



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Perfil de puesto y competencia laboral en una empresa de gas licuado de
petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Mateo Alcarraz, Luis Ricardo (ORCID: 0000-0002-4935-7962)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado, a mi compañera para toda la vida María, que es el gran apoyo y que está en los momentos difíciles y felices gracias por confiar en mí, ser mi fortaleza y ser una buena madre, a mi hija Brianna para ella trato ser un ejemplo y demostrar que no hay barreras si uno se lo propone y a mi madre que me formo para ser una persona de bien y convertirme en un profesional.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios quien es el que me da fortaleza en cada reto de mi vida. A mi familia, porque perdí momentos importantes con ellos, pero saben que es un sacrificio que valdrá la pena. Agradecer a María mi esposa quien es el gran soporte en este camino que tendrá sus frutos juntos.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

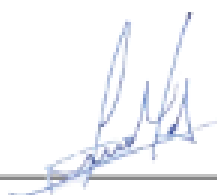
Declaratoria de autenticidad

Yo, Mateo Alcarraz Luis Ricardo con DNI N° 45329424 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de tesis, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 14 de diciembre del 2019



Mateo Alcarraz Luis Ricardo

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización	15
Tabla 2 Juicio de los expertos	17
Tabla 3 Rango de coeficiente Alfa de Cronbach	18
Tabla 4. Alfa de cronbach de variables	18
Tabla 5. Medidas descriptivas de las variables	20
Tabla 6. Variable 1 perfil de puesto	21
Tabla 7. Dimensión 1 descripción del puesto	22
Tabla 8. Dimensión 2 análisis del puesto	23
Tabla 9. Variable 2 competencia laboral	24
Tabla 10. Dimensión 3 competencia cardinal	25
Tabla 11. Dimensión 4 competencia específica gerencial	26
Tabla 12. Dimensión 5 competencia específica por área	27
Tabla 13. Interpretación de la correlación del coeficiente de rangos Rho de Spearman	28
Tabla 14. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis general	29
Tabla 15. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis específica 1	30
Tabla 16. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis específica 2	31
Tabla 17. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis específica 3	32

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. Las teorías utilizadas en el estudio corresponden la teoría científica, la teoría de dos factores, el enfoque de tavisok, el experimento de Hawthorne y el Estudio basado en competencias de Mc clelland se utilizó a autores como Chiavenato Idalberto. (2017) y Alles Martha. (2015) siendo tomados como autores principales

El estudio es de tipo aplicada tuvo una metodología con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo - correlacional con una población de 50 trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo. La muestra es censal, y se aplicó una encuesta por ser la técnica más utilizada. Se utilizó como instrumento el cuestionario conformado por 24 preguntas en medición de la escala de Likert. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 25 en el cual se ingresaron los datos obtenidos

Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva considerable entre el perfil de puesto y la competencia laboral con un coeficiente de correlación de 0.0783 y una Sg de 0.000.

Palabras claves: Perfil de puesto, Competencia laboral, Competencia gerencial, Puesto de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the job profile and the labor competence in a liquefied petroleum gas company in the Puente Piedra district, 2019. The theories used in the study correspond to the scientific theory, the theory of Two factors, the Tavistok approach, the Hawthorne experiment and the Mc Clelland Competency-based Study, were used by authors such as Chiavenato Idalberto. (2017) and Alles Martha. (2015) being taken as principal authors

The study is of applied type, it had a methodology with quantitative approach and non-experimental design, cross-sectional, descriptive - correlational level with a population of 50 workers of the company of liquefied petroleum gas. The sample is census, and a survey was applied because it is the most used technique. The questionnaire consisting of 24 questions in measurement of the Likert scale was used as an instrument. The statistical analysis was performed with the SPSS version 25 program in which the data obtained was entered.

It was concluded that there is a considerable positive relationship between the job profile and labor competence with a correlation coefficient of 0.0783 and a Sg of 0.000.

Keywords: job profile, job competence, managerial competence, job position.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas viven en un mercado de constante competencia por ello es importante obtener un alto índice de competitividad laboral mediante un personal que tenga competencias laborales que sean estratégicas y cumplan con el perfil necesario para lograr los objetivos.

En el plano internacional el portal del gobierno de México. (2018) por medio de su comité de gestión por competencias de la agencia de seguridad de energía y ambiente publicó los estándares de competencias que se utilizara para medir la certificación de capital humano dentro del sector de hidrocarburos. Con esta medida se buscó lograr que el personal que esté vinculado a este sector, tenga las habilidades y conocimientos específicos que mantenga una línea estándar necesaria para contar con personal calificado y además de ello sume a la cadena de valor de la empresa.

Según la Revista Encuentros (2017) en su publicación de junio Sostiene que contar con competencias claves permite a las organizaciones responder a oportunidades y desafíos que se presentan. Citado a (Peluso y Catalán ,2002). Por ello se debe captar personas con las competencias necesarias para el cargo esto se debe realizar en base al puesto, para obtener a candidatos con mayor grado habilidades y competencias según las expectativas requeridas por parte de la organización es una tarea que no todas las empresas realizan.

Según un estudio realizado por el banco interamericano de desarrollo (2019). En el Perú hay una brecha entre las habilidades demandadas y las habilidades de los trabajadores al momento de postular es así que en el estudio se muestra que un 47 % de las empresas tienen vacantes difíciles de llenar y que el 76% de los puestos vacantes difíciles de llenar es por falta de habilidades de los postulantes por lo que es difícil encontrar personal calificado. Una de las habilidades que es difícil de encontrar es la habilidad socioemocional en relación al puesto como gerentes y trabajadores de ventas. En los puestos de supervisores y empleados administrativos a menudo carecen de habilidades técnicas.

En la realidad nacional, varias empresas realizan una selección de personal por competencias con ello buscan colocar estratégicamente a los candidatos que más se ajustan a los requisitos. Es necesario que las empresas cuenten con una variedad de competencias por parte de su personal y que estas competencias estén de acuerdo al tipo de empresa y al rubro en que se desempeña. La mayoría de empresas pymes son manejadas por

emprendedores donde muchos de ellos carecen de técnicas y procedimiento para crear un adecuado perfil de puesto en base a las competencias laborales que necesita que su personal posea. Las empresas que posean trabajadores con una variedad de competencias se notaran reflejado en el rendimiento, comunicación entre las áreas y el trabajo equipo ya que son una de las más requeridas por ello es importante también que se realice una evaluación por competencias al candidato externo e interno. En relación a ello Según el portal del Congreso (2015) menciona que la evaluación del desempeño es una herramienta que permite registrar la valoración de las competencias y logros obtenidos por una persona en el contexto de trabajo.

La Empresa de gas licuado de petróleo se ubica en el distrito de puente Piedra se dedica al envasado y venta al mayor y menor de gas licuado de petróleo comprometidos en ofrecer un producto de calidad, con la garantía de seguridad y peso exacto para lograr la confianza de sus clientes. Es por su experiencia en gas licuado de petróleo (GLP), y su constante esfuerzo de servicio, que le ha permitido tener un crecimiento sostenido en los sectores del cono norte. Busca tener gran participación en el mercado nacional siempre está en la búsqueda de personal que quieran formar parte y ayude a consolidar el posicionamiento en el mercado. No obstante, el Problema que se tiene es que el personal contratado no se sujeta a las necesidades de la empresa es decir no tienen las competencias que se necesita para el cargo por ello el personal termina haciendo otras tareas y desempeñando otras funciones las cuales no son para lo que se le contrato.

Una de las competencias que regularmente se necesita en toda la empresa es el compromiso, adaptabilidad al cambio y la ética esta última es una de las que genera cierto grado de desconfianza hacia los trabajadores, razón por la cual a veces se les cambia de puestos y realizan otras funciones Otra de las competencias que a menudo es puesta en tela de juicio es el compromiso que el personal tiene con la empresa por lo cual los trabajadores no se sienten conformes y algunos trabajan con recelo y poco empeño generando que no exista una comunicación fluida en la organización. Menos el trabajo en equipo ya que esto no solo es escaso sino está mermado por la falta de dirección que tienen algunos jefes de grupo en su desempeño diario haciendo que el personal no se integre. No se establece las competencias necesarias en los puestos de personal que tendrá subordinados a su cargo, tampoco las competencias para determinada área.

Podemos decir que la falta de competencia laboral está vinculada por la falta de elaboración de un diseño de perfil de puesto en aspectos, como los requisitos que se necesita y el tipo de competencia según el cargo. Según el portal Asesores de pymes (2018) El no realizar una buena captación de talentos y contar con una persona que no está capacitada para realizar el proceso originaria que se realice contrataciones de personal que no cumpla con el perfil y las necesidades que la situación lo amerite y estos hechos que causen problemas a la empresa.

En la presente investigación podemos identificar que al perfil de puesto como causa de la falta de competencia laboral que existe en la organización. Es decir, mejorar la competencia laboral en la empresa está en función de la creación y mejoramiento del perfil de puesto. para ello la empresa debe establecer dichas competencias que serán necesarias y prioridad en el postulante esto será útil desde el punto de vista productivo al contar con un personal competitivo y esto a su vez fomenta el desarrollo humano, así como su capacitación personal y laboral de cada uno de los postulantes.

Para este trabajo se encontraron varias investigaciones similares que se refiere a la problemática encontrada estas están conformadas por tesis y artículos de investigación de los últimos cinco años, que servirán de apoyo a esta investigación y las cuales se presentan a continuación.

En el ámbito internacional En la ciudad de cuenca ecuador Cárdenas & Sangurima. (2015). En su estudio construcción de perfiles por competencias y valoración de cargos. En la investigación indicaron que los trabajadores no conocen cuales son las actividades que deben realizar exactamente y que requisitos deben tener para desarrollar las actividades eficientemente en su cargo por ello indica que es necesario hacer un análisis y descripción de puestos en base a perfiles por competencias que ayuden al departamento de personal tener un perfil con los requisitos que necesita que tenga el trabajador para laborar eficientemente.

En este mismo sentido Chávez (2016) realizo una investigación sobre diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal, donde propuso crear un diseño de perfil de puesto basado en competencias para mejorar la selección de personal y obtener un personal con competencias que garantice el éxito en el cumplimiento de sus tareas. Para ello se contó con una población de 50 docentes utilizo el cuestionario y la investigación fue no experimental y correlacional. En su conclusión indica que es importante diseñar los perfiles por competencias para obtener al indicado para el puesto.

Es así que García, Duque & Hurtado (2017) En su artículo Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales analizó la influencia de la inteligencia emocional sobre el desarrollo de las competencias laborales, este trabajo determinó que las competencias laborales son influidas por la inteligencia emocional donde podemos decir que el desempeño que un trabajador para que pueda tener y desenvolvimiento en alguna tarea de manera eficaz depende de las competencias que este pueda manejar para ello el trabajador debe reconocer e identificar las consecuencias positivas y negativas y pueda desarrollar competencias que puedan garantizar su desempeño.

