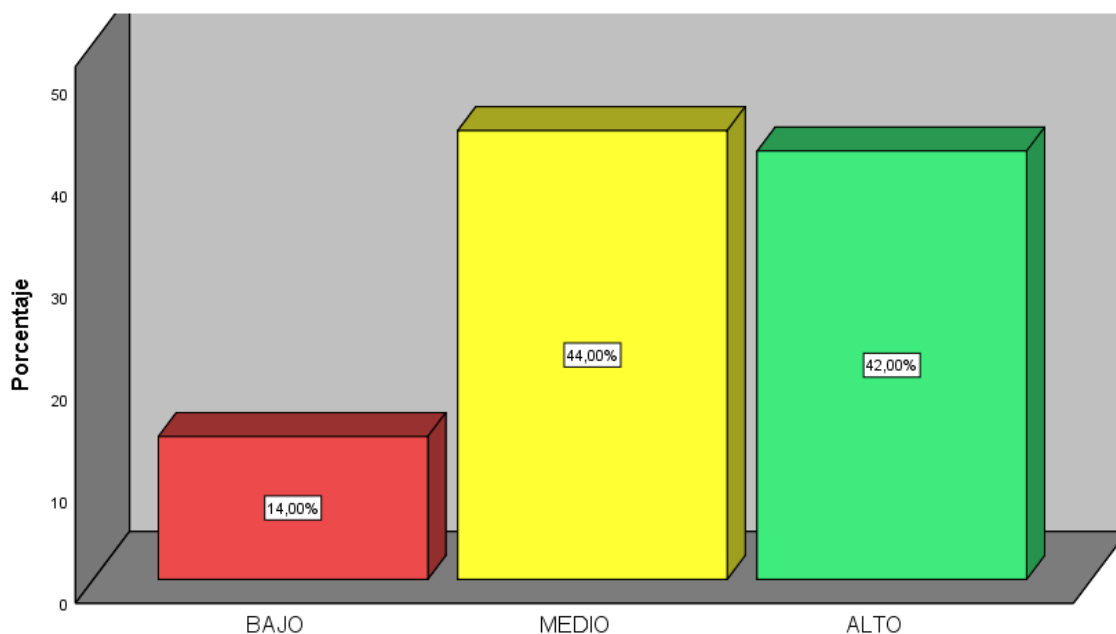


Figura 4. Nivel de las habilidades

#### Descripción

En la tabla 8 y figura 4 se visualiza que en la habilidades el 44% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio, el 42 % se ubica en un nivel alto y un 14 % en un nivel bajo.

### 3.2 Características Porcentuales Generales

Niveles porcentuales generales de desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018

Tabla 9. *Niveles porcentuales generales*

	Motivos	Conocimiento	Habilidad
BAJO	10	46	14
MEDIO	42	38	44
ALTO	48	16	42
TOTAL	100	100	100

Fuente: *Elaboración Propia*

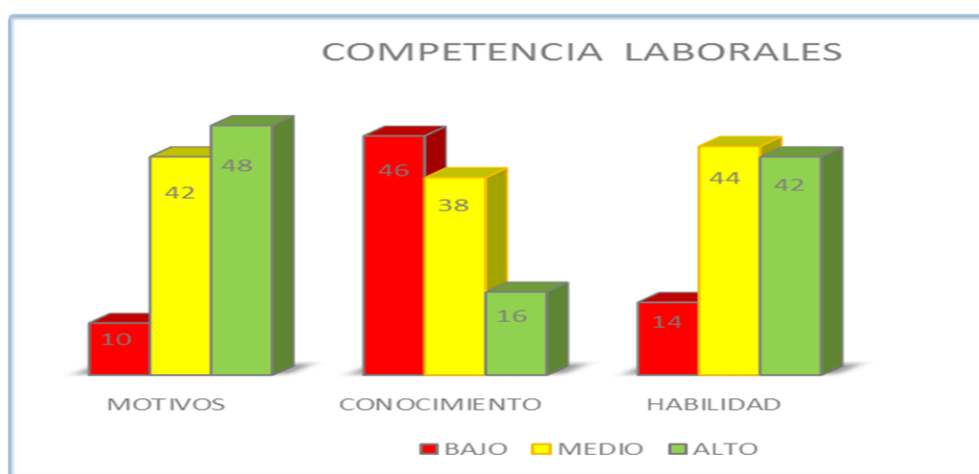


Figura 5. Niveles porcentuales generales

Tabla 10. *Promedios porcentuales generales*

		Estadísticos			
		CLMOTT	CLCONT	CLHABT	CLT (Agrupada)
		(Agrupada)	(Agrupada)	(Agrupada)	
N	Válido	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,38	1,70	2,28	2,18
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		3	1	2	3
Desv. Desviación		,667	,735	,701	,800
Varianza		,444	,541	,491	,640
Percentiles	25	2,00	1,00	2,00	1,75
	50	2,00	2,00	2,00	2,00
	75	3,00	2,00	3,00	3,00

Fuente: *SPSS 25*

## **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, los resultados se centran en indicar las características de las competencias laborales de una empresa de eventos corporativos y sociales en Lima durante el período 2018. Los resultados del estudio se pueden confrontar con lo planteado en las investigaciones de los autores: Ortiz (2015), Godoy (2014), Herrera (2015) y Granados (2013); dado que comparten la variable “competencias laborales”, que se manejaron, en cada estudio con similitudes importantes con el actual trabajo.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, a continuación, se menciona de forma individual lo referente a cada trabajo con respecto del presente estudio.