En base a ello Correa (2017). En la investigación Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. Indica que una gestión basada en competencias tiene influencia en el crecimiento empresarial para ello se debe confeccionar el perfil de competencia para cada puesto generando planes estratégicos y que se deben realizar también programas para mejorar y afianzar las competencias.

Es importante mencionar que Bermúdez & Bravo. (2016). En su investigación habilidades directivas y desempeño laboral. En su estudio muestra que para el cargo de directores no solo se necesita habilidades técnicas sino también competencias gerenciales y el manejo de la comunicación eficaz en su aplicación de estrategias efectivas que puedan ser aprovechados.

Según Núñez Et all (2018) En su artículo competencias gerenciales y competencias profesionales. En su estudio con enfoque cuantitativo y de diseño correlacional causal. En su resultado indica que las competencias profesionales influyen positivamente en la etapa de programación de la gestión presupuestaria de la Institución Pública estudiada, por lo que recomienda procesos de sensibilización en las autoridades de Instituciones Públicas.

En las investigaciones Nacionales se puede mencionar a Mallqui (2017) En su investigación busco demostrar la relación de la variable Diseño de puestos y reclutamiento del personal. Su estudio se basó en crear el diseño de puestos que ayude al reclutamiento una base clara del personal y las competencias que necesita la empresa en relación del puesto que ese está ofertando y del mismo modo asignar a personas idóneas al puesto de trabajo todo esto debido a que la empresa no cuenta con un área y el personal especializado en realizar el diseño de puestos.

Por otro lado, Yumbato (2016) en su estudio Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal. Determinando que existe relación significativa entre las variables para ello uso un cuestionario de 28 ítems con un estudio tipo aplicado, descriptivo correlacional, de diseño transversal. Usando el coeficiente Rho de Spearman donde demostró la relación directa entre las variables.

Del mismo modo Jaime. (2017) En la investigación sobre las variables Gestión del talento humano y competencias laborales. En su investigación indicó que la organización a pesar de que cuenta con competencias en su personal no realiza una buena gestión de ello. Es así que en la designación de cargos no establece a personas que posean las características necesarias para el puesto ya que en algunos casos no cuentan con competencias básicas y por ende no son aplicadas dentro del desarrollo de la institución existiendo una falta de compromiso y esto se ve reflejado en su a su personal en general por su falta de criterio y pésima atención al usuario.

De lo anterior Blas. (2017) En su investigación sobre las variables perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral. En su estudio busca demostrar que existe relación entre las variables. Utilizando para ello una encuesta de 28 preguntas a 56 trabajadores donde el perfil de puesto no es utilizado como se debe para la colocación de personas en un puesto de trabajo el cual tiene un papel importante en el rendimiento.

Algo semejante señala Litano. (2018) Realizo un estudio de investigación sobre perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales. en su trabajo manifiesta que se presenta de forma desordenada la selección de personal sin considerar un proceso adecuado en relación al perfil que se necesita como esto no se realiza esto hace que no se cumplan las metas y baje el desempeño.

Así mismo también podemos mencionar a Cornejo. (2016) en el artículo competencias adquiridas y desempeño laboral. En su estudio indica que poseer competencias básicas ayuda a mantener una eficiencia en el trabajo y que es importante llevar un proceso de formación en diferentes competencias para un mejor performance.

Apaza (2017) en su investigación Competencias gerenciales y gestión educativa buscando determinar la relación que existe entre ambas donde aplico una metodología cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional. El contraste de hipótesis utilizo Spearman como coeficiente, se elaboró dos instrumentos basados en cada una de las

variables estudiadas, los cuales estuvieron dirigidos al personal directivo, jerárquicos, administrativos y docentes como muestra censal. El cuestionario tuvo 30 ítems con una confiabilidad de 0,914 y 0,922 respectivamente. Demostró que existe una relación entre las variables con un grado de 0,869.

Robles (2017) en su investigación la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral para su propósito utilizó el cuestionario conformado por 20 ítems, aplicando la encuesta a 800 trabajadores, obtuvo un nivel de confiabilidad del 99% en diferentes áreas de la organización, y tuvo fiabilidad de 0.993 luego de procesarlo su resultado demostró que tienen una relación significativa.

Por otro lado, es importante reconocer a unas teorías referidas a la investigación, es decir las que respaldan la investigación y sirven de ruta para el análisis del estudio.

En este aspecto, Koontz, Et al. (2012) indica que la **Teoría Científica** buscaba que la organización se desarrolle mediante un desempeño eficiente para ello el trabajador debe aumentar su eficiencia en el trabajo. de acuerdo a la teoría en unos de sus puntos establece que se debe diseñar los cargos y tareas donde establece las cualidades y habilidades que debe contener el puesto. En la presente investigación se utilizó esta teoría porque se relaciona con el perfil de puesto al tener como sus dimensiones la descripción de tareas y análisis del puesto es importante buscar lograr una eficiencia agregando tareas que estén acorde al puesto y con el personal adecuado.

Es necesario mencionar que Chiavenato (2017) en la **Teoría de Dos Factores** de Herzberg indica que son dos factores que rodean a la persona uno de ellos se basa en factores higiénicos como las condiciones de trabajo, las políticas de la organización, competencias técnicas y relaciones con sus compañeros, es decir todo tipo de condiciones y ambiente que rodean a la persona influyen mucho en la conducta de la persona. El segundo factor es motivacional se refiere al contenido del puesto donde las tareas y las obligaciones hacen que exista un efecto de satisfacción en el individuo entre ellos podemos mencionar a la delegación de responsabilidades y la ampliación ó enriquecimiento del puesto de trabajo. Para este estudio se utilizó esta teoría porque enriquecer el contenido del puesto aparte de ser motivacional se logra un compromiso con el personal y este tipo de competencia laboral también es necesaria en la empresa. Con respecto al factor higiénico la teoría menciona

condiciones y el ambiente que rodea la cual se ajusta al perfil de puesto, en una de sus dimensiones refiriéndose a las condiciones que necesita el personal que ocupa el puesto.

Del mismo modo Koontz, Et al. (2012). En el **Estudio de Hawthorne** fundamenta la importancia del trabajador y las relaciones sociales con respecto a la vida en la organización sugiriendo estrategias para mejorar su satisfacción y a su vez ayude a los individuos a lograr todo su potencial. Entonces basándonos en esta teoría indicamos que es de importancia para la aplicación en este estudio porque dentro de un conjunto de competencias laborales que la empresa necesita establecer para que fortalezca las relaciones sociales dentro de la organización como es en este caso el trabajo en equipo y la comunicación eficaz porque en presente caso no se reconoce como un punto importante y necesario por consiguiente no se toma en cuenta en las características que el personal debe contar según el puesto.

Además, según Chiavenato (2017) en el **Enfoque de Tavistock: Sistema Sociotécnico** en las organizaciones las tareas y requisitos cambian de acuerdo al tipo de empresa y según el contexto. Estas están determinadas por la especialización y habilidades que serán exigidos al personal en un sistema donde interactúan las personas como un grupo y no aislados un puesto de otros. Por lo tanto, para esta investigación la competencia laboral requerida será distinta al de otras empresas, esto depende según el rubro de la organización y otros aspectos importantes. La competencia laboral se encuentra relacionada con las funciones é indicadores trabajo en equipo y comunicación eficaz. También tiene relación con el perfil de puesto y con indicadores como funciones, requisitos y condiciones de trabajo. Porque desde el punto de vista técnico se refiere a las funciones del y tareas, que debe realizar el responsable. En el punto de vista social los requisitos y características exigidas para que trabajen en conjunto.

Por otra parte, David McClelland (1973). Citado por (Alles, 2005) En su **Estudio de Competencias** se basó en estudiar las características de las personas en relación a un mejor desempeño laboral. Menciona que las características de cada individuo están ligados al desempeño con aspectos como conocimientos y habilidades que el individuo posee. Por ello se consideró dentro de este estudio porque son las competencias laborales habilidades importantes que debe estar presentes dentro de los individuos que realicen y ejecuten tareas

dentro de la organización y porque se debe ajustar a una gestión de recursos humanos basado en competencias que sirven como estrategias para una predicción de éxito en la empresa.

Para esta investigación es importante definir conceptos con respecto al estudio, para entender un mejor contexto sobre el tema de las actividades investigadas, los cuales se muestran a continuación. **Definiciones de variable perfil de puesto** el concepto perfil de puesto para Chiavenato (2017) Es el conjunto de las responsabilidades, tareas y funciones que forman parte de una función de trabajo que el ocupante realiza según los requisitos que refiere el puesto y con las condiciones necesarias para su adecuado desempeño. Según Pereda y Berrocal (2016) citado por Domínguez J. (2018) Indica que también se conoce como perfil ocupacional de puesto vacante. Así mismo Cerro (2010) citado en Litano R. (2018) sostiene que es un conjunto de característica y requerimientos que deben ser cumplidos por el candidato al puesto requerido. Del mismo modo Armas, Llanos & Traverso (2017) Mencionan que es una descripción detallada de las funciones y las competencias que deben realizar quien asuma el cargo. Así también, García, Luis. (2017) indica que es la información conformada en relación a un puesto de trabajo, incluyendo la misión, funciones y requisitos exigidos ala puesto

Así mismo se definen las dimensiones del perfil de puesto y sus indicadores **Descripción del puesto:** Para Chiavenato (2017) Es el proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que forman parte y las cuales permiten distinguir un puesto con respecto a otros dentro de la organización. En esta dimensión se ubica indicadores como **ubicación del puesto:** según Chiavenato (2017) indica que es la ubicación que ocupa dentro del organigrama de la empresa estando delimitado por puestos inferiores y superiores debe estar en la misma línea que el título del puesto. Así también el indicador **responsabilidades:** Chiavenato (2017) menciona que es la descripción de todo lo que hace el ocupante de dicho puesto, la periodicidad en que debe hacerlo y cómo hacerlo en función de objetivos.

Así también **Análisis del puesto:** Chiavenato (2017) Indica que es el análisis que se realiza una vez ya obtenido el contenido del puesto en función de los requisitos que debe tener el ocupante, así como las condiciones de trabajo en la que se desarrolla. Se puede ubicar indicadores como **requisitos:** para Chiavenato (2017) es el conjunto de las exigencias que se requieren para el puesto siendo éstas intelectuales y físicas. Así también el indicador

condiciones de trabajo: Chiavenato (2017) menciona que son las condiciones del ambiente en que el ocupante debe desarrollar su trabajo influyendo en el rendimiento de sus funciones.

También se presenta **Definiciones de variable competencial laboral** Para Spencer y Spencer. (1993). competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. Citado en (Alles, M, p.83.2015). Por otro lado. (Lucia & Lepsinger, 1999) citado en (Werther & Davis, 2008). dice que es un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que están relacionadas con el trabajo y su desempeño en el puesto el cual puede ser medible con estándares aceptados y mejorarse a través de la capacitación y desarrollo. En relación a ello Cinterfor. (2004) lo define como la capacidad efectiva que tiene un individuo para llevar a cabo exitosamente la ejecución de un trabajo. Además, Mertens. (2000) En su enfoque estructural lo define como un conjunto de atributos que no se limita al conocimiento, sino que incluye También habilidades, actitudes comunicación y personalidad de forma integral. En tanto Marelli (2000) citado en (Cinterfor, p, 23.2009) define como una capacidad laboral que es medible y necesaria para realizar de manera eficaz un trabajo y obtener resultados positivos que está conformada por destrezas comportamientos y habilidades. De otra manera Mills, (2007) lo define como una característica y patrón de conocimiento que contribuye a un rendimiento en el trabajo. Indica también que una competencia describe la conducta o actos que se ven cuando un trabajo se está haciendo correcto.

Así mismo se definen las dimensiones e indicadores de la variable competencia laboral **Competencia cardinal** es representado como lo principal y fundamental que debe haber en toda organización usualmente son valores y algunas características que diferencia a una organización de otras. Esto el claro reflejo de aquello que es necesario para alcanzar la estrategia. Por lo tanto, estas competencias son requeridas a todos los colaboradores de la organización. Hernández (2017) Agrega que las competencias cardinales podrán transformarse en específicas cuando sean desglosadas en grados y conformen el perfil del puesto. Se puede ubicar indicadores como **Adaptabilidad al cambio:** definiéndolo como cualidad que alguien posee para modificar sus hábitos, o sus capacidades de acuerdo a las circunstancias. Así también el indicador **Compromiso;** el cual es definido como sentir como

propio el logro de las metas de la organización. También el indicador **Ética**: que es actuar siempre con valores morales y buenas prácticas.

Asimismo, también se define la **Competencia específica gerencial** es la competencia que se relaciona a colectivos y grupos de trabajo que se enfoca en personas que son miembros que integran una organización y que tienen personas a su cargo como jefes de área. Según Camacaro (2017) La competencia gerencial está determinada según el tamaño de la empresa, así como sus recursos y su actividad en el cual se requieren ciertas competencias distintas a otra organización. Dentro de la dimensión se puede ubicar el indicador **Liderazgo ejemplar**: cuya definición Es la habilidad de orientar acciones de un grupo de personas, así como dirigir dentro de una organización con el ejemplo.

De la misma manera **Competencia específica por área** es la que está relacionada directamente con colectivos y grupo de personas la cuales son requerida a personas que trabajan en un área en particular. Para Spencer y Spencer (s.f). Es parte de los procesos y subprocesos de la organización por conocimiento en gestión en las distintas áreas y materias. Citado en (Gil Castro, I., Patricio Villanueva, G., & Castro Romero, M. (2015). se puede ubicar indicadores como **Comunicación eficaz**: cuya definición es la transmisión de información en forma clara y oportuna en la organización. También el indicador **Trabajo en equipo**: definido como la habilidad para trabajar en colaboración de un grupo de personas con un objetivo en común.

Teniendo en cuenta lo anteriormente explicado se ha formulado un **problema general** de investigación: ¿Qué relación existe entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?, Además se formuló también un problema específico 1: ¿Qué relación existe entre el perfil de puesto con la competencia cardinal en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?, así como el problema específico 2: ¿Qué relación existe entre el perfil de puesto con la competencia específica gerencial en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?, y el problema específico 3: ¿Qué relación existe entre el perfil de puesto con la competencia específica por área en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?

Según los problemas planteados, la investigación tiene por **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019, así como también tiene el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el perfil de puesto con la competencia cardinal en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019, el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el perfil de puesto con la competencia específica gerencial en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019, objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el perfil de puesto con la competencia específica por área en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019

La investigación es de importancia, ya que presenta una **justificación práctica**, ya que según Bernal (2010), se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo contribuye a solucionar un problema, ó propone soluciones estratégicas que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Es así que el desarrollo de la investigación permitirá establecer una solución a los distintos problemas que tiene la empresa en el perfil de puesto y su relación con las escasas competencia que se tienen.

Así mismo También presenta **justificación teórica** porque el estudio tiene el propósito de profundizar el estudio del perfil de puesto y la competencia laboral mediante la investigación teórica de varios autores como Chiavenato. I autor del libro Administración de recursos humanos, Alles, M. autora del libro dirección estratégica de RRHH. Gestión por competencias, a través del punto de vista teórico con distintos enfoques, y autores, servirá como referente para futuros estudios de estas variables. Bernal (2010) indica que es cuando la idea del estudio busca hacer reflexión y debate sobre el conocimiento existente, comparando una teoría.

Esta investigación tiene **justificación social** la cual es de importancia porque permite establecer un perfil de puesto para en la organización enfocado a solicitar personas que realmente estén preparados para el puesto requerido de esta manera los postulantes pondrán más empeño en su formación personal y se tendrá profesionales calificados así también aumentara la eficiencia en la empresa originando esto un mejor pago y una mejor calidad de vida a sus familias.

De este modo tiene **justificación metodológica** porque la investigación busca demostrar la relación que existe entre el perfil de puesto y la competencia laboral basada en métodos científicos para analizar su problemática. En base a ello. Bernal (2010), menciona que, esta justificación se da cuando el proyecto propone un nuevo método o estrategia para generar conocimiento confiable.

Así mismo también se planteó la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019, así como también la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el perfil de puesto con la competencia cardinal en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019, la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre el perfil de puesto con la competencia específica gerencial en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de puente piedra, 2019, la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el perfil de puesto con la competencia específica por área en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es aplicada por ende tendrá propósitos prácticos y busca la resolución del problema en la empresa de gas licuado de petróleo con respecto a las competencias laborales.

Behar. (2008) indica que este tipo de investigación es aplicada y se caracteriza por buscar la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. Es decir, trata de enfrentar la teoría y la realidad aplicadas a problemas específicos.

Enfoque de la investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo porque se desarrolló permitiendo medir las variables y compararlas con otros estudios parecidos.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). el enfoque es cuantitativo debido a que se utiliza la recolección de datos para poder confirmar la hipótesis planteada y luego se procede con el análisis estadístico. cada uno de los pasos se sigue al otro y no se puede obviar ninguno.

Nivel de la investigación

El estudio es de nivel descriptivo - correlacional porque detalla cómo se presenta el problema del estudio mediante uno ó varios de sus atributos y tendrá contacto con la población del estudio de la empresa así mismo es correlacional porque pretende responder la interrogante del problema y como se relaciona las variables perfil de puesto y competencia laboral.

Hernández, Et.all. (2014) indica que un estudio correlacional es conocer la asociación entre las variables para cuantificarlas y analizarlas mediante la prueba de hipótesis.

Diseño de la investigación

Hernández, Et.all. (2014) indica que es el plan para conseguir la información y responder al planteamiento del problema.

El diseño de este estudio es no experimental y tiene un corte transversal por tal motivo no se manipulo la variable perfil de puesto y tampoco la competencia laboral, y los datos de recolectaron en única vez.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Menciona que el estudio no experimental es cuando no se hace manipulación de las variables solo se observa para analizarlos y será transversal cuando la recolección de datos sea una sola vez.

2.2. Operacionalización de variables

Esta investigación presenta dos variables que se muestran en la tabla de operacionalización donde se detallan las dimensiones e indicadores y la escala de medición.

Tabla 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Perfil de Puesto	Según Chiavenato (2017) Es el conjunto de las responsabilidades, tareas y funciones que forman parte de una función de trabajo que el ocupante realiza según los requisitos que refiere el puesto y con las condiciones necesarias para su adecuado desempeño.	La variable de Perfil de Puesto se evalúa en consideración a las dimensiones descripción del puesto y análisis del puesto se aplicará cuestionarios con respuestas cerradas en la escala de Likert.	Descripción del puesto	Ubicación del puesto	1,2,3	Escala Likert 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca
			Análisis del puesto	Responsabilidades (Tareas)	4,5,6	
				Requisitos	7,8,9,10	
				Condiciones de trabajo	10,11,12	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Competencia Laboral	Para Spencer y Spencer. (1993). es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. Citado en (Alles, M, 2015).	La variable Competencia Laboral se evalúa en consideración a Competencias cardinal, competencia específica gerencial y competencia específica por área el presente estudio se analiza a detalle para la aplicación de cuestionarios con respuestas cerradas en la escala de Likert.	Competencia Cardinal	Adaptabilidad al cambio	1	Escala Likert 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca
				Compromiso	2	
			Competencia Específica Gerencial	Ética	3,4	
				Liderazgo Ejemplar	5,6,7	
Competencia Específica por Área	Comunicación Eficaz	8,9				
	Trabajo en equipo	10,11,12				

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está integrada por 50 trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo del área el cual está conformado por trabajadores administrativos y operarios de producción.

Según Jany (1994), población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia o unidad de análisis” (p. 48) Citado en (Hernández, Fernández, & Baptista. p, 160.2014).

Muestra

En el estudio la muestra será considerada la misma cantidad que la población, la cual está integrada por 25 trabajadores administrativos y 25 operarios por lo que será una muestra censal.

Ramírez (1997) citado por Romaní (2018, p, 77) indica que la muestra censal es cuando la muestra es considerada por el total de la unidad de investigación

Muestreo

En el presente estudio no se aplicará muestreo debido a que ser una muestra censal por lo que se aplicará la encuesta al total de la población.

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

Técnica de recolección de datos

Hernández, Et.all. (2014) menciona que es un plan detallado de procedimientos que permiten reunir datos con un propósito.

Para este estudio se utilizó la encuesta al total de trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo, por ser una de las más utilizadas en investigación.

Para Baptista, Hernández y Fernández (2010) la encuesta es uno de los métodos que permite la obtención de amplia información de fuente primaria.

Instrumento de recolección de datos

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014) El instrumento es una herramienta para captar datos sobre el estudio.

Para este estudio se usó un cuestionario conformado por 24 ítems cada pregunta cuenta con cinco alternativas de respuesta. Se crearon en base a la subdivisión de las variables.

Chasteauneuf. (2009) Menciona que un cuestionario es la cantidad de preguntas sobre variable o más a medir. Brace. (2013) Agrega que el cuestionario debe tener relación con el planteamiento e hipótesis (citados por Baptista, Hernández y Fernández, p, 217.2014).