Respecto al objetivo principal, nos llevó a conocer cuáles son las características de las competencias laborales, en el cual se observó que se viene desarrollando de forma regular-buena, disgregándose en sus tres dimensiones que son; motivos, conocimientos y habilidades. Esto coincide con el trabajo de tesis de Ortiz (2015) donde se analizó las competencias del personal de enfermería en su centro de labores y se encontró un nivel regular- bueno que guarda gran semejanza con los resultados del presente estudio, así mismo centra su atención especial en los componentes de las competencias laborales, dado su trascendencia para el desarrollo de sus actividades laborales en el quirófano, que son de gran importancia para la vida de la persona. Es uno de los que tiene mayor semejanza con el presente trabajo de investigación dado que la variable “competencias laborales” es analizada exhaustivamente en sus factores, adicionalmente, ambas investigaciones utilizan la misma metodología y el mismo tipo de instrumentos para el levantamiento y análisis de la información.

En relación a las características de los motivos se está desarrollando de forma regular, estos se refieren a la falta de impulsos para la búsqueda de objetivos en común lo cual disminuye el trabajo en equipo, concurre excesivo individualismo y no se estimula el compromiso con la empresa, de igual manera algunos colaboradores no manifiestan su responsabilidad ética al momento de desplegar sus funciones, se analizó las características de las competencias laborales como la motivación, el nivel de conocimientos y las habilidades de los trabajadores. En comparación con el estudio de Godoy (2014) tenemos una coincidencia casi total,

dado que en ambos estudios la columna vertebral del análisis está orientado a las habilidades y las actitudes hacia el trabajo de parte de los colaboradores, así mismo ambos estudios analizan las competencias laborales mediante sus factores: relaciones personales, comportamiento, las destrezas y actitudes. Optando por elegir cambiar el modelo tradicional de entrevista por un modelo de entrevista basado en competencias para la selección de personal, así mismo la investigación recalca y concuerda que la poca capacidad de realizar trabajos en equipo da lugar el individualismo, debido a la falta de impulsos para un objetivo en común, cuando el trabajador comprende sus competencias, conoce hasta dónde puede llegar su persona y su trabajo, motivándose a ser mejor. Reforzando el compromiso contribuirá al mejor desempeño laboral.

En relación a las características de los conocimientos se está desarrollando en un nivel bajo, estos resultados demuestran gran deficiencia en el desenvolvimiento de los conocimientos. Las pocas capacitaciones no contribuye a un mejor desempeño laboral por tanto no se lograra los objetivos y metas organizacionales. En contrastación con Herrera (2015) prioriza el conocimiento, por ende desarrollo e implemento un programa de capacitación para optimizar las competencias de los colaboradores para alcanzar el máximo potencial de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; logrando un mejor desempeño laboral y el cumplimiento de las metas organizacionales. Así también ambas tesis remarcan lo importante que es la caracterización de competencias y el diseño de instrumentos para la evaluación de estas, para identificar las carencias de aprendizaje, capacitación y calificación que requieran sus trabajadores. Actualmente para conseguir el logro de metas las empresas tienen predisposición en conocer y detectar pertinentemente las necesidades de aprendizaje, capacitación y calificación.

En relación a las características de las habilidades se está desarrollando de forma regular, demostrando que hay una moderada ausencia en el desarrollo de las habilidades, el cual obstruye el desenvolvimiento de las competencias laborales, la presente tesis refiere a los trabajadores como lo más valioso, por eso hay que cuidarlo e invertir en el desarrollo de sus capacidades y habilidades, por lo tanto

es una prioridad para alcanzar un mejor desarrollo de las competencias laborales la cual influye directamente en las actividades laborales, así como lo expuesto en el estudio de Granados (2013), sostiene que en el desarrollo de competencias laborales y la formación de los profesionales de la carrera de turismo, muestra la importancia de las competencias laborales donde hace hincapié en las competencias de tipo personal (habilidades), respaldando los conceptos centrales del estudio actual. Ambas tesis priorizan el capital humano como el más sustancial recurso que tiene una organización, para la consecución de sus metas y objetivos, por ende es importante desarrollar sus capacidades intelectuales, habilidades y destrezas para que puedan aplicar en su trabajo laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:**

Se determinó que las características de las Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue destacado en el año 2018, ubicándose en un nivel alto, en el que se observó un 42 % de trabajadores.

**Segunda:**

Se determinó que las características de los Motivos en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue sobresaliente en el año 2018, posicionándose en el nivel alto, donde se puede apreciar un 48 % de trabajadores.

**Tercera:**

Se determinó que las características de los Conocimientos en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue reducido en el año 2018, acentuándose en un nivel bajo, en el que se percibió un 46 % de trabajadores.