Validez

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014) indica que la validez del contenido se obtiene con las opiniones de expertos para asegurar que las dimensiones a medir con el instrumento sean representativas.

Validación de experto: A través del juicio de expertos, se ha validado el Instrumento cuyos resultados se muestran.

Tabla 2 Juicio de los expertos

Validador	Grado	Resultado
Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka	Doctora	Aplicable
Dr. Aliaga Correa, David Fernando	Doctor	Aplicable
Mgtr. Flores Bazán, María Inés	Magister	Aplicable
Mgtr. Calero Saldaña, Raúl Ángel	Magister	Aplicable
	Total	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento:

Hernández, Et al (2014), La confiabilidad se obtiene al hacer la medición repetidamente de un objeto o sujeto en un determinado tiempo. (p, 200).

La confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach, con 20 encuestados para ambas variables

Tabla 3 Rango de coeficiente Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Interpretación
>.9	es excelente
>.8	es bueno
>.7	es aceptable
>.6	es cuestionable
>.5	es pobre
<.5	es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) citado en Hernández & Pascual (2017)

Tabla 4. Alfa de cronbach de variables

Variable	Alfa de Cronbach
Perfil de puesto	,793
Competencia laboral	,738

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo un resultado de 0.793 para el cuestionario de perfil de puesto y un coeficiente de 0.738 para el cuestionario de competencia laboral indicando que la confiabilidad es aceptable para ambas variables.

2.5. Procedimiento

Los datos se recolectaron de total de la población al ser la muestra censal aplicando una encuesta mediante el cuestionario que constaba de 24 preguntas con cinco alternativas de respuestas es decir fueron 50 encuestados que estuvieron conformados por trabajadores administrativos y operarios de producción cada encuestado tuvo una duración de 6 minutos. Una vez obtenido la información luego se procedió a pasarlo a una matriz de hoja de cálculo de Microsoft office Excel 2016 para luego pasarlo al sistema estadístico de manera más eficiente.

2.6. Método de análisis de datos

Para esta investigación el análisis de datos es estadístico descriptivo inferencial y se realizó mediante el Software SPSS versión 25 según el siguiente procedimiento. La información que se obtuvo con el cuestionario mediante la encuesta, se procesó en el Software Estadístico, donde se tabuló los datos para realizar los cálculos con la información importante para la investigación.

2.7. Aspectos éticos

El estudio será cuidadoso y respetará la propiedad intelectual, como lo señala el código de ética de la universidad cesar vallejo en su artículo 14,15 y 16 donde se hace hincapié en las buenas prácticas morales y sociales de esta manera se manifiesta que se tendrá en cuenta la autenticidad de resultados, Para la aplicación de la encuesta se contará con la aprobación de los sujetos de estudio, los cuales mantendrán anonimato por lo que no se revelará y comprometerá la identificación de los participantes de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 5. Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		Perfil de puesto	Competencia laboral
N	Válido	50	50
	Perdidos	0	0
Media		1,42	1,62
Mediana		1,00	1,50
Moda		1	1
Desv. Desviación		,673	,697
Varianza		,453	,485
Rango		2	2
Mínimo		1	1
Máximo		3	3
Suma		71	81

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

Interpretación: Según la tabla N° 6, la variable Perfil de puesto y de la Competencia Laboral, del total de los encuestados nos indica que, la respuesta promedio en el caso de perfil de puesto fue de 1.42 y el promedio de competencia laboral fue de 1.62. Así también, la mitad de los encuestados obtuvo una calificación de 1 para el caso de perfil de puesto y así como también para el caso de competencia laboral. 2 fue la respuesta más frecuente para perfil de puesto y competencia laboral. Entre la máxima y mínima respuesta alcanzada por los encuestados hay una diferencia de 2 para ambas variables.

Tabla 6. Variable 1 perfil de puesto

		Perfil de puesto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	34	68,0	68,0	68,0
	Regular	11	22,0	22,0	90,0
	Bueno	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

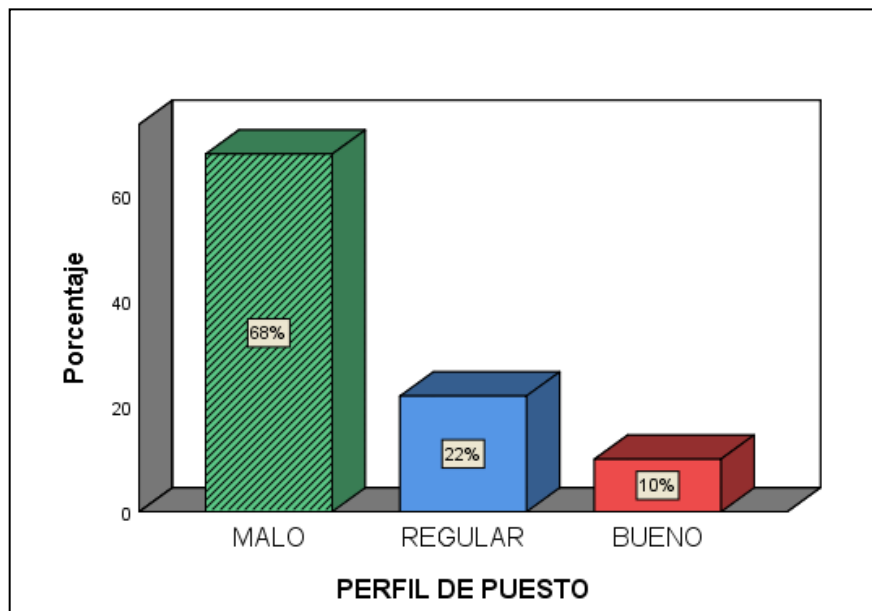


Gráfico N° 01

Interpretación: Según los resultados el 10% de los encuestados consideran que existe un adecuado perfil de puesto y además es bueno, Sin embargo, un 68% de los colaboradores indican que el perfil de puesto no está bien es decir es malo debido a que no se realiza un adecuado perfil en base a las necesidades de la empresa en todos sus niveles.

Tabla 7. Dimensión 1 descripción del puesto

		Descripción del puesto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	39	78,0	78,0	78,0
	Regular	6	12,0	12,0	90,0
	Bueno	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

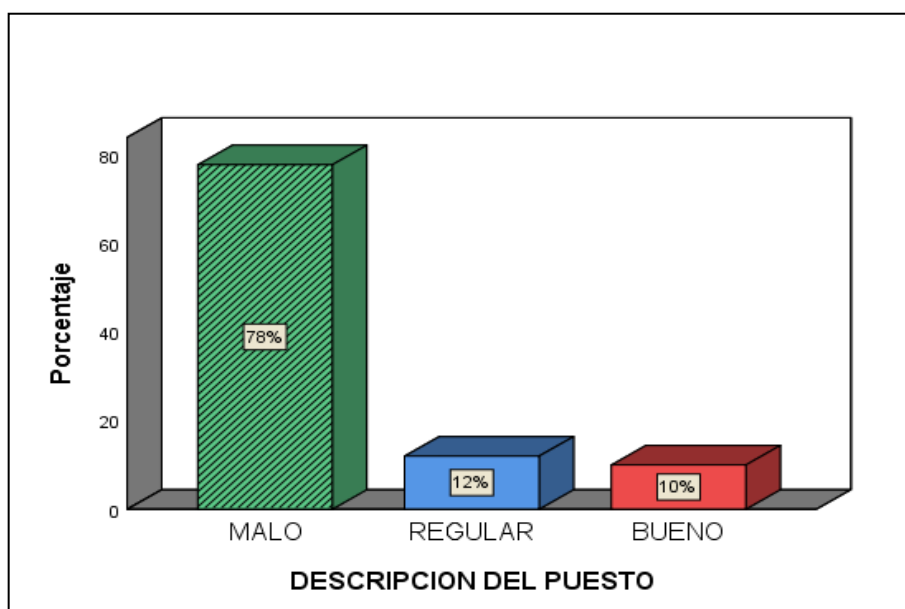


Gráfico N° 02

Interpretación: El 78% de encuestados refieren que hay una mala descripción de puesto, en otras palabras, no se establece una clara descripción de las tareas y responsabilidades que debe tener cada puesto. Por otro lado, el 10% consideran que se realiza una buena descripción de los puestos ya que en algunos puestos si se realiza una clara descripción de sus tareas. Así mismo, un 12% de los encuestados menciona que es regular la cantidad trabajadores que realiza tareas que no van acorde al puesto para el cual se le contrato.

Tabla 8. Dimensión 2 análisis del puesto

Análisis del puesto					Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Malo	24	48,0	48,0	48,0
	Regular	22	44,0	44,0	92,0
	Bueno	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

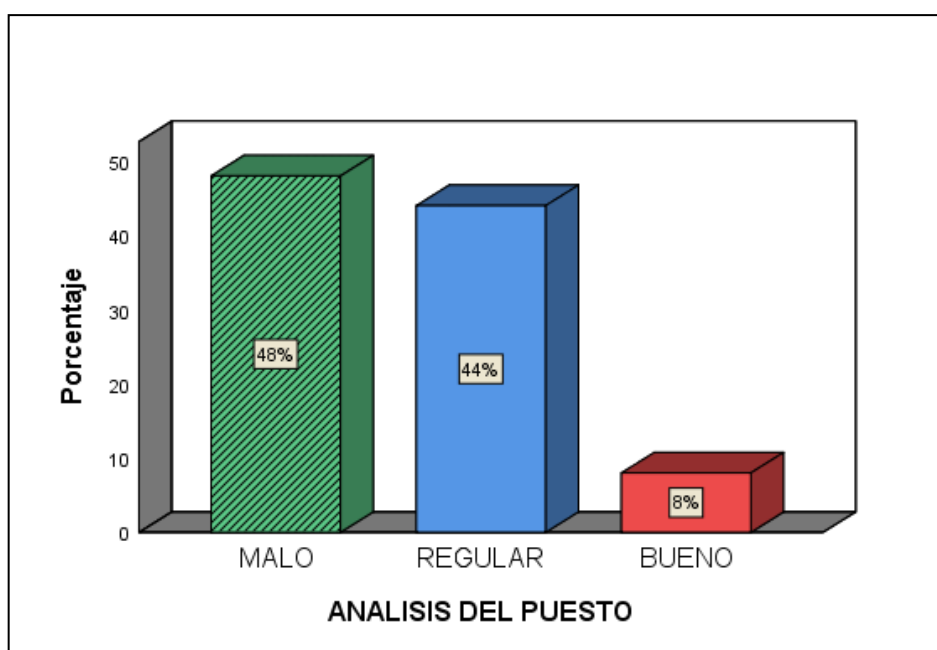


Gráfico N° 03

Interpretación: El 48% de los encuestados refiere que el análisis del puesto tiene un nivel malo, debido a que no todo el personal cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en su puesto, Por otro lado, el 44% de los encuestados mencionan que en algunos puestos si hay una mejora en las condiciones del trabajo Así mismo el 8% indica que están que el nivel es bueno y que hay personal con conocimiento especiales de acuerdo a su área de trabajo.