**Cuarta:**

Se determinó que las características de las Habilidades en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue regular en el año 2018, situándose en un nivel medio, donde se pudo visualizar un 44 % de trabajadores.



## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:**

A la organización, es preciso que la empresa ejecute de manera constante labores de evaluación, capacitación y estandarizados de las competencias laborales, que nos permitan conocer (no intuir) cuales son los niveles y características de las competencias de los trabajadores, para reforzar su desarrollo y/o corregir tomando medidas correctivas o incentivos laborales.

**Segunda:**

Promover e impulsar al personal, fomentando el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, incentivando el crecimiento y el desarrollo personal y profesional para hacer frente a los retos, reforzando su compromiso con el trabajo, incitando su contribución en la organización. Ejecutar estrategias de comunicación y compromiso que coopere al trabajo de equipo.

**Tercera:**

Poner en funcionamiento políticas de capacitación, formación académica continua que conceda reforzar, innovar, incrementar nuevos conocimientos orientados a una sobresaliente labor en las tareas encomendadas. Desarrollar talleres y seminarios de capacitación sobre (competencias laborales), con las nuevas actualizaciones de los procesos de las buenas prácticas, que estén acorde con los cambios vertiginosos de nuestra sociedad.

**Cuarta:**

Desarrollar sus habilidades en los trabajadores con el objetivo de alcanzar determinadas metas, para obtener un beneficio para la propia empresa, al tener trabajadores más competentes, y también para los empleados al mejorar sus habilidades. Además, esto se traducirá en una mayor fidelidad hacia la compañía que ha apostado por ellos. Promover el mundo productivo a fin de desarrollar competencias laborales para la vida, es decir, desarrollar competencias asociadas a la productividad y la competitividad.

## **VII. REFERENCIAS**

- Alles, M. (2008). *Desempeño por Competencias – Evaluación de 360*. (2a ed.) Buenos Aires: Granica. Disponible en [www. xcompetencias.com](http://www.xcompetencias.com)
- Arellano, D. (2013). *Innovaciones pedagógicas en el aula*. Texto Recuperado file:///C:/Users/MORAN/Downloads/INNOVACIONES%20PEDAGOGICAS.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3raed.Colombia: Pearson Educación.
- Carmines, E. (2009). *Evaluación de competencias laborales*. Boston: Publicaciones de Sage.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*, (2a ed.). México: Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9a ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Contreras, M (2004). *Competencias laborales del departamento de compras de las empresas fabricantes de cosméticos*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Escobar, M. (2005). *Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Estudios Gerenciales - Universidad ICESI (96), 39*.
- Godoy, M (2014), *Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelera*. Tesis inédita universidad Rafael Landívar escuintla, Guatemala.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional mayor de San Marcos, 2013*. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. ed.). México: McGrawHill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México, Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (2004), *Gestión por competencia laboral del INTECAP* (1a ed.). Guatemala: editorial Copyright.
- Mandujano y Pérez (2014). *Percepción de la Gestión Administrativa y la Competencia Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°05 distrito de San Juan de Lurigancho*. Universidad César Vallejo. Lima 2014.
- McClelland, D. (1973). *Testing for competencies rather than intelligence* . En: American psychologist,( 28).
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*” (tesis de maestría) sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. ESIC Editorial
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sánchez . (2009). *“Metodología y Diseños en la Investigación Científica”*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*, Segunda Edición. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Vargas, M. (2012). *Competencia laboral como base para el desarrollo docente*.

Recuperado de

[https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis).

## **ANEXOS**

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

**Título: “Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	RANGO	
<b>COMPETENCIA LABORAL</b>	<b>MOTIVOS</b>	<b>Identificación de Objetivos</b>	1. Conozco los objetivos específicos del área.	(5) Siempre	Alto	
			2. Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área.			
			3. Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan.			(4) Casi siempre
			4. Aporto cambios en las actividades de evaluación.			
		<b>Identificación de Incentivos</b>	5. Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.			(3) A veces
			6. La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.	(2) Casi Nunca		
			7. Si llego a las metas, obtengo un beneficio adicional.	(1) Nunca		
		<b>Retroalimentación</b>	8. Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.			
			9. Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.			
			10. El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.			
	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>Aprendizaje</b>	11. A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.			
			12. Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.			
			13. Evalúo y replanteo mi comportamiento.			
			14. Aprendo con facilidad en contextos nuevos.			
		<b>Experiencia Laboral</b>	15. Saco lecciones de mis experiencias laborales.			
			16. Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas.			
			17. Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.			

		<b>Trabajo en equipo</b>	18. Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.		
			19. Las condiciones de mi trabajo permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.		
			20. Asumo los objetivos del equipo de trabajo como mías.		
			21. Participó activamente en reuniones de trabajo.		
	<b>HABILIDAD</b>	<b>Rendimiento</b>	22. Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.		
			23. Cumpló con los objetivos y metas propuestas.		
			24. Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.		
		<b>Creatividad</b>	25. Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.		
			26. Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.		
			27. Realizo innovaciones en mi trabajo.		
		<b>Habilidades de Comunicación</b>	28. Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.		
			29. Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.		
			30. Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.		



**ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTÊNCIA**

**Título: “Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”**

**Autor: Roxana Quispe Puma**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES					
<b>Problema principal:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Variable : Competencia Laboral</b>					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medicion	Niveles o rangos	
¿Cuáles son las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?	Determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018	<b>1. Motivos</b>	Identificación de Objetivos	1,2,3,4	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto	
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivos específicos</b>		Identificación de Incentivos	5,6,7			
¿Cuáles son las características de los motivos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?	Determinar las características de los motivos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018		Retroalimentación	8,9,10			Medio
¿Cuáles son las características de los conocimientos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?	Determinar las características de los conocimientos que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018	<b>2. Conocimiento</b>	Aprendizaje	11,12,13,14		Bajo	
			Experiencia Laboral	15,16,17			
¿Cuáles son las características de las habilidades que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018?	Determinar las características de las habilidades que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018	<b>3. Habilidad</b>	Trabajo en Equipo	18,19,20,21			
			Rendimiento	22,23,24			
			Creatividad	25,26,27			
		Habilidades de	28,29,30				

Comunicación			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No Experimental- Transversal</p> <p><b>Nivel o alcance:</b></p> <p>Descriptivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>50 trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales</p> <p><b>Tipo muestra:</b></p> <p>No probabilística</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>Muestra censal</p>	<p><b>Variable:</b></p> <p>Competencia Laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Roxana Quispe Puma</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Lima</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Se realizó este estudio para investigar los niveles de las características en cuanto a las competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales.</p>

### ANEXO 3. Matriz de Datos-Competencias Laborales

PERSONAS	CUESTIONARIO COMPETENCIA LABORAL																														
	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20	Preg. 21	Preg. 22	Preg. 23	Preg. 24	Preg. 25	Preg. 26	Preg. 27	Preg. 28	Preg. 29	Preg. 30	
Pers. 1	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
Pers. 2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
Pers. 3	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	
Pers. 4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	
Pers. 5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
Pers. 6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	
Pers. 7	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	5	5	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
Pers. 8	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	
Pers. 9	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	3	5	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	
Pers. 10	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	3
Pers. 11	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
Pers. 12	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	1	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	2	
Pers. 13	4	4	4	4	1	3	3	2	3	1	2	4	2	1	1	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	
Pers. 14	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	2	3	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	
Pers. 15	5	4	4	3	4	4	2	4	3	1	3	4	5	4	5	4	2	2	3	1	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	
Pers. 16	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	1	3	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	3	
Pers. 17	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	5	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	4	
Pers. 18	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
Pers. 19	3	4	1	3	4	3	5	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	
Pers. 20	5	4	4	4	3	2	5	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	4	2	1	2	2	
Pers. 21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	3	4	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
Pers. 22	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
Pers. 23	5	4	3	5	5	4	3	3	1	3	4	2	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	
Pers. 24	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
Pers. 25	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	3	2	3	5	4	4	4	3	5	4	2	1	4	5	
Pers. 26	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	5	

Pers. 27	4	5	2	4	4	3	4	5	5	3	2	5	3	1	3	3	2	3	4	1	4	4	3	4	3	1	5	3	2	2	
Pers. 28	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	5	4	5	2	2	3	3	4	2	2	3	5	4	2	5	2	2	1	4	1	
Pers. 29	5	4	4	4	5	2	4	3	3	5	3	3	2	4	1	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	3	3	2	2	3	
Pers. 30	4	5	5	3	3	3	4	4	2	2	5	5	3	2	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	
Pers. 31	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	5	5	2	5	5	4	5	5	1	4	4	4	
Pers. 32	4	3	4	4	3	3	5	2	4	4	2	2	3	5	3	2	1	2	1	4	4	2	3	5	2	4	4	5	5	3	
Pers. 33	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	1	5	5	1	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Pers. 34	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Pers. 35	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	1	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	2	
Pers. 36	5	4	2	1	4	2	3	2	2	2	3	2	3	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	1	4	3	1	2	2	
Pers. 37	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	1	3	3	5	2	3	4	2	5	4	3	4	3	4	2	3	2	
Pers. 38	4	5	3	1	2	5	4	3	3	4	3	3	1	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3	
Pers. 39	3	3	1	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	1	2	3	2	5	1	2	2	5	5	2	4	3	4	5	2	
Pers. 40	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	5	4	1	3	4	4	4	4	5	3	5	2	1	
Pers. 41	5	3	3	3	4	2	4	2	5	3	4	3	3	1	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	5	2	2	2	4	2	
Pers. 42	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	1	4	4	4	3	1	4	5	1	
Pers. 43	4	3	5	4	4	3	5	4	2	1	5	4	3	1	3	2	5	5	2	3	1	4	4	2	4	4	4	3	5	5	
Pers. 44	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	5	2	1	4	4	4	5	
Pers. 45	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	3	3	3	3	4	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	
Pers. 46	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	2	3	
Pers. 47	5	5	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	4	1	4	2	3	5	5	3	2	5	4	4	5	4	4	
Pers. 48	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	
Pers. 49	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Pers. 50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	1	2	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	