Tabla 9. Variable 2 competencia laboral

Competencia laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Medio	19	38,0	38,0	88,0
	Alto	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

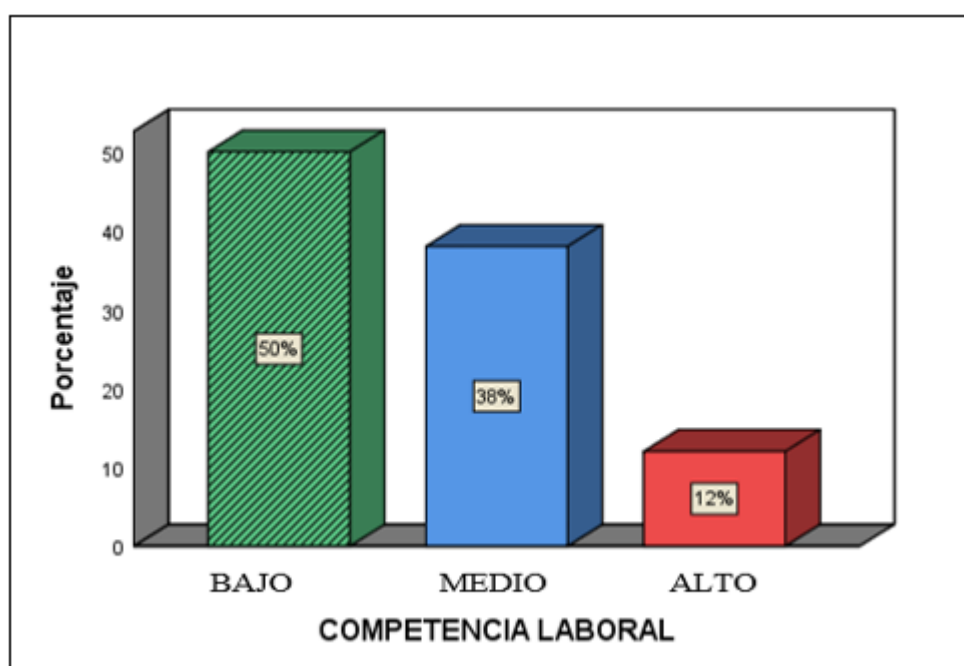


Gráfico N° 04

Interpretación: Según el resultado se manifiesta que hay un bajo nivel de competencias laborales con un porcentaje de 50 % y en un 38% el personal tiene un nivel medio de competencias en la organización, esto debido a que el personal no tiene competencias necesarias en la empresa. Solo algunos trabajadores tienen un nivel de competencia alto esto es representado por el 12%.

Tabla 10. Dimensión 3 competencia cardinal

		Competencia cardinal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	42,0	42,0	42,0
	Medio	25	50,0	50,0	92,0
	Alto	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

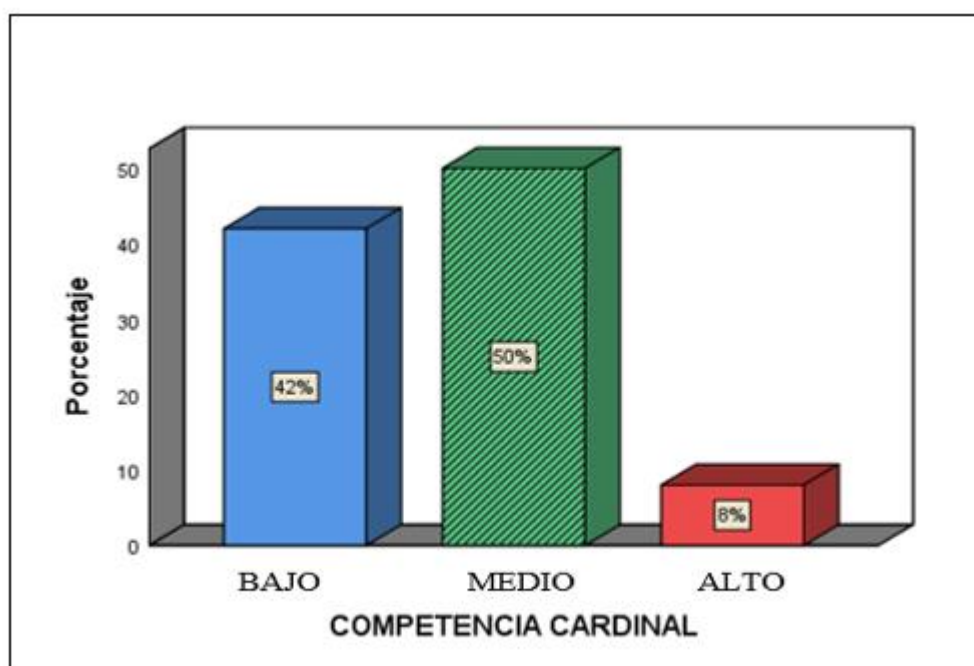


Gráfico N° 05

Interpretación: El 50% de los encuestados tiene un nivel medio de competencias entre ellos la ética, es decir no todo el personal posee estas competencias básicas. Según el 42% existe un nivel bajo de competencias representado por la reacción del trabajador frente a nuevos cambios como obligaciones o procedimientos debido a que no todos poseen competencias como adaptabilidad al cambio. Mientras que solo el 8% del personal posee un nivel alto de estas competencias.

Tabla 11. Dimensión 4 competencia específica gerencial

		Competencia específica gerencial			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	70,0	70,0	70,0
	Medio	13	26,0	26,0	96,0
	Alto	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

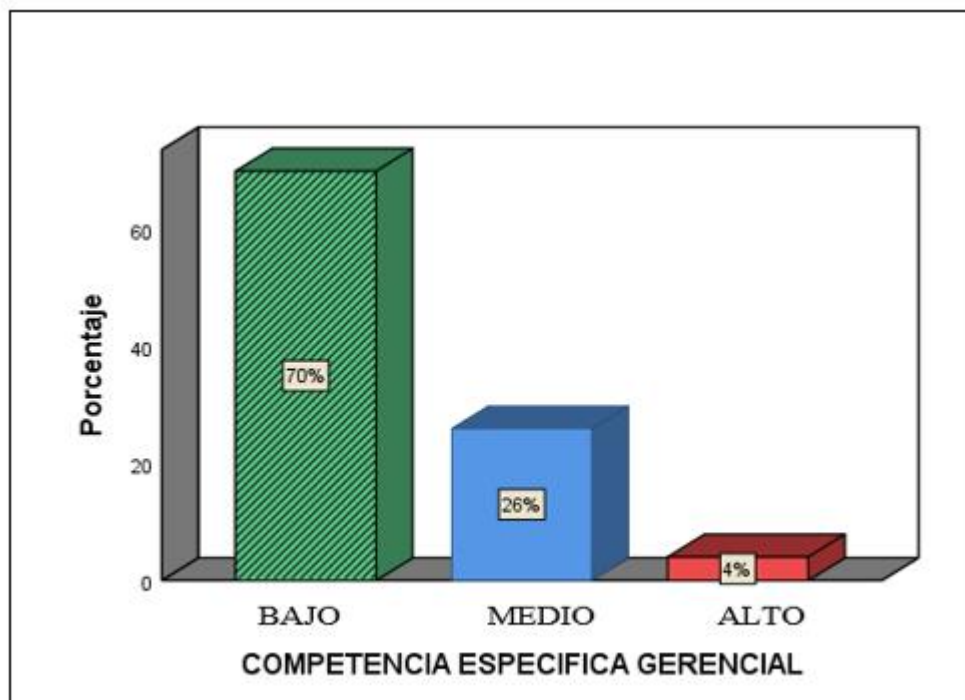


Gráfico N° 06

Interpretación: El 70% de los encuestados menciona que el nivel de liderazgo es bajo por parte de los jefes, es decir que falta una conexión de líder con el personal.

Sin embargo, el 26% de los encuestados indica que el nivel sobre el liderazgo es medio debido a que algunas veces los jefes se preocupan por ellos y los toman en cuenta.

Tabla 12. Dimensión 5 competencia específica por área

Competencia específica por área					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	82,0	82,0	82,0
	Medio	5	10,0	10,0	92,0
	Alto	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

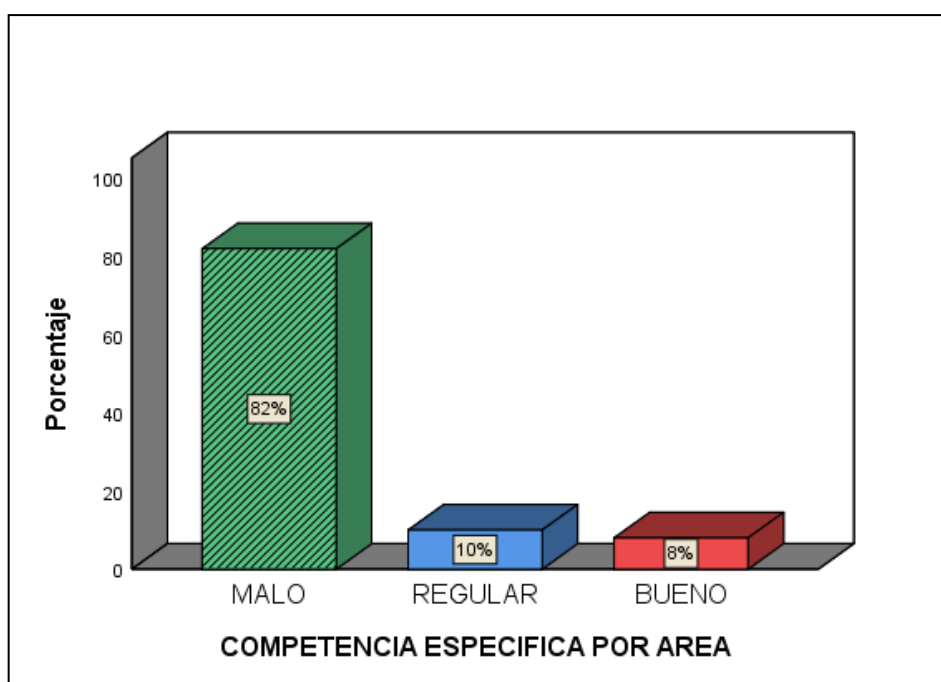


Gráfico N° 07

Interpretación: Según la tabla N° 12 de las 50 de personas encuestadas El 82% indican que hay un bajo nivel de este tipo de competencias en la empresa como la comunicación y falta de trabajo en equipo. Un 10% del personal tiene un nivel medio de competencias mientras que apenas solo un 6% del personal tiene un alto nivel de competencias para trabajar en equipo.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de Hipótesis

Se analizan las hipótesis consideradas en la presente investigación con la formulación de una hipótesis nula y una hipótesis alterna. El análisis se realiza en el software SPSS versión 25 y se determina si se acepta o rechaza la hipótesis. para comprobar la hipótesis planteada se utilizó el coeficiente de rangos de Rho de Spearman. La regla es que, si el valor del coeficiente de rangos es significativo para valores menores a 0,05, se asume que la hipótesis de investigación (Hi) es cierta, tal como es sostenida por Camacho (citado por Gabriel, 2017), de lo contrario se da por cierta a la hipótesis nula (H0).

Tabla 13. Interpretación de la correlación del coeficiente de rangos Rho de Spearman

Grado de correlación	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

3.2.2. Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Si la Sig. Es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Si la Sig. Es $< 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis general

Correlaciones				
			Perfil de puesto	Competencia laboral
Rho de Spearman	Perfil de puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

Interpretación: De acuerdo con la Hipótesis general planteada, se realizó un análisis estadístico inferencial con el coeficiente de Rho de Spearman. Se determinó un valor de significancia de 0.00 el cual es menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna con un coeficiente de correlación de 0.783, indicando una correlación positiva considerable.

3.2.3. Prueba de Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Cardinal en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Cardinal en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Si la Sig. Es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Si la Sig. Es $< 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 15. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Perfil de puesto	Competencia cardinal
Rho de Spearman	Perfil de puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencia cardinal	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

Interpretación: se muestra un valor de significancia de 0.00 el cual es menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna, es decir se demostrando la relación entre el perfil de puesto y la competencia cardinal. el coeficiente fue de 0.757, indicando una correlación positiva considerable.

3.2.4. Prueba de Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Especifica Gerencial en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Especifica Gerencial en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Si la Sig. Es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Si la Sig. Es $< 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis específica 2

Correlaciones				
		Perfil de puesto		Competencia especifica gerencial
Rho de Spearman	Perfil de puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Competencia especifica gerencial	Coefficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	50	50

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

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

Interpretación: Como resultado se determinó un valor de significancia de 0.04 el cual es menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y demostrando la relación entre el perfil de puesto y la competencia especifica gerencial se obtuvo un coeficiente de 0.404, el cual corresponde a una correlación positiva débil.

3.2.5. Prueba de Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Especifica por Área en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Especifica por Área en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Si la Sig. Es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Si la Sig. Es $< 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 17. Resultado de prueba de correlación de la hipótesis específica 3

Correlaciones				
		Perfil de puesto		Competencia especifica por área
Rho de Spearman	Perfil de puesto	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencia especifica por área	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

Interpretación: Se halló un valor de significancia de 0.00 el cual es menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna e indicando la relación entre el perfil de puesto y la competencia especifica por área. Asu vez, el coeficiente de correlación es de 0.570, el cual corresponde a una correlación positiva media.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos se llegó a determinar lo siguiente:

Se acepta la hipótesis general alterna que establece que existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. El resultado se evidencio por medio de la prueba estadística de spearman=0.783, sig. (bilateral)=0.000; ($p < 0.05$), indicando que existe una correlación positiva considerable; estos resultados guardan relación con lo afirmado por ángeles (2016) quien en su investigación tuvo resultados en el mismo grado de correlación. Donde el coeficiente de correlación de Pearson fue igual a 0, 758; por lo que se concluyó que existe correlación positiva alta entre competencias laborales y perfiles de puesto del personal adscrito a EMAPA, Huancavelica. Por la significación obtenida (sig.=0.000) menor a 0.05. En relación a ello los perfiles de puestos por competencias permiten al individuo que forma parte de la organización consigan objetivos estratégicos. Ello es corroborado con lo establecido por McClellan (1973), citado por (Martha Alles, 2015) explica que la competencia es un predictor eficaz de éxito en el trabajo, que no dependen del sexo, raza o factores sociales.

En relación a la hipótesis específica 1 se acepta la hipótesis específica alterna que establece que existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia cardinal en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. El resultado se evidencio por medio de la prueba estadística de spearman=0.757, sig. (bilateral)=0.000; ($p < 0.05$), indicando que existe una correlación positiva considerable; este resultado tiene relación con Yumbato (2016) en su estudio competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la Ugel Tingo María, 2016 donde tuvo como resultado una correlación directa positiva en un grado de 0,615 y un nivel de significancia de 0,000 donde la competencial cardinal tiene relación con el desempeño laboral además es importante mencionar que el investigador utilizo a Alles, M. (2009) Para la dimensión de competencias cardinales el mismo autor de esta investigación para la definición de competencia cardinal.

Por otro lado, es importante mencionar en relación a la investigación se concuerda también con Blas (2017) donde en su investigación Perfiles de puestos y su

relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, concluyó que El perfil de puestos se relaciona nivel moderado con la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V-Lima Metropolitana, 2017.

En relación a la hipótesis específica 2 se acepta la hipótesis específica alterna que establece que existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia específica gerencial en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. El resultado se evidencio por medio de la prueba estadística de spearman=0.404, sig. (bilateral)=0.004; ($p < 0.05$), indicando que existe una correlación positiva débil; esto se relaciona con lo estudiado por Apaza (2017) en su investigación De acuerdo al resultado del grado de correlación la cual es moderada con un coeficiente de 0,869 pero con significación positiva de $p = 0,00 < \alpha 0,01$, entre las Competencias gerenciales y gestión educativa en la Institución Educativa Perú-Birf “República de Bolivia”, Villa el Salvador, Lima, 2017. Por otro lado, la teoría la teoría científica se aproxima en el anterior toda vez que en la gestión de una organización se busca que la organización se desarrolle con un desempeño eficiente y para eso el trabajador debe aumentar su eficiencia en el trabajo. Para ello se debe diseñar los cargos y tareas donde establece las cualidades y habilidades que debe contenido es decir establecer las competencias necesarias. Cabe mencionar que el investigador utilizo 30 ítems para el instrumento y aplico a una muestra censal de 100 colaboradores. Esto se relaciona con la teoría de dos factores de Herzberg donde explica que el ambiente que rodea al individuo influye en la conducta en su conducta, donde el factor de motivacional por ello es esencial que predomine con aspectos como el reconocimiento y logros actitudes que debe tener estar dentro de las competencias gerenciales en el indicador liderazgo ejemplar.

En relación a la hipótesis específica 3 se acepta la hipótesis específica alterna que establece que existe relación significativa entre el perfil de puesto y la competencia específica por área en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. El resultado se evidencio por medio de la prueba estadística de spearman=0.570, sig. (bilateral)=0.000; ($p < 0.05$), indicando que existe una correlación positiva media; esto tiene relación con Robles (2017). En su investigación influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la clínica san Gabriel del distrito de San Miguel – 2017 donde obtuvo un coeficiente de correlación de 0.989 con un valor de significancia de 0.000 y explica que hay relación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral para esta investigación

concuenda con el indicador trabajo en equipo. Es importante mencionar que actualmente en las organizaciones en el proceso de selección para un puesto de trabajo. Unos de los requisitos que los aspirantes deben poseer para una vacante son competencias relacionadas al trabajo en equipo y comunicación efectiva que permitan aumentar la sinergia entre las áreas y el personal.

Ampuero (2016) citado por Mallqui (2017) en su investigación Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones Zamm. s.a.c. de Huaraz, en el año 2017. Indica que el diseño ergonómico de puesto permite incrementar la productividad y trabajo en equipo de los trabajadores. Por ello en la investigación de correa (2017) concluyo que una gestión basada en competencias tiene un efecto positivo en el talento humano, pues verifico que hubo una mejora en sus capacidades y habilidades, lo que ha sido permitido un crecimiento y desarrollo empresarial y económico, además sostiene que Pese a que la gestión por competencias es una herramienta que pocos conocen y utilizan es de gran apoyo en la actualidad para las organizaciones, debido a la selección y ubicación de su personal en áreas estratégicas. Por consiguiente, las empresas que han aplicado la gestión de competencias han logrado obtener rentabilidad, lo cual es el objetivo de toda organización. Esto guarda relación con el experimento de Hawthorne donde la teoría indica que es Importante establecer dentro de una organización las relaciones sociales donde el trabajo en equipo es un indicador que nos puede ayudar a saber si existe buenas relaciones y también una comunicación eficaz.

V. CONCLUSIONES

Considerando la investigación realizada y sus resultados, se concluye lo siguiente:

Primera

Según la hipótesis general se concluye que el perfil de puesto se relaciona en un nivel positivo considerable con la competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Segunda

Según la hipótesis específica 1 se concluye que el perfil de puesto se relaciona en un nivel positivo considerable con la competencia cardinal en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Tercera

Según la hipótesis específica 2 se concluye que el perfil de puesto se relaciona en un nivel débil con la competencia específica gerencial en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

Cuarta

Según la hipótesis específica 3 se concluye que el perfil de puesto se relaciona en un nivel positivo medio con la competencia específica por área en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Para mejorar el nivel de los trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. respecto a la relación del perfil de puesto y competencia laboral se recomienda que se elabore un perfil de puesto para contar con el personal más idóneo para cada puesto, para ello debe de contener las competencias necesarias para un mejor desempeño.

Segunda

Para mejorar el nivel de los trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. respecto a la relación del perfil de puesto y competencia cardinal se recomienda que a todos los puestos vacantes deben tener como requisitos indispensables las competencias básicas requeridas al personal como el compromiso y adaptabilidad al cambio.

Tercera

Para mejorar el nivel de los trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. respecto a la relación del perfil de puesto y competencia específica gerencial se recomienda que los jefes de área o el personal que tenga trabajadores a su cargo se les realice una evaluación para saber si tienen las habilidades para fomentar el compromiso e inspire el ejemplo hacia los demás.

Cuarta

Para mejorar el nivel de los trabajadores de la empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. respecto a la relación del perfil de puesto y competencia específica por área se recomienda que todo el personal en su mayoría maneje competencias de grupo como lo es el trabajo en equipo y la comunicación eficaz este tipo de competencias son necesarias dentro de la empresa mejorando la comunicación entre las áreas y colocando a los trabajadores en función de un mismo objetivo.

Quinta

Se recomienda a los futuros estudiantes e investigadores a seguir realizando investigaciones sobre los temas de perfil de puesto y competencia laboral, ya que es un tema de gran importancia para que las empresas cuenten con personal calificado con las características que se ajusten al puesto y también porque permite que más personas se capaciten tenga más cualidades como profesional.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015), *Dirección Estratégica de RRHH Gestión por Competencias*. (3.ª ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2005), *Desempeño por Competencias Evaluación 360 Grados*. (2.ª ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Ángeles Duran, L. B. (2016). *Competencias laborales y perfiles de puesto del personal adscrito a EMAPA Huancavelica - 2015*.
- Apaza Quispe, Y. O. (2017). *Competencias gerenciales y gestión educativa en la Institución Educativa Perú-Birf "República de Bolivia"*, Villa el Salvador, Lima, 2017.
- Armas, Y Llanos, M & Traverso, P. (2017), *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Asesores de pymes (2018) Recuperado de: <http://asesoresdepymes.com/reclutamiento-versus-seleccion/>
- Behar.D (2008). *Metodología de la Investigación: Introducción a la Metodología de la Investigación*:(1ra ed.). Argentina: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México D.F.: Pearson Educación.
- Bermúdez, Evelin, & Bravo, Verónica (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*. <i>Omnia, 22</i>(3), undefined-undefined. [fecha de Consulta 3 de Noviembre de 2019]. ISSN: 1315-8856. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73752819005
- Blas Jaico, M. V. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017*.
- Camacaro, M. (junio,2016). *Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela*.

- Cárdenas. N & Sangurima. E (2015). *Construcción de perfiles por competencias y valoración de cargos para la industria manufacturera de calzado con aplicación a la empresa Litargmode cía. Ltda. ubicada en el cantón Gualaceo periodo 2015.*
- Castaño, R. (2005), *La Gestión Integral de Recursos Humanos*, (291. ° ed.). España: Universidad de Alcalá.
- Chavez, J. (2016). *Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del sistema de educación a distancia de la universidad Tecnológica Equinoccial en Quito* (Tesis de Magister). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5326/1/T2069-MDTH-Chavez-Dise%C3%B1o.pdf>.
- Chiavenato, I. (2017), *Administración de Recursos Humanos*, (10.ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cinterfor. (2004), *40 preguntas sobre competencia laboral*. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel13.pdf
- Congreso,(2015).Recuperadode:[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/818A3A93C0C83BA7052580A4005C5365/\\$FILE/tamasaku.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/818A3A93C0C83BA7052580A4005C5365/$FILE/tamasaku.pdf).
- Cornejo Conza, karen. (2019). Competencias adquiridas y desempeño laboral de Guías de Turismo en la ciudad del Cusco – año 2016. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 7(01), 355-361. Recuperado a partir de <http://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Yachay/article/view/84>
- Correa Jimenez, S. E. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Domínguez Lazo, J. P. (2018). *Diseño del perfil de puesto y su influencia en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos*, 2018.
- García,M. Duque, J. & Hurtado, A (setiembre, 2017) Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level.*Estudios Gerenciales*. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012359232017000300250&script=sci_abstract&tlng=en.

- García Saavedra, L. A. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016
- Gobierno de México (2018); competencia para el sector de hidrocarburos recuperado: <https://www.gob.mx/asea/prensa/desarrolla-asea-estandares-de-competencia-para-sector-hidrocarburos?idiom=es>
- Gil Castro, I., Patricio Villanueva, G., & Castro Romero, M. (2015). Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial.
- Hernández, E. Martínez, I. y Méndez, E. (2016). Propuesta de perfiles par el análisis y descripción de puestos en las unidades de registro del estado familiar y tesorería de la alcaldía municipal de Zacatecoluca, La Paz (tesis de licenciado). Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/12008/1/14102927.pdf>
- Hernández, L. (2017). ¡Atención al cliente y gestión por competencias en el área de cobranzas de las tarjetas oh En la Empresa Financiera Oh! S.A. San Borja - Lima, 2017
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (5a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jaime Aybar, I. G. (2017). *Gestión del Talento humano y Competencias laborales en el área de programación logística de la sede central de Essalud - Jesús María - Lima, 2016*
- Litano Yovera, R. M. (2018). “*Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín-Lima, 2018*”.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannicela, M. (2012) ADMINISTRACION. Una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Mallqui Fernández, M. G. (2017). *Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017.*

- Mertens, L. (2000), *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*, (1.ª ed.). España: Ciencia y la Cultura (OEI).
- Mills, R. (2007), *El Manual de Competencias Laborales*, (1.ª ed.). México: Panorama Editorial.
- Minedu(2019); causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. recuperado de:<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6555/Encuesta%20de%20habilidades%20al%20trabajo%20ENHAT%202017-2018%20causas%20y%20consecuencias%20de%20la%20brecha%20de%20habilidades%20en%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mondy, R. (2010), *Administración de Recursos Humanos*, (11.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Muñoz, M & Soto, F. (2017) Impact of the evaluation of labor competences in the effectiveness results of the essential activities of the positions, in an industrial organization of Ecuador. *Revista Publicando*. Recuperado de: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/488>.
- Puchol, L. (2012), *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, (7.ª ed.). España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Revista virtual de estudios generales. (2017): VOL. (5). Recuperado de:<https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/REVISTA%20ENCUENTROS%205%20EEGG.pdf>
- Robles Mejía, I. O. (2017). “*Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel – 2017*”.
- Romaní Salas. E.E (2018). “*Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO “Carlos Cueto Fernandini” de Barranco, UGEL N° 07, 2016*”
- Rodríguez, E (2018) El perfil del docente competente de Humanidades y Ciencias Sociales en el bachillerato mexicano desde la perspectiva del alumno: (Vol. 36) N° 3. 2018, pp. 353-376. Recuperado de: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/66344/1/350041-texto%20del%20art%20c3%20adculo-1188211-1-10-20181129.pdf>.

- Sáez, J. (2017). Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=c3CZDgAAQBAJ&pg=PT23&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj5rt2_8JDeAhXE51MKHYQWDqgQ6AEIJzAA#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false
- Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. (2009), *El Enfoque de Competencia Laboral. Manual de formación*, (1.ª ed.). Uruguay: Cinterfor
- Velásquez Taboada, K. R. M. (2018). *Evaluación de Competencias Laborales Genéricas en la UGEL N° 02 - La Esperanza 2018*.
- Werther, W. & Davis, K. (2008), *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*, (6.ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Yumbato López, D. R. (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la UGEL Tingo María, 2016*. Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_1dd77a75a277b1d05c2beb8d07c21236/Cite

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia

Perfil de puesto y competencia laboral en una empresa de gas licuado de petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Perfil de Puesto y La Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Perfil de Puesto con la Competencia Cardinal en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Perfil de Puesto con la Competencia Específica Gerencial en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Perfil de Puesto con la Competencia Específica por Área en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Perfil de Puesto y la Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el Perfil de Puesto con la Competencia Cardinal en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. Determinar la relación que existe entre el Perfil de Puesto con la Competencia Específica Gerencial en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. Determinar la relación que existe entre el Perfil de Puesto con la Competencia Específica por Área en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019. 	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto y La Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Cardinal en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Específica Gerencial en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el Perfil de Puesto con la Competencia Específica por Área en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019.</p>	<p>Perfil de puesto</p> <p>Competencia Laboral</p>	<p>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</p> <p>ANÁLISIS DEL PUESTO</p> <p>COMPETENCIA CARDINAL</p> <p>COMPETENCIA ESPECÍFICA GERENCIAL</p> <p>COMPETENCIA ESPECÍFICA POR ÁREA</p>	<p>UBICACIÓN DEL PUESTO</p> <p>RESPONSABILIDADES (TAREAS)</p> <p>REQUISITOS</p> <p>CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</p> <p>COMPROMISO</p> <p>ÉTICA</p> <p>LIDERAZGO EJEMPLAR</p> <p>COMUNICACIÓN EFICAZ</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>Aplicada</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p> <p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p> <p>NIVEL</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario de 24 ítems</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>50 trabajadores</p> <p>TIPO DE MUESTRA</p> <p>se considera muestra censal por ser el total de la población</p>

Anexo B. Cuestionario de la variable perfil de puesto

ENCUESTA N°1 PARA DETERMINAR EL NIVEL DEL PERFIL DE PUESTO

Estimado Señor (a):

Buenas tardes, el presente cuestionario pertenece a una investigación que comprende evaluar el perfil de puesto, por favor responda las alternativas según corresponda, marque con una "X" la alternativa según su criterio.

	5 SIEMPRE	4 CASI SIEMPRE	3 AVECES	2 CASI NUNCA	1 NUNCA				
N°	ÍTEMS				5	4	3	2	1
Descripción del puesto									
1	Considera que la denominación del cargo que ocupa en la empresa corresponde a las funciones que ejecuta.								
2	Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la empresa.								
3	Las tareas que usted realiza están estrechamente relacionada al puesto al cual postulo.								
4	Conoce usted cuales son las responsabilidades y obligaciones que debe realizar.								
5	Las funciones que usted realiza solo son ejecutadas por personal que tiene un puesto similar al suyo.								
6	La empresa brinda al personal un detalle de cada una de las funciones según el puesto.								
Análisis del Puesto									
7	Los conocimientos del personal van en relación con las exigencias del puesto.								
8	El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales.								
9	En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos.								
10	El ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza.								
11	Considera usted que la empresa mejorara las condiciones de trabajo de su puesto.								
12	Cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño								

Anexo C. Cuestionario de la variable competencia laboral

ENCUESTA N°1 PARA DETERMINAR EL NIVEL DE LA COMPETENCIA LABORAL

Estimado Señor (a):

Buenas tardes, el presente cuestionario pertenece a una investigación que comprende evaluar la competencia laboral, por favor responda las alternativas según corresponda, marque con una "X" la alternativa según su criterio

	5	4	3	2	1				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA				
N°	ÍTEMS				5	4	3	2	1
COMPETENCIA CARDINAL									
1	Cuando surgen cambios en su entorno laboral sus compañeros muestran resistencia.								
2	Los trabajadores demuestran su compromiso en cada una de las tareas que realizan.								
3	Considera imprescindible tomar muy en cuenta los aspectos éticos en su profesión.								
4	Las acciones que ejecutan en su puesto están ligados a principios morales.								
COMPETENCIA ESPECÍFICA GERENCIAL									
5	El jefe ejerce un liderazgo que permite el desarrollo de los trabajadores en la empresa.								
6	El jefe utiliza la influencia de manera positiva para fomentar el compromiso en los colaboradores.								
7	Cuando surge una situación de discrepancia entre la empresa y los colaboradores el jefe mantiene un nivel de negociación favorable para ambas partes.								
COMPETENCIA ESPECÍFICA POR AREA									
8	La comunicación es fluida en todos los niveles de la organización.								
9	En tu área de trabajo se maneja la información clara y oportuna.								
10	El personal del área realiza sus labores en función de un mismo objetivo								
11	Considera que es mejor trabajar en equipo								
12	Los trabajadores realizan sus funciones en menor tiempo en equipo								

Anexo D. Prueba de normalidad

	KOLMOGOROV-SMIRNOV ^A		
	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
Perfil de puesto	,159	50	,003
Competencia cardinal	,147	50	,009
Competencia laboral	,197	50	,000
Competencia especifica gerencial	,221	50	,000
Competencia especifica por área	,261	50	,000

Fuente: Programa estadístico SPSS versión 25.

Interpretación: De acuerdo la tabla N° 14 la muestra que representa a 50 trabajadores, la prueba de normalidad se calcula mediante Kolmogorov-Smirnova dado que tiene como peculiaridad a 50, dicha prueba se realiza con la finalidad de saber si los datos se comportan de manera normal o no normal para poder realizar la elección del tipo de coeficiente de correlación se aplicara para probar la hipótesis.

Los datos analizados muestran un comportamiento normal y no normal cuando debido a que la significancia de al menos una de las variables analizadas es menor a 0,05, por tal motivo se aplicó la prueba de hipótesis de Rho de Spearman.

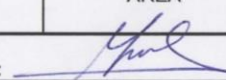
Anexo E. Validación de experto 1

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS						
Título de la investigación: "Perfil de Puesto y Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019"						
Apellidos y nombres del investigador: Luis Ricardo Mateo Alcarraz						
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. PUASA CONCHA DAVID FERNANDO</i>						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
PERFIL DE PUESTO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	UBICACIÓN DEL PUESTO	Considera que la denominación del cargo que ocupa en la empresa corresponde a las funciones que ejecuta.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		RESPONSABILIDADES (TAREAS)	Las tareas que usted realiza están estrechamente relacionada al puesto al cual postulo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Conoce usted cuales son las responsabilidades y obligaciones que debe realizar.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Las funciones que usted realiza solo son ejecutadas por personal que tiene un puesto similar al suyo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	ANÁLISIS DEL PUESTO	REQUISITOS	La empresa brinda al personal un detalle de cada una de las funciones según el puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Los conocimientos del personal van en relación con las exigencias del puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		CONDICIONES DE TRABAJO	En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			El ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza.		<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPETENCIA LABORAL	COMPETENCIA CARDINAL	ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Considera usted que la empresa mejorara las condiciones de trabajo de su puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMPROMISO	Cuando surgen cambios en su entorno laboral sus compañeros muestran resistencia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Los trabajadores demuestran su compromiso en cada una de las tareas que realizan.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIA ESPECIFICA GERENCIAL	ETICA	Considera imprescindible tomar muy en cuenta los aspectos éticos en su profesión	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las acciones que ejecuta en su puesto están ligados a principios morales.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			El jefe ejerce un liderazgo que permite el desarrollo de los trabajadores en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		LIDERAZGO EJEMPLAR	El jefe utiliza la influencia de manera positiva para fomentar el compromiso en los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Cuando surge una situación de discrepancia entre la empresa y los colaboradores el jefe mantiene un nivel de negociación favorable para ambas partes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			La comunicación es fluida en todos los niveles de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		
En su área de trabajo se maneja la información clara y oportuna.			<input checked="" type="checkbox"/>			
COMPETENCIA ESPECIFICA POR AREA	COMUNICACIÓN EFICAZ	El personal del área realiza sus labores en función de un mismo objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Considera que es mejor trabajar en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	TRABAJO EN EQUIPO	Los trabajadores realizan sus funciones en menor tiempo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto: <i>[Firma]</i> 23168979			Fecha: 28/10/2019			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


Anexo F. Validación de experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Perfil de Puesto y Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Luis Ricardo Mateo Alcarraz							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dra. Luna Bamarra Magaly Ericka</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PERFIL DE PUESTO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	UBICACIÓN DEL PUESTO	Considera que la denominación del cargo que ocupa en la empresa corresponde a las funciones que ejecuta.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RESPONSABILIDADES (TAREAS)	Las tareas que usted realiza están estrechamente relacionada al puesto al cual postulo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Conoce usted cuales son las responsabilidades y obligaciones que debe realizar.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las funciones que usted realiza solo son ejecutadas por personal que tiene un puesto similar al suyo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ANÁLISIS DEL PUESTO	REQUISITOS	La empresa brinda al personal un detalle de cada una de las funciones según el puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los conocimientos del personal van en relación con las exigencias del puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza.		<input checked="" type="checkbox"/>		
COMPETENCIA LABORAL	COMPETENCIA CARDINAL	CONDICIONES DE TRABAJO	Considera usted que la empresa mejorara las condiciones de trabajo de su puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Cuando surgen cambios en su entorno laboral sus compañeros muestran resistencia.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIA ESPECIFICA GERENCIAL	COMPROMISO	Los trabajadores demuestran su compromiso en cada una de las tareas que realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			ETICA	Considera imprescindible tomar muy en cuenta los aspectos éticos en su profesión	<input checked="" type="checkbox"/>		
		LIDERAZGO EJEMPLAR	Las acciones que ejecuta en su puesto están ligados a principios morales.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El jefe ejerce un liderazgo que permite el desarrollo de los trabajadores en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El jefe utiliza la influencia de manera positiva para fomentar el compromiso en los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPETENCIA ESPECIFICA POR ÁREA	COMUNICACIÓN EFICAZ	Cuando surge una situación de discrepancia entre la empresa y los colaboradores el jefe mantiene un nivel de negociación favorable para ambas partes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
				La comunicación es fluida en todos los niveles de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		
En su área de trabajo se maneja la información clara y oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>						
TRABAJO EN EQUIPO	El personal del área realiza sus labores en función de un mismo objetivo.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Considera que es mejor trabajar en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto: 			Fecha: <i>28/10/2019</i>				

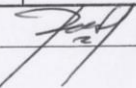
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo G. Validación de experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS										
Título de la investigación: "Perfil de Puesto y Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019"										
Apellidos y nombres del investigador: Luis Ricardo Mateo Alcarraz										
Apellidos y nombres del experto: JUANES BARRAN / Silvia Juez										
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS			
PERFIL DE PUESTO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	UBICACIÓN DEL PUESTO	Considera que la denominación del cargo que ocupa en la empresa corresponde a las funciones que ejecuta.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>					
			Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>					
		RESPONSABILIDADES (TAREAS)	Las tareas que usted realiza están estrechamente relacionada al puesto al cual postulo.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			Conoce usted cuales son las responsabilidades y obligaciones que debe realizar.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			Las funciones que usted realiza solo son ejecutadas por personal que tiene un puesto similar al suyo.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			La empresa brinda al personal un detalle de cada una de las funciones según el puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>					
	ANÁLISIS DEL PUESTO	REQUISITOS	Los conocimientos del personal van en relación con las exigencias del puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos.		<input checked="" type="checkbox"/>					
		CONDICIONES DE TRABAJO	El ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			Considera usted que la empresa mejorara las condiciones de trabajo de su puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>					
			Cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño.		<input checked="" type="checkbox"/>					
COMPETENCIA LABORAL	COMPETENCIA CARDINAL	ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Cuando surgen cambios en su entorno laboral sus compañeros muestran resistencia.	<input checked="" type="checkbox"/>						
		COMPROMISO	Los trabajadores demuestran su compromiso en cada una de las tareas que realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>						
		ETICA	Considera imprescindible tomar muy en cuenta los aspectos éticos en su profesión	<input checked="" type="checkbox"/>						
	COMPETENCIA ESPECIFICA GERENCIAL	LIDERAZGO EJEMPLAR	Las acciones que ejecuta en su puesto están ligados a principios morales.	<input checked="" type="checkbox"/>						
			El jefe ejerce un liderazgo que permite el desarrollo de los trabajadores en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>						
			El jefe utiliza la influencia de manera positiva para fomentar el compromiso en los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>						
		COMUNICACIÓN EFICAZ	Cuando surge una situación de discrepancia entre la empresa y los colaboradores el jefe mantiene un nivel de negociación favorable para ambas partes.	<input checked="" type="checkbox"/>						
			La comunicación es fluida en todos los niveles de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>						
			En su área de trabajo se maneja la información clara y oportuna.	<input checked="" type="checkbox"/>						
	COMPETENCIA ESPECIFICA POR ÁREA	TRABAJO EN EQUIPO	El personal del área realiza sus labores en función de un mismo objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>						
			Considera que es mejor trabajar en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>						
		Los trabajadores realizan sus funciones en menor tiempo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
Firma del experto:				Fecha:	28/10/2019					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo H. Validación de experto 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "Perfil de Puesto y Competencia Laboral en una Empresa de Gas Licuado de Petróleo del distrito de Puente Piedra, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Luis Ricardo Mateo Alcarraz							
Apellidos y nombres del experto: <u>CALERO SALDANA, RAUL ROBERTO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PERFIL DE PUESTO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	UBICACIÓN DEL PUESTO	Considera que la denominación del cargo que ocupa en la empresa corresponde a las funciones que ejecuta.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RESPONSABILIDADES (TAREAS)	Las tareas que usted realiza están estrechamente relacionada al puesto al cual postulo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Conoce usted cuales son las responsabilidades y obligaciones que debe realizar.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Las funciones que usted realiza solo son ejecutadas por personal que tiene un puesto similar al suyo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ANÁLISIS DEL PUESTO	REQUISITOS	La empresa brinda al personal un detalle de cada una de las funciones según el puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los conocimientos del personal van en relación con las exigencias del puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza.		<input checked="" type="checkbox"/>		
COMPETENCIA LABORAL	COMPETENCIA CARDINAL	ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Considera usted que la empresa mejorara las condiciones de trabajo de su puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Cuenta con las herramientas necesarias para su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPROMISO	Cuando surgen cambios en su entorno laboral sus compañeros muestran resistencia.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Los trabajadores demuestran su compromiso en cada una de las tareas que realizan.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	ETICA	Considera imprescindible tomar muy en cuenta los aspectos éticos en su profesión	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Las acciones que ejecuta en su puesto están ligados a principios morales.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	COMPETENCIA ESPECIFICA GERENCIAL	LIDERAZGO EJEMPLAR	El jefe ejerce un liderazgo que permite el desarrollo de los trabajadores en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El jefe utiliza la influencia de manera positiva para fomentar el compromiso en los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Cuando surge una situación de discrepancia entre la empresa y los colaboradores el jefe mantiene un nivel de negociación favorable para ambas partes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIA ESPECIFICA POR ÁREA	COMUNICACIÓN EFICAZ	La comunicación es fluida en todos los niveles de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>			
En su área de trabajo se maneja la información clara y oportuna.			<input checked="" type="checkbox"/>				
TRABAJO EN EQUIPO		El personal del área realiza sus labores en función de un mismo objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Considera que es mejor trabajar en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto: 			Fecha: <u>28/10/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.