## ANEXO 4. CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario sirve para determinar las competencias laborales de. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima

A continuación figuran treinta preguntas. Indique el grado en que cada pregunta concuerda con la real

<b>S (5)</b>	<b>CS (4)</b>	<b>AV (3)</b>	<b>CN (2)</b>	<b>N (1)</b>
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

<b>VARIABLE: LA COMPETENCIA LABORAL</b>						
<b>MOTIVOS</b>		<b>CATEGORIA</b>				
	<b>ITEMS</b>	<b>N (1)</b>	<b>CN (2)</b>	<b>AV (3)</b>	<b>CS (4)</b>	<b>S (5)</b>
1	Conozco los objetivos específicos del área.					
2	Mi actitud ayuda al logro de los objetivos del área.					
3	Aporto para mejorar los servicios que se me conceden.					
4	Contribuyo con cambios en las actividades asignadas					
5	Poseo actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos.					
6	La empresa me da oportunidades de mejoras salariales.					
7	Si alcanzo las metas, adquiero un beneficio adicional.					
8	Mi jefe brinda retroalimentación adecuada para mejorar mi desempeño.					
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.					
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.					
	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>CATEGORIA</b>				

	<b>ITEMS</b>	<b>N (1)</b>	<b>CN (2)</b>	<b>AV (3)</b>	<b>CS (4)</b>	<b>S (5)</b>
11	A pesar de las dificultades, la empresa me brinda un espacio permanente de aprendizaje					
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.					
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento.					
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.					
15	Obtengo lecciones de mis experiencias laborales.					
16	Aprovecho las soluciones o ideas sugeridas por otros a mis problemas.					
17	Ante nuevas situaciones, utilizo la información obtenida con anterioridad.					
18	Tomo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.					
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.					
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como mías.					
21	Participó activamente en reuniones de trabajo.					
	<b>HABILIDAD</b>	<b>CATEGORIA</b>				
	<b>ITEMS</b>	<b>N (1)</b>	<b>CN (2)</b>	<b>AV (3)</b>	<b>CS (4)</b>	<b>S (5)</b>
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.					
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.					
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.					
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.					
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.					
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.					
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.					
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION SUS RESPUESTAS SERAN TRATADAS DE FORMA CONFIDENCIAL**

**ANEXO 5.**  
**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A**  
**TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): .....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en Administración de Negocios-MBA. de la UCV, en la sede Lima - Norte, promoción 2018, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestro.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es:

***“Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

ROXANA QUISPE PUMA  
DNI: 42812900



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** Competencia Laboral

Según Chiavenato (2009), La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. (p.202)

### Dimensiones de las variables

#### Dimensión 1: Motivos

Chiavenato (2009), Los Motivos o impulsos son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El motivo genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos e incentivos que, una vez atendidos, satisfacen la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generaran la energía para alcanzar un objetivo. (p.237)

#### Dimensión 2: Conocimiento

Chiavenato (2009), El Conocimiento proviene de la palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”. En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener varios significados: información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza, etc. La definición depende del contexto en que se emplee el término. (p.148)

#### Dimensión 3: Habilidad

Chiavenato (2009), La Habilidad es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (rendimiento físico o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación. (p.149).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Competencia Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medicion	Niveles o Rangos
<b>1. Motivos</b>	Identificación de Objetivos	1,2,3,4	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto Medio Bajo
	Identificación de Incentivos	5,6,7		
	Retroalimentación	8,9,10		
<b>2. Conocimiento</b>	Aprendizaje	11,12,13,14		
	Experiencia Laboral	15,16,17		
	Trabajo en Equipo	18,19,20,21		
<b>3. Habilidad</b>	Rendimiento	22,23,24		
	Creatividad	25,26,27		
	Habilidades de Comunicación	28,29,30		

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVOS</b>							
1	Conozco los objetivos específicos del área.	✓		✓		✓		
2	Mi actitud ayuda al logro de los objetivos del área.	✓		✓		✓		
3	Aporto para mejorar los servicios que se me conceden.	✓		✓		✓		
4	Contribuyo con cambios en las actividades asignadas	✓		✓		✓		
5	Poseo actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos.	✓		✓		✓		
6	La empresa me da oportunidades de mejoras salariales.	✓		✓		✓		
7	Si alcanzo las metas, adquiero un beneficio adicional.	✓		✓		✓		
8	Mi jefe brinda retroalimentación adecuada para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.	✓		✓		✓		
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	✓		✓		✓		
	<b>CONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	A pesar de las dificultades, la empresa me brinda un espacio permanente de aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	✓		✓		✓		
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento.	✓		✓		✓		
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.	✓		✓		✓		
15	Obtengo lecciones de mis experiencias laborales.	✓		✓		✓		
16	Aprovecho las soluciones o ideas sugeridas por otros a mis problemas.	✓		✓		✓		
17	Ante nuevas situaciones, utilizo la información obtenida con anterioridad.	✓		✓		✓		
18	Tomo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.	✓		✓		✓		
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	✓		✓		✓		
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como mías.	✓		✓		✓		
21	Participo activamente en reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		



HABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.	✓		✓		✓	
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.	✓		✓		✓	
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.	✓		✓		✓	
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.	✓		✓		✓	
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	✓		✓		✓	
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.	✓		✓		✓	
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓	
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	✓		✓		✓	
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [✓]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr Mg: Ortiz de Osco Tello

DNI: 31.695.57

Especialidad del validador: Docente

.....12.....de.....12.....del 2018

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

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



Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVOS</b>							
1	Conozco los objetivos específicos del área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Mi actitud ayuda al logro de los objetivos del área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Aporto para mejorar los servicios que se me conceden.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Contribuyo con cambios en las actividades asignadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Poseo actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	La empresa me da oportunidades de mejoras salariales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Si alcanzo las metas, adquiero un beneficio adicional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Mi jefe brinda retroalimentación adecuada para mejorar mi desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>CONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	A pesar de las dificultades, la empresa me brinda un espacio permanente de aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Obtengo lecciones de mis experiencias laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Aprovecho las soluciones o ideas sugeridas por otros a mis problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Ante nuevas situaciones, utilizo la información obtenida con anterioridad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Tomo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como mías.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Participo activamente en reuniones de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



HABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
22 Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.	✓		✓		✓	
23 Cumplimiento con los objetivos y metas propuestas.	✓		✓		✓	
24 Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.	✓		✓		✓	
25 Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.	✓		✓		✓	
26 Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	✓		✓		✓	
27 Realizo innovaciones en mi trabajo.	✓		✓		✓	
28 Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓	
29 Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	✓		✓		✓	
30 Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUSTAVO ERNESTO ZAPATE RUIZ

DNI: 09370134

Especialidad del validador: Terminico

18 de 12 del 2018

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

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



Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVOS</b>							
1	Conozco los objetivos específicos del área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Mi actitud ayuda al logro de los objetivos del área.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Aporto para mejorar los servicios que se me conceden.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Contribuyo con cambios en las actividades asignadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Poseo actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	La empresa me da oportunidades de mejoras salariales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Si alcanzo las metas, adquiero un beneficio adicional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Mi jefe brinda retroalimentación adecuada para mejorar mi desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>CONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	A pesar de las dificultades, la empresa me brinda un espacio permanente de aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Obtengo lecciones de mis experiencias laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Aprovecho las soluciones o ideas sugeridas por otros a mis problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Ante nuevas situaciones, utilizo la información obtenida con anterioridad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Tomo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como mías.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Participo activamente en reuniones de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



HABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
22 Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.	✓		✓		✓	
23 Cumplimiento con los objetivos y metas propuestas.	✓		✓		✓	
24 Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.	✓		✓		✓	
25 Apporto soluciones creativas a los problemas laborales.	✓		✓		✓	
26 Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.	✓		✓		✓	
27 Realizo innovaciones en mi trabajo.	✓		✓		✓	
28 Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓	
29 Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.	✓		✓		✓	
30 Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Excede suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Padulle Cobalhue, Jesús

DNI: 25861071

Especialidad del validador: METODÓLOGO / TEMÁTICO

15 de 12 del 2018

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

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



Firma del Experto Informante



ANEXO 6. ARTICULO CIENTIFICO



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias laborales en los trabajadores de  
una empresa de eventos corporativos y sociales**

**AUTOR:**

Br. Roxana Quispe Puma

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

**PERU - 2018**

## **1. TÍTULO**

Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales.

## **2. AUTOR**

Roxana Quispe Puma. Correo electrónico (Roxana\_1701@hotmail.com).

## **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, como base para la productividad de la empresa. El método empleado en la investigación, es de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, porque se obtuvo información en un solo momento, la población estuvo conformada por 50 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de competencia laboral, conformada por 30 preguntas, obteniendo distintos puntos de vista acerca de la variable, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados fueron ingresados al programa SPSS versión 25 obteniendo gráficos estadísticos así como sus respectivas interpretaciones. La investigación concluye que los resultados estadísticamente presentados en la investigación, permitió conocer y comprender los niveles de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales. Teniendo la puntuación más alta la dimensión Motivos (ser), que abarca las actitudes para la realización de las funciones, así mismo la Habilidad (hacer) tuvo una calificación de nivel regular por último el punto más bajo lo obtuvo el Conocimiento (saber) que son los conocimientos que debe poseer el trabajador.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the characteristics of the labour competencies that the workers of a corporate and social events company have, Lima, 2018, as a basis for the company's productivity. The method used in the investigation, is descriptive type, non-experimental design of cross section,

because information was obtained in a single moment, the population was formed by 50 workers. The survey technique was used with its instrument the questionnaire of labor competency, formed by 30 questions, obtaining different points of view about the variable, through the evaluation of its different dimensions, whose results were entered the SPSS version 25 program obtaining statistical charts as well as their respective interpretations. The investigation concludes that the results statistically presented in the research, allowed to know and to understand the levels of the labor competencies that have the workers of a company of corporative and social events. Having the highest score the Motifs dimension (Ser), which encompasses attitudes for performing functions, likewise the ability (to do) had a regular level rating finally the lowest point gained the knowledge (know) that are the Knowledge that the worker must possess.

#### **4. PALABRAS CLAVES**

Competencias laborales, motivos, conocimientos, habilidad.

#### **5. KEYWORDS**

Labor competencies, motives, knowledge, skill.

#### **6. INTRODUCCIÓN**

La competencia laboral, definida como el grupo de habilidades y talentos que tiene el hombre para ejecutar una labor, en los últimos años ha adquirido gran importancia, sobresaliendo como principal interés, mejorando los procesos estratégicos de Recursos Humanos volviéndose más eficientes al trabajar en base a competencias, puesto que son las capacidades que deben tener los roles de una organización. La presente tesis se basa en el desarrollo de las Competencias Laborales en los colaboradores de la empresa dedicada a los eventos corporativos y sociales el cual tiene como propósito el éxito en lo laboral así como también personal, mejorando así notoriamente su calidad de vida personal, familiar y social. Teniendo en cuenta las investigaciones perpetradas, esta investigación se basa teóricamente en el autor Chiavenato quien es renombrado y acreditado por sus excelentes labores en Administración y en Recursos Humanos.

El presente estudio es de suma importancia porque permite saber y comprender las competencias laborales en los colaboradores. Es preciso que la empresa ejecute de manera constante labores de evaluación, capacitación y estandarizados de las competencias laborales, que nos permitan conocer cuáles son los niveles y características de las competencias de los trabajadores, para reforzar su desarrollo y/o corregir tomando medidas correctivas o incentivos laborales.

## **8. METODOLOGÍA**

La presente investigación es de tipo descriptivo, diseño no experimental por lo que no se manipulo la variable así también es de corte transversal porque se obtuvo información en un solo momento.

La población estuvo constituida por 50 trabajadores, donde todas las personas, poseen información en común sobre lo que se va investigar. La muestra fue censal compuesta por 50 trabajadores. Para obtener los datos se utilizó la técnica de encuesta, que fueron muy necesarios para la realización de la presente investigación.

En la presente investigación se utilizó como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario, se utilizó esta técnica porque al ser aplicado a los trabajadores de manera anónima, se podrán sentir más autónomos y sin imposición para responder, para poder lograr recolectar los datos más confiables. Asimismo el instrumento estuvo estructurada de la siguiente manera: 30 preguntas; divididas en tres dimensiones: motivos (10 preguntas), conocimiento (11 preguntas), y para la habilidad (09 preguntas), que obtiene la opinión de los trabajadores.

La validación del instrumento fue mediante el juicio de expertos y se recurrió a especialistas expertos de la materia. Los resultados fueron ingresados al programa estadístico obteniendo gráficos estadísticos así como sus respectivas interpretaciones y se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, que dio como resultado 0, 810 mostrando alta

confiabilidad.

## **9. RESULTADOS**

Para expresar los resultados se recurrió a gráficos de columna y barras para el análisis cuantitativo, los cuales fueron estadísticamente presentados en la investigación. Permitted conocer y comprender los niveles de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales en la ciudad de Lima en el año 2018, en relación a sus tres dimensiones. Teniendo la puntuación más alta la dimensión Motivos (ser) evidenciando un 48 %, que abarca las actitudes para la realización de las funciones, así mismo la Habilidad (hacer) tuvo una calificación de nivel regular con 44% por último el punto más bajo lo obtuvo el Conocimiento (saber) con 46 % que son los conocimientos que debe poseer el trabajador.

## **10. DISCUSIÓN**

Respecto al objetivo principal, nos llevó a conocer cuáles son las características de las competencias laborales, en el cual se observó que se viene desarrollando de forma regular-buena, disgregándose en sus tres dimensiones que son; motivos, conocimientos y habilidades. Esto coincide con el trabajo de tesis de Ortiz (2015) donde se analizó las competencias del personal de enfermería en su centro de labores y se encontró un nivel regular- bueno que guarda gran semejanza con los resultados del presente estudio, así mismo centra su atención especial en los componentes de las competencias laborales, dado su trascendencia para el desarrollo de sus actividades laborales en el quirófano, que son de gran importancia para la vida de la persona. Es uno de los que tiene mayor semejanza con el presente trabajo de investigación dado que la variable “competencias laborales” es analizada exhaustivamente en sus factores, adicionalmente, ambas investigaciones utilizan la misma metodología y el mismo tipo de instrumentos para el levantamiento y análisis de la información.

En relación a las características de los motivos se está desarrollando de forma regular, estos se refieren a la falta de impulsos para la búsqueda de objetivos en común lo cual disminuye el trabajo en equipo, concurre excesivo individualismo y no se estimula el compromiso con la empresa, de igual manera algunos

colaboradores no manifiestan su responsabilidad ética al momento de desplegar sus funciones, se analizó las características de las competencias laborales como la motivación, el nivel de conocimientos y las habilidades de los trabajadores. En comparación con el estudio de Godoy (2014) tenemos una coincidencia casi total, dado que en ambos estudios la columna vertebral del análisis está orientado a las habilidades y las actitudes hacia el trabajo de parte de los colaboradores, así mismo ambos estudios analizan las competencias laborales mediante sus factores: relaciones personales, comportamiento, las destrezas y actitudes. Optando por elegir cambiar el modelo tradicional de entrevista por un modelo de entrevista basado en competencias para la selección de personal, así mismo la investigación recalca y concuerda que la poca capacidad de realizar trabajos en equipo da lugar el individualismo, debido a la falta de impulsos para un objetivo en común, cuando el trabajador comprende sus competencias, conoce hasta dónde puede llegar su persona y su trabajo, motivándose a ser mejor. Reforzando el compromiso contribuirá al mejor desempeño laboral.

En relación a las características de los conocimientos se está desarrollando en un nivel bajo, estos resultados demuestran gran deficiencia en el desenvolvimiento de los conocimientos, las pocas capacitaciones no contribuye a un mejor desempeño laboral por tanto no se lograra los objetivos y metas organizacionales. En contrastación con Herrera (2015) prioriza el conocimiento, por ende desarrollo e implemento un programa de capacitación para optimizar las competencias de los colaboradores para alcanzar el máximo potencial de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; logrando un mejor desempeño laboral y el cumplimiento de las metas organizacionales. Así también ambas tesis remarcan lo importante que es la caracterización de competencias y el diseño de instrumentos para la evaluación de estas, para identificar las carencias de aprendizaje, capacitación y calificación que requieren sus trabajadores. Actualmente para conseguir el logro de metas las empresas tienen predisposición en conocer y detectar pertinentemente las necesidades de aprendizaje, capacitación y calificación que se requiera.

En relación a las características de las habilidades se está desarrollando de forma regular, demostrando que hay una moderada ausencia en el desarrollo de las habilidades, el cual obstruye el desenvolvimiento de las competencias laborales,

la presente tesis refiere a los trabajadores como lo más valioso, por eso hay que cuidarlo e invertir en el desarrollo de sus capacidades y habilidades, por lo tanto es una prioridad para alcanzar un mejor desarrollo de las competencias laborales la cual influye directamente en las actividades laborales, así como lo expuesto en el estudio de Granados (2013), sostiene que en el desarrollo de competencias laborales y la formación de los profesionales de la carrera de turismo, muestra la importancia de las competencias laborales donde hace hincapié en las competencias de tipo personal (habilidades), respaldando los conceptos centrales del estudio actual. Ambas tesis priorizan el capital humano como el más sustancial recurso que tiene una organización, para la consecución de sus metas y objetivos, por ende es importante desarrollar sus capacidades intelectuales, habilidades y destrezas para que puedan aplicarlos en su trabajo laboral.

## **11. CONCLUSIONES**

Se determinó que las características de las Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue destacado en el año 2018, ubicándose en un nivel alto, en el que se observó un 42 % de trabajadores. Se determinó que las características de los Motivos en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue sobresaliente en el año 2018, posicionándose en el nivel alto, donde se puede apreciar un 48 % de trabajadores. Se determinó que las características de los Conocimientos en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue reducido en el año 2018, acentuándose en un nivel bajo, en el que se percibió un 46 % de trabajadores. Se determinó que las características de las Habilidades en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018, fue regular en el año 2018, situándose en un nivel medio, donde se pudo visualizar un 44 % de trabajadores.

## **12. REFERENCIAS**

Chiavenato, I. (2009) Administración de recursos humanos, (2a ed.). México: Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9a ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6a. ed.). México: McGrawHill.

Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. ESIC Editorial

Arellano, D. (2013). Innovaciones pedagógicas en el aula. Texto Recuperado file:///C:/Users/MORAN/Downloads/INNOVACIONES%20PEDAGOGICAS.pdf





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, César Humberto Del Castillo Talledo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018”** del (de la) estudiante **Roxana Quispe Puma**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 23 de enero del 2019

---

César Humberto Del Castillo Talledo

DNI: 07035192

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://evturnitin.com/app/carta/es/?u=10580235438&lang=es&is=18&o=1067766364

feedback studio Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018



Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de Negocios-MBA**

**AUTOR:**  
**Dr. Roxana Quispe Puma**

**ASESOR:**  
**Dr. Cesar Humberto del Castillo Talledo**

**SECCIÓN**  
**Administración de Negocios -MBA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Resumen de coincidencias**

22 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
3	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	2 %
4	www.monografias.com Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.ulasameric... Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.utp.edu.co Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.upsee.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	190.95.144.28 Fuente de Internet	<1 %
12	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
13	es.slideshare.net	<1 %

Página: 1 de 38    Número de palabras: 7521    Text-only Report    High Resolution    Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....QUISEPÉ PUMA ROXANA.....

D.N.I. : 42812900

Domicilio : Mz. S Lt. 26. URB. EL PACIFICO

Teléfono : Fijo : - Móvil : 964204494

E-mail : ROXANA-1707@HOTMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....QUISEPÉ PUMA ROXANA.....

.....

.....

Título de la tesis:

COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA  
DE EVENTOS CORPORATIVOS Y SOCIALES, LIMA, 2018


Año de publicación : .....2019.....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 10-04-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROXANA QUISPE PUMA

INFORME TÍTULADO:

COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE

UNA EMPRESA DE EVENTOS CORPORATIVOS Y SOCIALES,

LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN