



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación
de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de
Jaén, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cashú Sánchez, Manuela Georgina (ORCID: 0000-0003-4192-5571)

León Torres, María Elena (ORCID: 0000-0002-8395-2191)

ASESORES:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

Mg. Urbina Suasnabar, Cristian (ORCID: 0000-0002-9127-1636)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis amados hijos Sammy y Dereck quienes son mi inspiración para seguir adelante. A mi esposo Eddie por el apoyo incondicional para llegar hacer una profesional de éxito. A mis padres Flor Annie y Manuel por el apoyo permanente para conseguir mis metas y objetivos.

María Elena.

A Dios todo poderoso por haberme brindado las fuerzas necesarias en estos largos años de constante lucha y perseverancia para sobrevivir a esta crisis y darnos la oportunidad de seguir con vida y salud. A mi madre Bertha y a mis ocho hermanos en particular a Yoli, a mi hija Nemmenka y todo el personal administrativo de Tel-System por su apoyo incondicional a María Elena compañera de tesis. A todo ustedes con gratitud.

Manuela Georgina.

Agradecimiento

En primer lugar agradecemos al personal administrativo y académico de la universidad Cesar Vallejo, por habernos brindado la oportunidad de poder obtener la licenciatura en su prestigiosa universidad.

También agradecemos al asesor Mg. Cristian Urbina Suasnabar, y coasesor externo Dr. Jose Ricardo Mondragon Regalado por sus sabias enseñanzas y habernos guiado pasó a paso para el desarrollo del presente estudio de investigación, así mismo agradecer a Eddie Abarca López, gerente de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, por habernos brindado la autorización y las facilidades necesarias para realizar la investigación en sus instalaciones.

Las autoras

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Ítems del cuestionario competencias gerenciales</i>	29
Tabla 2 <i>Ítems del cuestionario desempeño laboral</i>	30
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad variable y dimensiones</i>	35
Tabla 4 <i>Correlación entre competencias gerenciales y desempeño laboral</i>	36
Tabla 5 <i>Nivel de competencias gerenciales asociación de productores</i>	36
Tabla 6 <i>Nivel de desempeño laboral asociación de productores</i>	38
Tabla 7 <i>Correlación entre liderazgo y variable desempeño laboral</i>	39
Tabla 8 <i>Correlación entre trabajo en equipo y desempeño laboral</i>	40
Tabla 9 <i>Correlación entre toma de desición y desempeño laboral</i>	41
Tabla 10 <i>Correlación entre comunicación y desempeño laboral</i>	41
Tabla 11 <i>Correlación entre multiculturalidad y desempeño laboral</i>	42
Tabla 12 <i>Correlación entre autodeterminación y desempeño laboral</i>	43

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Nivel de competencias gerenciales en la asociación de productores</i>	37
Figura 2	<i>Nivel de desempeño labora en la asociación de productores</i>	38

Resumen

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal tuvo por finalidad determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral en una población de 350 colaboradores de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020. El muestreo se aplicó mediante el método estadístico no probabilístico eligiendo a 150 colaboradores, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de competencias gerenciales y el cuestionario desempeño laboral ambos con validez de contenido y validez estadística, las pruebas dieron como resultado una correlación de 0,599 se concluye que existe correlación estadísticamente significativa positiva considerable entre ambas variables. Así también se concluye que existe correlación estadística significativa ($p=000$) positiva considerable entre las dimensiones de las competencias gerenciales: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, multiculturalidad y autodeterminación de 0.626, 0.602, 0.564, 0.581, 0.626 respectivamente y la dimensión toma de decisiones muestra correlación positiva media de 0.445; así mismo se determinó el nivel de las competencias gerenciales, el 89.3% nivel alto, el 10% nivel medio o regular y el 0.7% nivel bajo; el nivel de desempeño laboral en la asociación es, el 82% nivel alto y 18% nivel medio o regula.

Palabras clave: Competencias gerenciales, desempeño laboral, trabajo en equipo, liderazgo.

Abstract

The research is of a descriptive correlational type, a cross-sectional non-experimental design was intended to determine the relationship between skills and job performance in a population of 350 employees of the association of agricultural producers Gold Coffee Peru province of Jaén 2020. The sampling was applied using the method non-probabilistic statistic choosing 150 employees, the instruments used were the managerial competencies questionnaire and the job performance questionnaire, both with content and statistical validity, the tests resulted in a correlation of 0.599, it is concluded that there is a significant positive statistically significant correlation between both variables. Thus, it is also concluded that there is a significant positive statistical correlation ($p = 000$) between the dimensions of managerial competencies: leadership, teamwork, communication, multiculturalism and self-determination of 0.626, 0.602, 0.564, 0.581, 0.626 respectively and the dimension takes decision shows mean positive correlation of 0.445; Likewise, the level of managerial competencies was determined, 89.3% high level, 10% medium or regular level and 0.7% low level; The level of job performance in the association is 82% high level and 18% medium or regular level.

Keywords: Management skills, job performance, teamwork, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

América latina con más de 600 millones de habitantes, muestra al mundo altas tasas de crecimiento económico, sin embargo este crecimiento no solo se debe al ingreso de sus altos costos en materia prima si no a la capacidad de capital humano que han demostrado altos niveles de competencias gerenciales permitido mejorar la productividad y posicionar al continente en los más altos estándares internacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Un estudio Gubernamental en España sostiene que la población entre 25 a 50 años de edad son los que alcanzan alto nivel en desarrollo de competencias gerenciales con el 65%, el crecimiento económico y productivo de su país estaría relacionado al potencial de capital humano preparado, en los diversos sectores de producción en el ámbito público y privado (Asemplo, 2017).

Un estudio en Indonesia sobre las competencias gerenciales sostiene que las empresas e instituciones o cualquier organización necesita de estrategias para poder hacer frente a las exigencias de un mundo globalizado donde los usuarios o clientes son cada vez más exigentes, se necesita de un sin número de habilidades y de conocimientos que conllevan a los administradores o gerentes a innovar y demostrar distintos comportamientos y actitudes que les asegure el desempeño optimo en cualquier puesto laboral (Sangka et al., 2019).

Así mismo, un estudio en Nigeria sobre las competencias gerenciales manifiesta que una organización o cualquier empresa pública o privada demuestra buena productividad tan igual al desempeño de sus directivos o gerentes. A demás sostiene que si las competencias gerenciales son inadecuadas en cualquier empresa o institución, también generará un alto potencial de impacto negativo en la prestación de atención y de calidad del servicio (Okonkwo et al., 2020).

Un estudio en Paquistán sostiene que las empresas e instituciones públicas han mejorado su capacidad de atención y de productividad, además sostiene que es necesario que los administradores, gerentes o directivos se preocupen por asimilar

nuevas competencias con una mirada futurista y que responda a los cambios sociales (Wahab y Tyasari, 2020).

Las competencias gerenciales, según Lara et al. (2020), es mucho más compleja en cuanto a la formación de nuevos gerentes y directivos, se debe tener en cuenta otros enfoques como el transcultural ya que estos son formados en su mayoría bajo un mismo contexto y en la práctica se encuentra en un mercado global y multicultural con diferentes formas de vivir entre otros factores.

Sin embargo las buenas competencias gerenciales en las organizaciones ya sean públicas o privadas generan un impacto positivo en el desempeño laboral de sus colaboradores y estas impulsan al crecimiento de una organización (Krivosheev y Makarov, 2020).

En Malasia, una investigación relacionada al desempeño laboral sostiene que este depende de ciertos criterios gerenciales que promueven nuevas competencias en los colaboradores para mejorar y generar la auto eficiencia y desarrollo de nuevas habilidades que le permita ser más eficientes en su trabajo (Jamjumrus et al., 2019).

El desempeño laboral es la capacidad que los colaboradores demuestran ante las diversas actividades o funciones asumidas en las organizaciones, que comprometen la autogestión y mide principalmente la relación entre competencias, el trabajo y la acción, así como la gestión de relaciones en la organización y habilidades analíticas (Lakshminarayanan et al., 2016).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (2016) sostiene que el Perú solo el 50,5% de los gerentes son considerados infracualificados lo que significa que el trabajo que realizan no es eficiente, el personal directivo o gerencial mantiene escasas competencias que generen espacios de mejora entre la oferta y demanda, además que las empresas peruanas tiene dificultades para contratar personal eficiente.

Actualmente no existen investigaciones que expliquen a fondo la relación que existe entre competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios, Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020. La

asociación, se encuentra ubicada en la provincia de Jaén, está integrada por la firma de agricultores y productores de café orgánico cuya producción se certifica previa evaluación siendo un indicador fundamental el uso de abonos 100% orgánicos.

Gold Coffee Perú ofrecen su servicio de compra de café en base al modelo del comercio justo no tiene intermediarios por lo que exportan directamente hacia los mercados internacionales, paga un precio justo a los productores asociados, presta facilidades en la capacitación técnica, brinda apoyo con abonos orgánicos entre otros tipos de servicios que son de mucha ayuda a los productores para que mejoren su calidad de vida.

Frente a este contexto se ha establecido la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es el nivel de relación entre competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?

La presente investigación establece relevancia ya que contribuirá a la identificación de la respuesta de la pregunta de investigación planteada, por ello constituye un aporte teórico ya que comprobará el nivel de relación de las variables y también detallará el nivel de cada una de ellas; estas evidencias trascenderá en el nuevo discernimiento del contexto real sobre las competencias gerenciales y el desempeño laboral que servirá de base para futuras investigaciones.

A nivel metodológico permitirá confirmar la escala de correlación entre la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral utilizando el método descriptivo y correlacional sobre la base de los datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta que será aplicada a los colaboradores de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú

A nivel práctico, las evidencias que se obtengan como resultados servirán a que los responsables de gerencia y/o administradores de la asociación Gold Coffee planteen planes de intervención que permita prevenir la baja productividad y mejore la competitividad laboral y de mercado.

En este sentido el objetivo general de la investigación es determinar el nivel de relación de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020; y como objetivos específicos:

Determinar el nivel de las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020; establecer el nivel de relación entre la dimensión liderazgo de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020, Evaluar el nivel de relación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020, establecer el nivel de relación entre la dimensión toma de decisiones de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020, establecer el nivel de relación entre la dimensión comunicación de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020 y determinar el nivel de relación entre las dimensiones multiculturalidad, autodeterminación de las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.

Sobre la hipótesis general planteada; H₁: Existe relación entre la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020. H₀: No existe relación, entre la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020.

Sobre la hipótesis específica; H₁: Existe relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de las competencias gerenciales: liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación, multiculturalidad y autoadministración. Sobre la hipótesis específica; H₀: No existe relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de las competencias gerenciales: liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación, multiculturalidad y autoadministración.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales se cita a los siguientes trabajos de investigación:

Vera Paredes (2016), estudio realizado en Buenos Aires Argentina, el objetivo es determinar la relación entre la variable competencias gerenciales y desempeño laboral. El estudio es correlacional - descriptiva y se aplicó en el Bando de Guayaquil, llegando a concluir que las competencias gerenciales abren nuevas formas para contribuir a mejorar el desempeño en las organizaciones, el estudio sostiene que a mejores prácticas de competencias gerenciales se muestra también un clima favorable en la organización, estas repercuten sobre los sentimientos y responsabilidades en su cargo y mejora sus capacidades laborales y de desempeño. Estas características o atributos que muestran las organizaciones hacen más competitivas las empresas y organizaciones. Las pruebas estadísticas realizadas demuestran que las competencias gerenciales se relacionan directamente con el desempeño laboral.

Salazar et al. (2018), en su tesis presentada en el Cantón Ambato – Ecuador, con el propósito de determinar cuál es la relación de las competencias gerenciales y el desempeño laboral, estudio de tipo correlacional - descriptiva, llegó a concluir que estas variables se relaciona de manera fuerte en un grado de 80% y en relación medios o bajos en un 20% en los puestos de gerencia de primer nivel en donde se evaluó las competencias gerenciales abordando la motivación, actitud frente al cambio, comunicación, liderazgo, toma de decisiones. También concluye que estas variables muestran un grado de relación de 15% a 20% donde la relación es mucho menor e inversa lo que quiere decir que los mandos medios y bajos no tiene problemas de liderazgo y de formación técnica que permita prestar mejor atención a la gestión organizacional. Las pruebas de correlación demostraron que existe relación directa lo que indica que a mayores competencias gerenciales habrá mayor desempeño laboral y a menor desempeño gerencial el desempeño laboral se reduce.

En Venezuela, Núñez et al. (2018), en su artículo referente a la relación de las competencias gerenciales y desempeño laboral, investigación de tipo correlacional

descriptiva concluye que las competencias inciden en las dimensiones del desempeño laboral siempre y cuando estas sean gestionadas convenientemente; estadísticamente estas variables inciden en un grado de 66,5% positivamente es decir a mayor grado de competencias gerenciales aplicadas, el desempeño de los colaboradores también se incrementarán. Los valores encontrados indican que existe relación positiva directa. Depende del gerente y de las destrezas que estos tengan para mejorar la organización; el desempeño laboral es la medula fundamental para mejorar y hacer más competitiva a las organizaciones dentro de los mercados.

De acuerdo al objeto de investigación se cita como antecedentes nacionales a las tesis siguientes:

Sinchi Arias (2020), en su tesis de maestría, sobre competencia gerencial y el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de Lima, estudio de tipo descriptiva correlacional, se aplicó con el objetivo de determinar cuál es el nivel de relación entre estas variables, llegando a concluir que la creatividad, iniciativa, compromiso de valores éticos, trabajo en equipo y la toma de decisiones se relacionó significativamente con el desempeño laboral. Así mismo sostiene que el 53.3% de los trabajadores alcanzan niveles aceptables sobre planificación de actividades dentro de la administración. La dimensión planificación de las competencias gerenciales y toma de decisiones se relaciona significativamente. Finalmente las competencias sistemáticas se relaciona de grado moderado con el desempeño laboral, todas las pruebas estadísticas han conllevado a que se acepte la hipótesis general.

Hanco Pérez (2018), en su estudio realizado en Cusco, sobre competencias gerenciales y desempeño laboral realizado en un hospital de Essalud. El estudio es tipo descriptiva correlacional, el objetivo principal fue determinar la relación de las competencias gerenciales y desempeño, llegó a concluir que existe relación significativa entre ambas variables; lo que significa que a mayor nivel de gestión, los niveles de desempeño laboral también se incrementan. Así mismo sostiene que el 13% del personal presenta buenas competencias laborales. En el mismo estudio

se determinó que el 47.8% del personal muestra niveles deficientes en el desempeño laboral y solo el 8.7 % muestra niveles de desempeño eficiente.

Rojas Espinoza (2016), en su investigación realizada en Lima, referente a las competencias gerenciales y desempeño laboral, estudio de tipo descriptiva correlacional, se desarrolló con el fin de determinar los niveles de correlación entre ambas variables, el estudio concluyó que existe correlación significativa entre competencias gerenciales y desempeño laboral en colaboradores del INPE. Así mismo se determinó que existe correlación fuerte entre la dimensión técnica de las competencias y desempeño laboral. También concluyó que la dimensión metodológica de las competencias gerencial y la dimensión trabajo en equipo muestran una relación significativa.

Cardozo y Ordaya (2018), en su tesis de licenciatura realizada en la región de Pasco, el propósito del estudio es determinar la relación de competencias gerenciales y desempeño laboral. El estudio es tipo descriptiva correlacional; la hipótesis planteada fue que las competencias gerenciales se relacionaban con el desempeño laboral entre los trabajadores del sector EsSalud en la región de Cusco. Después de evaluar la hipótesis mediante la prueba chi cuadrada se obtuvieron resultados, 5% de significancia, lo que demuestra que las variables tienen relación entre sí. Así mismo, se determinó la relación entre capacitación y el desempeño laboral, encontrando que estas variables presentan una significancia de 95%.

De acuerdo al objeto de investigación se cita como antecedentes locales y regionales a las tesis siguientes:

Cubas Regalado (2016) en su tesis sobre competencia gerencial y desempeño laboral, desarrollada en la provincia de Jaén; el objetivo fue determinar el nivel de relación entre competencia gerencial y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial Jaén, la investigación es básica no experimental, descriptiva correlacional, el instrumento se aplicó a una muestra de 37 colaboradores y está compuesto por 31 ítems, de acuerdo a las dimensiones que propone Chiavenato; la investigación llegó a determinar que ambas variables se relaciona en grado fuerte con un nivel de significación directa, lo que quiere decir que a mayor competencias gerenciales, se visualiza mayor desempeño laboral en

los colaboradores de la municipalidad provincial también hace mención que la dimensión multiculturalidad influye significativamente en la integración e inclusión de los colaboradores en una organización. Finalmente concluye que la competencia gerencial es muy importante para la mejora de las organizaciones, permite visualizar un mejor clima interno, mayor productividad, mayor calidad y mejor competitividad y asertividad de las instituciones públicas en referencia al usuario.

Llacsá y Marcell (2016), en su tesis de licenciatura desarrollada, con la finalidad de determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral en colaboradores del SENATI Jaén- Cajamarca, estudio no experimental, descriptiva correlacional, se aplicó a una muestra censal de 180 colaboradores; y llegó a concluir que si existe relación significativa, resultados que indican que en la institución los colaboradores demuestran competencias gerenciales y se refleja en el desempeño laboral, se llegó a determinar este resultado comparando los datos obtenidos de las variables mediante correlaciones estadísticas. De esta manera se comprobó la hipótesis planteada que existe relación entre competencias gerenciales y la dimensión desempeño de la tarea, además se comprobó que existe relación entre las competencias gerenciales y la dimensión de civismo, la dimensión autodeterminación desempeño laboral y finalmente las competencias gerenciales y la dimensión falta de productividad con valores significativos. Finalmente manifiesta que las competencias gerenciales y el desempeño laboral es de suma importancia en toda institución lo mismo que es importante mantener colaboradores bien capacitados.

Puyen Castro (2018), en su estudio desarrollado con el objetivo de determinar el nivel de relación entre las competencias gerenciales y desempeño laboral en hoteles 4 estrellas de Cajamarca, el estudio es descriptivo correlacional, el instrumento se aplicó a 80 colaboradores y llegó a concluir que las competencias gerenciales tiene relación con todo las dimensiones del desempeño laboral, así mismo ambas variables se relacionan de manera fuerte, directa y significativa con valores superiores a 0.8 lo que indica que a mayor competencias laborales mayor es el desempeño laboral en los colaboradores de los hoteles, generando espacios adecuados y saludables dentro de las empresas. Así mismo sostiene que el

modelo de comunicación organizacional interna y externa genera espacios adecuados para mejorar el desempeño laboral.

En la presente investigación es importante abordar la definición conceptual que sustenta la variable competencias gerenciales, para ello, citamos a:

Para, Hardy (2018) y Hellriegel (2002), precisan que una competencia está estructurada por tres componentes: los conocimientos que contribuyen a ser el saber hacer, los aspectos emocionales y motivacionales que impulsan el querer hacer y el aspecto organizacional que promueve el poder hacer.

La empresa e instituciones o cualquier organización necesita hoy de un plan innovador para poder hacer frente a las exigencias de los usuarios o clientes por lo que se necesita de un sin número de habilidades y de conocimientos que conllevan a los administradores o gerentes a tomar distintos comportamientos y actitudes que asegure el desempeño óptimo en cualquier puesto laboral (Sangka et al., 2019).

En una organización o cualquier empresa pública o privada demuestra buena productividad tan igual al desempeño de sus directivos o gerentes. Así mismo sostiene que si las competencias gerenciales son inadecuadas en cualquier empresa o institución también generará un alto potencial de impacto negativo en la prestación de atención y de su calidad de servicio (Okonkwo et al., 2020).

Las empresas e instituciones públicas han mejorado su capacidad de atención y de productividad, además sostiene que es necesario que los administradores, gerentes o directivos se preocupen por asimilar nuevas competencias con una mirada futurista y que responda a los cambios sociales (Wahab y Tyasari, 2020).

Las competencias gerenciales según Lara et al. (2020), sostienen que es mucho más compleja en cuanto a la formación de nuevos gerentes y directivos se debe tener en cuenta otros enfoques como el transcultural ya que estos son formados en su mayoría bajo un mismo contexto y en la práctica se encuentra en un mercado global y multicultural con diferentes formas de vivir entre otros factores.

Sin embargo las competencias gerenciales que se practique en una empresa conllevará a tener un mejor desempeño laboral en sus colaboradores y estas

impulsen el crecimiento de una organización ya sea públicas o privadas (Krivosheev y Makarov, 2020).

Por su parte Hardy (2018), en su investigación afirma que las competencias gerenciales es una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, las cuales se pueden identificar y evaluar periódicamente; asimismo, guardan una relación entre sí porque permiten medir desempeños satisfactorios, de acuerdo a estándares utilizados en el aspecto laboral o productivo.

Así mismo, Khan (2017), sostiene que las competencias gerenciales o directivas son consideradas fundamentales en la persona que busca gestionar óptimamente una empresa, ya que desarrolla aspectos centrales y profundos del individuo, los cuales generan conductas que pueden ser observables y modificables e indican formas de comportamiento o de pensar frente a diferentes situaciones y son perdurable en el tiempo; además, se consideran como saberes que le permiten a los trabajadores enfrentar y resolver situaciones laborales con conocimiento y toma de decisiones acertadas.

Por otra parte Vendrell et al. (2020) sostiene que las competencias gerenciales son los conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que toda persona competente debe adquirir, para ser efectiva en la gestión de una empresa u organización. Actualmente, en el ámbito laboral un gerente o directivo es evaluado holísticamente, es decir por su inteligencia y por su capacidad de manejar y administrar el recurso humano.

Para Spinoso et al. (2017) plantean que las competencias gerenciales están constituidas por conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes permiten que una persona pueda desempeñarse de manera efectiva en diversas gerencias o puestos de trabajo y en distintas organizaciones. Cabe señalar que, una competencia gerencial es producto de la combinación de conocimientos, habilidades comportamientos y actitudes que contribuyen al fortalecimiento de la efectividad personal en el ámbito laboral.

Las características de las competencias gerenciales según Hardy (2018) son las siguientes:

El gerenciamiento de la motivación personal, se refiere a la capacidad que debe tener un gerente o directivo para promover y mantener un ritmo de trabajo acorde con la producción requerida, así como, adoptar una conducta auto dirigida orientada hacia el logro de las metas planteadas (Hardy, 2018).

Conducción de grupos de trabajo, es una capacidad organizativa que tiene como finalidad desarrollar, fortalecer y conducir un equipo de trabajo, el cual está integrado por miembros que buscan desempeñarse con autonomía y responsabilidad (Hardy, 2018).

Liderazgo, viene a ser una habilidad imprescindible para orientar las acciones laborales del recurso humano hacia una dirección determinada. Además, la persona que ejerce el liderazgo inspira valores de acción y anticipa escenarios que le permiten plantear adecuadas acciones de ese grupo humano, establecer objetivos, realizar un seguimiento y retroalimentación adecuada y oportuna e integra las opiniones de los demás (Hardy, 2018).

Comunicación eficaz, consiste en desarrollar la capacidad de escucha atenta, es decir, se debe escuchar al interlocutor para comprenderlo y procesar el mensaje, también permite formular interrogantes, expresar conceptos e ideas con efectividad. Asimismo, esta capacidad otorga reconocimiento verbal expresando emociones positivas lo que permite fortalecer la motivación de las personas, afianzar el equipo de trabajo, organizar y construir relaciones (Hardy, 2018).

Dirección de personas, se parte de un diagnóstico para luego realizar un análisis adecuado del recurso humano y de la empresa u organización, este direccionamiento de personas tiene el propósito de mejorar su formación y el fortalecimiento de capacidades, centrándose tanto en la propia persona como en la de las demás (Hardy, 2018).

Gestión del cambio y desarrollo de la organización, esta habilidad gerencial busca garantizar la competitividad y efectividad a largo plazo de la empresa u organización, para ello, se tiene que gestionar y resolver conflictos de manera

eficiente, para lo cual se tiene que tomar decisiones acertadas para optimizar la calidad de la atención y de los productos. El aspecto organizacional y la gestión del cambio forman parte fundamental para orientar estratégicamente y alcanzar las metas propuestas por la organización (Hardy, 2018).

Los tipos de competencias gerenciales, según Xiao y Fernandez (2016) plantea que las competencias gerenciales se distribuyen en tres grupos:

Competencias cardinales, estas competencias de acuerdo a su naturaleza son requeridas a todos los colaboradores que forman parte de la organización, asimismo, hacen referencia al ámbito organizacional (Xiao y Fernandez, 2016).

Competencias específicas por área, a los trabajadores que se desempeñan en una área específica de la empresa o entidad se les requiere estas competencias; por ejemplo, el área de finanzas, de control de calidad, etc (Xiao y Fernandez, 2016).

Competencias específicas gerenciales, están referidas para aquellas personas que desempeñan la función de control y monitoreo del recurso humano, es decir aquellos que tienen a su cargo a otras personas, como por ejemplo el jefe de personal, de gestión institucional, etc (Xiao y Fernandez, 2016).

Componentes genéricas de competencias gerenciales, para Lombana et al. (2014) plantean que las competencias gerenciales presentan 2 componentes:

Genérica, es la capacidad que tiene el gerente de una organización para desarrollar relaciones interpersonales en sus trabajadores con el propósito de motivar y direccionar esfuerzos hacia el logro de metas comunes, así como, realizar una gestión gerencial de manera autónoma. Esta capacidad de liderazgo gerencial y de influenciar en la conducta de los demás es propia del dominio de las habilidades interpersonales, la asertividad e inteligencia emocional, además, un gerente para alcanzar los objetivos propuestos por la organización debe influir en el comportamiento de sus colaboradores (Lombana et al., 2014).

Específicas, para el crecimiento sostenible de una empresa es importante que el administrador identifique las interacciones funcionales para consolidar una relación esencial del trabajador como empresa respetando sus aspectos sociales y técnicos.

Importancia de Competencias gerenciales, para Maraouch (2020) y Mitreva et al. (2020) sostiene que:

Las competencias gerenciales son importantes porque conlleva a la excelencia profesional y para los posteriores gerentes o administradores se convierte en imprescindible el dominio de un conocimiento consistente de las competencias para desarrollar una gestión administrativa efectiva asumiendo un liderazgo en diversos escenarios, la cual se demuestra con acciones y decisiones acertadas para resolver diferentes situaciones que se presentan cotidianamente y de esta manera potenciar a una organización o empresa.

Para Kakemam et al.(2020), un gerente es la persona que tiene la capacidad para realizar la planificación, definir el aspecto organizacional, direccionar hacia el logro de resultados y gestionar el recurso humano estratégicamente, los materiales, el aspecto financiero y la información relevante para cumplir con la meta trazada de la organización o empresa.

Las ventajas y desventajas de competencias gerenciales, para Yach (2011), en su investigación precisa que existen ventajas y desventajas de las competencias gerenciales:

Ventajas, aporta principios para comprender la administración, brinda un enfoque para el trabajo conceptual, la administración es considerada como un arte y flexible, se ofrece asistencia técnica a los que se desempeñan como practicantes de la administración, finalmente, los principios de la administración derivan en directivas esenciales para lograr una gestión administrativa investigativa que resulte útil y productiva (Yach, 2011).

Desventajas, considera a la planificación como una inversión ostentosa, otra desventaja de la planificación es la generación de una restricción psicológica, de

igual modo, obstaculiza las iniciativas que se sugieran en el aspecto administrativo y retrasa las acciones de la organización o empresa (Yach, 2011).

Los beneficios de las competencias gerenciales, para Galicia (2013) los beneficios que brindan las competencias gerenciales se traduce en:

Menos costo y más producción, este beneficio es posible debido a la consolidación de un sistema integrado de recursos humanos, la cual facilita la identificación de la producción, los excesos y los gastos innecesarios contribuyendo a un buen desempeño gerencial y a mejorar los niveles de producción. Los trabajadores observan que se dedica menos tiempo y material, asimismo, perciben sus desempeños como eficientes y productivos, motivándolos a trabajar en equipo y cooperativamente (Galicia, 2013).

Ventaja gerencial, el aspecto organizacional y la comunicación efectiva son determinantes para gerencia una empresa o entidad, esto permite alcanzar las metas trazadas y que los trabajadores respondan a la estructuración organizativa a niveles exigentes de calidad y productividad (Galicia, 2013).

Empleados motivados comprometidos, un sistema por competencias está cimentada por disposiciones objetivas que permiten evaluar y recompensar al trabajador en base a sus logros satisfactorios alcanzados en su actividad cotidiana. Esto lo hace sentir reconocido y valorado porque considera una evaluación justa basada en sus desempeños, de esta manera, se alcanza la motivación y sus esfuerzos estarán orientados para lograr la superación como persona y trabajador; además, el trabajador se involucra de principio a fin y garantiza su correspondencia con el modelo (Galicia, 2013).

Incrementa la efectividad, una empresa o entidad que logra la competitividad y su efectividad general aumenta notablemente, transmite motivación e interés a la persona para buscar el fortalecimiento de sus competencias personales, más los esfuerzos de todos los niveles de la organización permiten mantener una sintonía entre empresa y trabajador (Galicia, 2013).

Facilita los cambios mejora el clima, cuando los objetivos estratégicos de una empresa u organización están articulados y orientados hacia la misma meta, los cambios necesarios se implementan con facilidad, más aún, si se considera la planificación y comprensión de los protagonistas como aspectos relevantes para mejorar el clima institucional (Galicia, 2013).

Mayor permanencia en el mercado, la organización o empresa asume las circunstancias adversas o situaciones de riesgo no como amenazas, sino como oportunidades para mejorar y promover cambios globales (Galicia, 2013).

La percepción de las metas por los trabajadores de diversas áreas y con distintas funciones deja de ser un compromiso individual para convertirse en un reto de carácter colectivo (Galicia, 2013).

Existen diversas teorías que han explicado sobre las competencias gerenciales, entre ellos los más resaltantes son:

Las teorías administrativas entre ellas, teoría organizacional y teoría de las competencias gerenciales, su origen fue a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, época de inicios de la era industrial y el surgimiento de grandes empresas a nivel mundial, durante esta época estuvieron presentes Fayol con su teoría las eficiencias de las organizaciones y Taylor preocupado por dar solución a los problemas de la productividad mediante una mejor manera de hacer las tareas y el trabajo. Desde ese tiempo los recursos humanos ya entraron a jugar un papel significativo en la productividad y competencia en las organizaciones (Panta y Castillo, 2017).

Fayol, estructuró los siguientes componentes en la administración: elementos de la empresa, operaciones de empresa, principios de administración, procedimientos administrativos. Así mismo señaló seis tipos de operaciones en las empresas Operaciones financieras, Operaciones de contabilidad, Operaciones comerciales, Operaciones técnicas de producción y fabricación, Operaciones de seguridad de la empresa, finalmente dio inicio a la modernización de la administración mostrando

los 5 elementos fundamentales en los procesos administrativos: la Planeación, organización, dirección, coordinación y control (Panta y Castillo, 2017).

Pérez et al. (2014), en su investigación teorizan que una persona para alcanzar un desempeño efectivo y tener una diversidad de posiciones laborales en cualquiera de las organizaciones o empresas debe dominar conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes, las cuales vienen a ser aspectos fundamentales de las competencias gerenciales.

Para Panta y Castillo (2017), las competencias gerenciales son el resultado de una conexión articulada entre conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas, también el comportamiento y actitudes que requiere un gerente para lograr una gestión eficaz y eficiente en distintos contextos laborales y directivos.

Clasificación de las dimensiones de la competencias gerenciales según Hellriegel (2002) y Krajcovicova et al. (2012) proponen que para un buen desempeño de las competencias gerenciales, se desarrollen cuatro habilidades gerenciales claves:

Dimensión 1, la comunicación, según Hellriegel (2002) y Dai et al. (2020), esta competencia se refiere a la capacidad de establecer una comunicación efectiva, que consiste en transmitir e intercambiar información con claridad y precisión, de tal manera que la persona que procesa el mensaje no tenga dificultades para decodificarla. En la administración pública o privada es fundamental el desarrollo de la competencia para la comunicación por parte de un administrador o gerente, puesto que, contribuye al desempeño laboral eficiente de las personas. La comunicación formal e informal y la negociación forman parte del desarrollo de esta competencia, también plantean que la comunicación es un factor trascendental y que no se basa solamente en utilizar un medio de comunicación particular. La capacidad de escucha, objetividad de escucha es sumamente importante (Krajcovicova et al., 2012).

Dimensión 2, toma de decisiones, según Hellriegel (2002) y Prayetno y Ali (2020), sostienen que la toma de decisiones implica tomar decisiones para orientar y direccionar las actividades que se deben realizar, elegir las estrategias pertinentes, asignación de recursos suficientes, y el monitoreo y evaluación de los avances para

asegurar una gestión exitosa, también implica la definición del problema, metodología de trabajo, la generación de información y las decisiones por consenso. Las actividades que involucran son: Recopilación de información, planificación, organización de proyectos, solución de problemas, gestión adecuada del tiempo, elaboración de presupuestos financieros.

Dimensión 3, el trabajo en equipo, según Hellriegel (2002) y Chan et al. (2015) afirman que, el trabajo en equipo se refiere al desarrollo del trabajo coordinado y en conjunto que realizan un grupo de personas para lograr un propósito común, ya que, son ellas los responsables de los resultados. Cabe señalar, que en las empresas u organizaciones donde se promueve el trabajo en equipo, los gerentes realizan una gestión efectiva, por supuesto si es que se conforman equipos de trabajo en forma correcta, además, es importante crear un entorno que sirva de soporte a los equipos de trabajo y que se administre con dinamismo los equipos.

Dimensión 4, Liderazgo, según Hellriegel (2002) sostienen que la competencia liderazgo es la destreza de impactar y lograr efecto sobre la vida de otros y ayudarlos que desarrollen sus actividades con entusiasmo en el logro de objetivos un buen líder tiene capacidad para realizar una comunicación convincente se esfuerza para el cumplimiento de metas, genera compromiso con sus colaboradores y sobre la delegación de tareas. Además comprender y emitir juicios a los asuntos y lineamientos políticos, culturales y económicos que se plantean en diversos países.

Dimensión 5, Autoadministración, un buen líder busca desarrollar competencia para la, en la investigación de Hellriegel (2002) , Bahor et al. (2019) y Kargina et al.(2018) manifiestan que, para lograr la superación personal es a través de la competencia para la autoadministración, en la que cada individuo se encarga de buscar su desarrollo y de desenvolverse responsablemente en su trabajo y en diversos escenarios. Cuando se presentan situaciones adversas, las personas frecuentemente buscar responsabilizar a terceros o a las circunstancias; en cambio, los gerentes o directivos no incurren con este pensamiento contraproducente. Por último, concluyen que la competencia para la autoadministración abarca la integridad y conducta ética, empeño y ductilidad personal, correspondencia entre

la actividad laboral, ímpetu y entrega personal, así como la autoconciencia y desarrollo.

Dimensión 6, Multicultural, frente a la globalización las organizaciones deben impulsar mercados globales para internacionalizar sus productos y servicios; en tal sentido, los autores afirman que se debe estar preparado para dicho impulso y con ello empezar a fomentar la competencia, la cual se evidencia en conocimiento, comprensión y valoración de la diversidad cultural, así como tener apertura y sensibilidad por las culturales. Mantener disposición de trabajar organizadamente, de aportar ideas, conocimiento, comprensión de cultura, apertura y sensibilidad cultural (Kargina et al., 2018).

Bajo este contexto, la investigación se sustenta sobre el aporte teórico de Hellriegel (2002) y Hardy (2018) quienes sostienen que las competencias gerenciales son una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, las cuales se pueden identificar y evaluar periódicamente; y además las dimensiones: comunicación, toma de decisiones, liderazgo y trabajo en equipo que proponen en su aporte teórico están de acuerdo para medir los objetivos planteados en la presente investigación.

Bases conceptuales y teóricas que sustenta la variable desempeño laboral:

El desempeño laboral depende de ciertos criterios gerenciales que promueven nuevas competencias en los colaboradores para mejorar y generar la auto eficiencia y desarrollo de nuevas habilidades que le permita ser más eficientes en su trabajo (Jamjumrus et al., 2019).

El desempeño laboral es la capacidad que los colaboradores demuestran ante las diversas actividades o funciones asumidas en las organizaciones, que comprometen la autogestión del colaborador que mide principalmente relación entre competencias y trabajo actuación, la gestión de relaciones en la organización y habilidades analíticas (Lakshminarayanan et al., 2016).

El desempeño laboral es un conjunto de conocimientos y habilidades que posee una persona para alcanzar un desempeño efectivo que garantiza un producto de mejor calidad empleando menos tiempo y esfuerzo, este resultado es propio de una evaluación integral de la actuación laboral del trabajador o gerente. En ese sentido, el recurso humano debe alcanzar la efectividad de su desempeño laboral en las organizaciones considerando que el individuo tiene la capacidad para realizar una labor con plena satisfacción (Perugini y Solano, 2018), (Khoury, 2017) y (Chiavenato, 2002).

Por su parte, Lozada et al. (2019) refiere que el comportamiento del individuo está relacionado con las actividades que requiere el desempeño laboral, es decir, la persona adopta una conducta de trabajo acorde con el propósito del contrato. Cabe indicar, que el desempeño es voluntario, no obstante, requerido por la labor o el cargo que realiza, el cual está bajo observación y control de la persona responsable.

Las características desempeño laboral, para Tisu et al. (2020) y Chiavenato (2002) sustenta que el desempeño laboral posee las siguientes características:

Calidad de Trabajo, se ve reflejado por el grado de satisfacción de las necesidades por parte de los representantes de la empresa a través del resultado del producto.

Proactividad, consiste en la generación de oportunidades para mejorar de manera creativa, emprendedora y consciente de sí mismo a través de proyectos de emprendimiento.

Toma de decisiones, es la determinación de la dirección que se debe seguir después de analizar y elegir entre diferentes opciones la alternativa más conveniente que permita resolver una situación problemática.

Los tipos de desempeño laboral, para Tisu et al. (2020) y Chiavenato (2002) identifican dos tipos de desempeño laboral:

El desempeño en la tarea, hace referencia a la función determinada que cada trabajador debe desempeñar en el puesto encomendado, en la cual vincula la

eficacia con la que debe realizar sus actividades laborales para alcanzar las metas precisadas por la organización.

El desempeño contextual (también denominado cívico), este tipo de desempeño laboral se refiere a un conjunto de conductas que se encuentran indirectamente conectadas con el desarrollo de las labores designadas a una persona de acuerdo a su empleo laboral; sin embargo, poseen una inmensa importancia debido a que impulsan un contexto organizacional idóneo.

Las ventajas y desventajas de desempeño laboral, según Tisu et al. (2020) y Chiavenato (2002) precisa que todos los integrantes de la organización deben tener beneficios.

Ventajas para los gerentes, para realizar una evaluación objetiva e integral del desempeño y el comportamiento de los trabajadores se deben plantear variables y factores que contribuyan a obtener mejores resultados; en efecto, un sistema de evaluación correctamente planificado, coordinado y ejecutado, permite determinar los aspectos precisos para el fortalecimiento de capacidades del personal de la organización. Esto permite a los gerentes plantear medidas y directrices para mejorar el comportamiento de los trabajadores, lograr una comunicación efectiva y planificar el trabajo de manera estructurada con el propósito de optimizar la gestión (Chiavenato, 2002).

Ventajas para el subordinado, conocer su rendimiento laboral a través de sus fortalezas y debilidades de cada trabajador es importante porque el gerente va a determinar fortalecer y potenciar algunas de sus capacidades, por intermedio de programas de entrenamiento, formación guiada, capacitación para desarrollar conocimientos y habilidades de autoevaluación y autocrítica, los cuales le permitirán alcanzar la autosuperación y el autodominio para mejorar su bienestar personal. Por lo anteriormente expresado, los colaboradores de diferente nivel sienten que la empresa mantiene una actitud de valoración y atiende sus expectativas permitiendo trabajo equipo para alcanzar las metas propuestas por la organización (Chiavenato, 2002).

Ventajas para la organización, la evaluación del aspecto organizacional de acuerdo a metas admite identificar en los trabajadores los cambios urgentes que requieren ser atendidos y reformaran algunas áreas. Esta política evaluativa otorga dinamismo al recurso humano, brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, incrementa la productividad y mejora el clima laboral en la organización; asimismo, el personal tiene mayor claridad de sus responsabilidades en su labor y conoce las expectativas que la empresa tiene de ellos.

Las desventajas de la evaluación de desempeño, según Tisu et al.(2020) y Chiavenato (2002), señala que la evaluación del desempeño conlleva a las siguientes desventajas:

Imprecisión de la información, acopiar una información imprecisa es parte de una insuficiente evaluación del desempeño, como por ejemplo, análisis de un puesto clave con información inexacta, datos inexactos sobre el desempeño laboral, los planes de recursos humanos incompletos o cualquier otra deficiencia trae consigo una toma de decisiones desacertada e inadecuada para efectos de contratación, capacitación, evaluación, etc, que perjudica a la organización (Chiavenato, 2002).

Los prejuicios personales, la emisión de un juicio adelantado por parte del responsable de la evaluación acerca del desempeño de una persona finalizará con un resultado distorsionado, es decir, realizar una evaluación en base a estereotipos permite tener una percepción exagerada y con insuficientes detalles (Chiavenato, 2002).

Métodos para evaluación del desempeño, Lozada et al. (2019) en su estudio de investigación señalan que, la evaluación de desempeño que se elija responde al propósito que se tenga. A continuación se citan algunos métodos de evaluación del desempeño (Chiavenato, 2002).

Escalas de calificación, este procedimiento admite el uso de más de un criterio de valuación y permite categorizar a los trabajadores y gerentes acorde a elementos específicos en las que se reconocen sus desempeños en una escala de juicios, la cual se divide en categorías y objetivos (Chiavenato, 2002).

Incidentes críticos, este método se caracteriza por demandar registros de las incidencias de los trabajadores que pueden ser positivos y negativos durante el ejercicio de sus labores, predominando en este caso el incidente crítico que formará junto a otros aspectos la evaluación de desempeño (Chiavenato, 2002).

Normas de trabajo, las normas de trabajo se pueden aplicar para los trabajadores y colaboradores de diferentes áreas, además, le permite al gerente o a los responsables de cada área contrastar el desempeño de cada colaborador y trabajador con el nivel anhelado de producción. La aplicación de estas normas es viable para todos los puestos y directivos, con mayor relevancia se emplean en el área de producción (Chiavenato, 2002).

Administración por objetivos, es considerado un método efectivo para la evaluación del desempeño, de igual manera facilita a los responsables de las áreas realizar la evaluación y coadyuvar al logro de los objetivos. Este proceso de evaluación considera las cualidades personales en el desempeño de su cargo del colaborador, en cambio, la función de supervisor varía al de asesor y facilitador invirtiéndose el rol de evaluado pasivo a activo, por esta razón este método es sumamente empleado por un sinnúmero de empresas (Chiavenato, 2002).

Retroalimentación de 360°, método muy conocido porque incorpora indicadores de evaluación en diversos rangos dentro de la empresa, asimismo de fuentes externas. Este método faculta a toda persona que mantiene una relación con el trabajador evaluado, que puede ser el gerente, directivo, colaborador, supervisor, subalterno, miembros del equipo, así como clientes internos y externos, establecer una valoración de su capacidad (Chiavenato, 2002).

Pasos para la evaluación de desempeño, según Tisu et al. (2020) y Chiavenato, (2002). Consideran algunos aspectos que se deben utilizar antes o durante la evaluación por parte del evaluador y el evaluado.

El evaluador debe asumir un rol que contribuya a satisfacer la evaluación, ser recto y cauteloso, inteligible en el problema y en las perspectivas futuras, solicitar ideas y recomendaciones a la persona que se evalúa. Mientras que, al evaluado se le

faculta contribuir para escucha claramente, apropiarse del problema y expresar preguntar que le permitan clarificar el problema (Chiavenato, 2002).

En cambio Wihler et al. (2017), Hochwarter y Ferris (2017) señalan que, para recoger información fidedigna y fehaciente, una evaluación de desempeño se debe realizar en distintos momentos para garantizar el proceso evaluativo, el cual se inicia con la selección de criterios vinculados al cargo, ejemplificación de conductas observables, elección de evaluadores, preparación del modelo de evaluación, completar en los espacios del formato la información que se requiera a los evaluadores, análisis de resultados y consolidación del informe.

Existen diversos estudios teóricos que han abordado el desempeño laboral entre los más destacados son:

La teoría corporal- kinestésica y el desempeño laboral, sostiene que en el aspecto físico y la salud de los gerentes poseen relación con este tipo de inteligencia. Diversos estudio relacionados con la salud han encontrado una precisa relación entre el buen desempeño laboral y el nivel de bienestar de los trabajadores hacia una buena salud, lo que indica que cuando los gerentes propone competencias para resolver diversos problemas de sus colaboradores también utilizan no solo su mente sino se ven involucrado corporalmente (Gutiérrez , 2010).

Teoría de Borman, identificó varios componentes generales de desempeño laboral que son: la disciplina personal, consistencia del esfuerzo, la eficiencia en las tareas específicas del trabajo, el liderazgo y la clase de destrezas. Además sostiene que existen tres dimensiones o determinantes individuales en el desempeño laboral que son: conocimiento declarativo, habilidad y conocimiento de procedimientos (Borman, 1991). Para Aguilar et al. (2016), precisa que, con el desempeño laboral se aprecia la productividad y el comportamiento del trabajador que manifiesta al cumplir con sus funciones y actividades que demanda su cargo que desempeña, según el entorno laboral donde se desenvuelve. Todo ello, permite al trabajador, gerente o subalterno evidenciar su idoneidad.

Así, también Tubré et al. (2014) y Chiavenato (2002) señalan que, la productividad alcanzada en la prestación de sus servicios por el trabajador se demuestra cuando

este desempeña sus tareas y funciones que le corresponden de acuerdo a su cargo en un entorno laboral preciso, lo cual determina el grado de su profesionalismo. Infiere que a través del desempeño laboral el trabajador demuestra su capacidad y profesionalismo cuando moviliza sus capacidades y habilidades en aras de garantizar el cumplimiento de sus funciones, este compromiso laboral asegura el cumplimiento de metas propuestas por la organización.

Además Lam (2020), sostiene que desarrollar capacidades y habilidades en la actuación de su desempeño laboral por parte del trabajador o colaborador contribuyen al cumplimiento de los objetivos señalados por la entidad; cabe precisar, que el desarrollo de sus actividades se desarrollan con efectividad, debido a la sinergia que producen estas aptitudes.

El aporte teórico de Chiavenato (2002) que más tarde fue respaldado por Robbins y Judge (2013), sostiene que, existe cuatro dimensiones sobre desempeño laboral, anteriormente gran parte de organizaciones realizaban una evaluación de los trabajadores en cuanto a la forma que realizaban sus tareas incluyendo una breve descripción del cargo laboral, en cambio, las empresas actualmente están orientadas a la calidad del servicio o del producto y al fortalecimiento del comportamiento, las cuales coadyuvan al desempeño laboral, y sus dimensiones son:

Conocimiento del trabajo, tiene que ver con situaciones de la actividad y de su preparación como sabe compartir ideas, no demuestra dificultades por falta de conocimiento, se integra con facilidad al trabajo, conocimientos necesarios y demuestra buen dominio de procedimientos; también tiene que ver con su formación profesional y superación personal también que finalmente involucra en gran parte a las actividades laborales e incluye una descripción acorde con el puesto de trabajo, es decir, se refiere al acatamiento de obligaciones y responsabilidades que aportan a la productividad de un bien o servicio (Chiavenato, 2002).

Cantidad de trabajo, tiene que ver sobre sus horarios de trabajo y descansos adecuados, jornada laboral así también tiene que ver con la calidad de persona es prudente en su trabajo, minimiza los errores y actúa profesionalmente, es

respetuoso y amable, también involucra el trato con respeto a los compañeros, proponer acciones constructivas y expresarse de manera positiva por la entidad o el lugar donde se desempeña, esto contribuye a un ambiente psicológico y un clima laboral armonioso en la organización (Chiavenato, 2002).

Calidad de trabajo, tiene que ver con el trabajo que realiza, si es eficiente, cumple con los estándares exigibles, tiene en cuenta los procedimientos para prestar el servicio o el bien; además también involucra entre otros a la relaciones interpersonales, es cortés con sus compañeros y con los usuarios y clientes, evita conflictos y dota de estado emocional al personal, también se refiere a las acciones que deterioran la imagen institucional de una organización. Estos malos comportamientos implican el hurto, agravios a la propiedad de la entidad, comportamiento agresivo con los trabajadores y abandonar con frecuencia las labores (Chiavenato, 2002).

Motivación, tiene que ver con el trato igualitario, se siente motivado, induce nuevas iniciativas, colabora con sus compañero entre otros; corresponde al líder o colaborador que permanentemente propone nuevas ideas de mejoramiento se adapta fácilmente al cambio, es persuasivo y se anticipa a dificultades propone soluciones acertadas en la organización (Chiavenato, 2002).

Finalmente la investigación abordará los estudio teóricos propuestos por Chiavenato (2002) y respaldada por Robbins y Judge (2013) quienes sostienen que el éxito de un compañía está ligada principalmente al rendimiento laboral de los colaboradores, las que permitirá realizar mayor competitividad, y prestar un mejor servicio al cliente o usuario, mejor producto, mejor calidad y que están siempre dispuestos a pasar por evaluaciones constantes para mantener la sostenibilidad productiva y de calidad.

Así mismo las dimensiones e indicadores propuestas por Chiavenato (2002) están de acuerdo a los objetivos específicos plantados en la presente investigación con relación a la variable desempeño laboral.

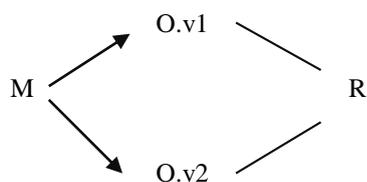
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio, se desarrolló para medir el nivel de relación entre la variable capacidades gerenciales y desempeño laboral; en ese contexto pertenece al tipo de investigación aplicada y según el tratamiento de la información de las variables se alinea a un enfoque cuantitativo. Los estudios aplicados solucionan problemas específicos y genera nuevo conocimiento desde el punto de vista teórico (Hernández et al., 2018). Así mismo, el diseño de investigación corresponde a un estudio no experimental transversal, descriptivo correlacional. El diseño en investigación es un plan estratégico que servirá de guía para el investigador a fin de obtener respuesta al planteamiento del problema. También los estudios no experimentales se identifican porque no demandan operar intencionalmente las variables, se analizan en su mismo contexto y origen (Hernández et al., 2018).

Los estudios descriptivos, consienten en investigar al detalle sus situaciones particulares de un determinado problema, en este contexto se realizará una análisis descriptivo de la variable competencias gerenciales y motivación laboral.

Los estudios correlaciones, tiene como propósito comparar de manera integral o por dimensiones dos o más variables y establecer el nivel de relación que tiene entre sí (Hernández et al., 2018).



Donde:

M = Muestra 150 colaboradores

O.v1 = Observación variable independiente “competencias gerenciales”

O.v2 = Observación variable dependiente “desempeño laboral”

R = Correlación entre competencias gerenciales y desempeño laboral.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable competencias gerenciales, corresponde a una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, las cuales se pueden identificar y evaluar periódicamente; asimismo, guardan una relación entre sí porque permiten medir desempeños satisfactorios, de acuerdo a estándares utilizados en el aspecto laboral o productivo (Hardy, 2018).

El tratamiento de la información sobre la variable competencias gerenciales se abordará cuantitativamente y los indicadores han sido medidos en base a escala ordinal; la variable está estructurada por las siguientes dimensiones:

Liderazgo; se mide mediante los indicadores, delegación de tareas, comunicación convincente, genera compromiso y cumplimiento de metas. Trabajo en equipo; se mide mediante indicadores: acuerdo, compromiso, motivación y propicia la participación en equipo. Toma de decisiones; se mide mediante indicadores: reúne información, metodología de trabajo, decisiones por consenso y definición del problema. Comunicación; se mide mediante indicadores: muestra interés, objetividad de escucha y capacidad de escucha. Multiculturalidad; se mide con indicadores: Conocimiento y comprensión de cultura, apertura y sensibilidad cultural. Autoadministración; se mide con indicadores: Integridad y conducta ética, ímpetu y entrega personal, equilibrio vida personal y laboral, autoconciencia y desarrollo.

Variable desempeño laboral, es un conjunto de conocimientos y habilidades que posee una persona para alcanzar un desempeño efectivo que garantiza un producto de mejor calidad empleando menos tiempo y esfuerzo, este resultado es propio de una evaluación integral de la actuación laboral del trabajador o gerente. En ese sentido, el recurso humano debe alcanzar la efectividad de su desempeño laboral en las organizaciones considerando que el individuo tiene la capacidad para realizar una labor con plena satisfacción (Perugini y Solano, 2018), (Khoury, 2017) y (Chiavenato, 2002).

La variable también ha sido abordada desde el enfoque cuantitativo, también se ha medido a escala ordinal y está estructurada por cuatro dimensiones que son:

Conocimiento del trabajo; se mide con indicadores: domina procedimientos, comparte ideas, perturbación a compañeros, dificultades de conocimiento, conocimientos necesarios.

Cantidad de trabajo; se mide con indicadores: jornada laboral, trabaja sin interrupciones, trabaja inmediatamente, volumen de trabajo.

Calidad de trabajo; se mide con indicadores: trabajo interesante y tensión al trabajo.

Motivación; se mide con indicadores: comete errores, tareas tediosas, falta de motivación, manifiesta iniciativa, tratado igualitario, colabora con sus compañeros.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un conjunto de todo elemento que tiene características o especificaciones iguales o semejantes. Es la representación universal de individuos o elementos que conforman un determinado contexto geográfico y que comparten mismos atributos (Hernández et al., 2018).

Bajo este sustento la población que forma parte del presente estudio es 350 colaboradores de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén.

Criterios de exclusión, en el presente estudio se han excluido a: Colaboradores que se encuentra en la zona rural realizando trabajo de campo sin acceso a internet; colaboradores que se encuentra con licencia de trabajo.

Criterio de inclusión, se han tomado como informantes a: Colaboradores que actualmente se encuentran laborando en la asociación dentro de zonas urbanas.

Muestra, está compuesta por 150 colaboradores de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén. La muestra es parte representativa de la población definida que tiene cualidades comunes y que se consideran informantes; mientras que el muestreo es la manera y forma de cómo se elige la muestra; el presente estudio se aplicó el muestreo no probabilístico o también conocido como muestreo por conveniencia (Hernández et al., 2018).

Es decir los informantes se han seleccionado en base a ciertos criterios del investigador como por ejemplo aquellos colaboradores que trabaja en zona urbana y tiene acceso a internet entre otros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada en el presente estudio es la encuesta. Es una técnica de investigación que radica en un interrogatorio oral o escrito que se formaliza a los individuos con la finalidad de conseguir información determinada necesaria para una investigación (Hernández et al., 2018).

El Instrumentos de recolección de datos que se aplicó en la investigación para medir las competencias gerenciales fue el cuestionario. El mismo que está estructurado por 24 ítems, cada una de ellas tiene tres alternativas: (1) Nunca; (2) A veces; (3) Siempre. Además está compuesto por 6 dimensiones: toma de decisiones, liderazgo, comunicación, autoadministración, multiculturalidad y trabajo en equipo.

Tabla 1

Ítems del cuestionario competencias gerenciales

Dimensión	Ítems
Liderazgo	1,2 ,3 y 4
Trabajo en equipo	5,6,7 y 8
Toma de decisiones	9,10,11 y 12
Comunicación.	13,14,15 y 16
Multiculturalidad	17, 18 y 19
Autoadministración	20,21,22,23 y 24

Nota: Elaboración propia

Así mismo el instrumento para medir el desempeño laboral se aplicará también el cuestionario que está compuesto por 16 ítems y cada una tiene 3 respuestas y se tiene que marcar solo una de ellas (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre. Está compuesta por cuatro dimensiones: calidad de trabajo, conocimiento del trabajo, motivación y cantidad de trabajo.

Tabla 2*Ítems del cuestionario desempeño laboral*

Dimensión	Ítems
Conocimiento del trabajo	1,2 ,3 y 4
Cantidad de trabajo	5,6,7 y 8
Calidad de trabajo	9,10,11 y 12
Motivación.	13,14,15 y 16

Nota: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Respecto a validez de contenido, el instrumento fue validado por jueces expertos de la especialidad de administración y negocios, con el grado de maestro y doctor, habiendo evaluado criterios como: relación entre la dimensión, indicador y el ítem, relación entre la variable y dimensión; así mismo el ítem con la opción de respuesta. La evaluación fue realizada por dimensiones obteniendo valoraciones nominales aceptables para medir dicha variable y alcanzando una valoración porcentual del 95% de validez del instrumento.

Con relación a la confiabilidad del instrumento competencias gerenciales en el presente estudio, se realizó mediante el criterio de correlación por ítem. Ambos se aplicaron una prueba piloto de 61 elementos y los resultados fueron los siguientes:

La dimensión liderazgo se evaluaron 04 ítems se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,819.

La dimensión trabajo en equipo; se evaluaron 04 ítems y se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,825

La dimensión toma de decisiones; se evaluaron 04 ítems y se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,828 y finalmente

La dimensión comunicación, se evaluaron 04 ítems y se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de 816

La dimensión autoadministración, se evaluaron 03 ítems y se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de 834

La dimensión multiculturalidad, se evaluaron 05 ítems y se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de 874

Los resultados de la variable según el coeficiente Alfa de Cronbach es de ,969 valores que demuestran que el instrumento tiene un grado validez superior a los ($\alpha > 0.70$) mínimos aceptables.

Respecto al instrumento desempeño laboral, también presenta validez de contenido, habiendo sido validado por los mismos jueces expertos, mediante criterios como: relación del indicador y el ítem; relación de variable y dimensión; relación de la dimensión y el indicador; así mismo el ítem con la opción de respuesta; la validación por cada juez experto fue de aceptable con grado de confianza del 95% para medir el desempeño laboral.

Así también se realizaron las pruebas psicométrica mediante el coeficiente alfa de Cronbach para determinar su validez del constructo por considerar que el instrumento de Celis (2017) solo fue aplicado a 20 trabajadores; en ese contexto se volvió aplicar el instrumento a 110 colaboradores de la asociación y se obtuvo el coeficiente de ,945 cuyo resultado es 0.70 mayor al alfa mínimo aceptable indicando que los ítems son adecuados para dicho propósito. También se realizó las pruebas por dimensiones revelando ser confiables ($\alpha > 0.70$); por lo que se concluye que el instrumento tiene validez para medir dicha variable, los resultados son los siguientes:

La dimensión conocimiento del trabajo; se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,807 y se evaluaron 04 ítems

La dimensión cantidad de trabajo; se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,817 y se evaluaron 04 ítems

La dimensión calidad de trabajo; se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,803 y se evaluaron 04 ítems

La dimensión motivación; se evidencia el coeficiente según Alfa de Cronbach de ,818 y se evaluaron 04 ítems

Finalmente, los resultados indican que el instrumento tiene un grado aceptable para realizar la medición de variable desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

En el estudio se realizaron los siguientes procedimientos:

Primero, se estableció el problema de investigación, se enunciaron los objetivos de estudio; posteriormente se solicitó la autorización de la administración de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee que se encuentra ubicada en la provincia de Jaén.

Segundo, se procedió a investigar teorías, modelos y antecedentes de artículos, tesis y libros que respalden la investigación. También se investigó instrumentos que tengan validez de contenido y confiabilidad psicométrica que permitan medir las variables de estudio eficientemente.

Tercero, durante el año 2020 por motivos de emergencia sanitaria, se viene realizando trabajo remoto en la mayoría de empresas e instituciones, en este caso la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee ha implementado el reinicio de sus actividades bajo dos modalidades de manera remota y presencial para evitar el hacinamiento se optó por aplicar el cuestionario de manera virtual.

Cuarto, se procedió a diseñar el instrumento utilizando recursos de libre acceso de google driver / formularios de google. Luego se compartió el link mediante whatsapp y redes sociales a colaboradores de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee que han sido seleccionados como muestra censal.

Quinto, luego de aplicarse el cuestionario, se procedió a exportar los datos del formulario hacia una hoja de cálculo de google y se exportó a la base de datos de SPSS 26, se tabuló y proceso teniendo en cuenta la variable y dimensiones; finalmente se realizó el análisis descriptivo para determinar el nivel competencias gerenciales y desempeño laboral, a continuación se realizaron las pruebas de Spearman para determinar la correlación entre variables y dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio fue abordado mediante la estadística descriptiva, la que ha permitido analizar metódicamente los datos obtenidos de la muestra; posteriormente se procesaron y los resultados se mostraron mediante tablas de frecuencia para su análisis y determinar el nivel de competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee; También se han aplicado pruebas de coeficiente de correlación de Spearman para determinar el nivel de correlación entre variables y dimensiones; dichos procedimientos se realizaron mediante el programa SPSS 26. Finalmente para establecer la confiabilidad del instrumento y determinar la escala de medición se aplicó el alfa de Cron Bach.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio, se presentan datos obtenidos del contexto social, se han aplicado procedimientos científicos y técnicos que conllevan a una conducta responsable en investigación, citando apropiadamente los estudios que sirvieron como sustento teórico en la presente investigación.

En la investigación ha intervenido personas como muestra censal, derechos de autoría respecto a bases teóricas, antecedentes, artículos científicos entre otros, Por lo tanto, el estudio se sustenta bajo criterios y normas nacionales e internacionales y se ha citado adecuadamente a toda información que forma parte del sustento en la investigación. Es obligatorio que se proteja la integridad de derechos en colaboradores en un estudio de investigación (Hernández, 2018); destacando aspectos como:

Confidencialidad; en el presente estudio, se salvaguardará toda información obtenida de la muestra censal, no será exhibida, tampoco será usada para otros beneficios ajenos a la investigación.

Consentimiento informado; en el presente estudio por tratarse que los informantes son mayores de edad se hizo conocer mediante un documento indicando cual es el objetivo del cuestionario.

Libre participación; el estudio cuenta con independencia de los colaboradores de la asociación Gold Coffee, sin influencia, ni obligación alguna.

Anonimidad; en el presente estudio los colaboradores que estuvieron como parte de la muestra censal asumirán la condición de anonimidad, durante y después que se aplique la investigación.

Principio de veracidad: Que la información es real de los autores propuestos, así como los resultados que se concluye la investigación

IV. RESULTADOS

Objetivo general, establecer la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.

Tabla 3

Prueba de normalidad variable y dimensiones

Variables / Dimensiones	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Dimensión liderazgo	0,317	150	0,000
Dimensión trabajo en equipo	0,310	150	0,000
Dimensión toma de decisiones	0,437	150	0,000
Dimensión comunicación	0,317	150	0,000
Dimensión multiculturalidad	0,284	150	0,000
Dimensión autoadministración	0,297	150	0,000
Variable competencias gerenciales	0,312	150	0,000
Dimensión conocimiento del trabajo	0,267	150	0,000
Dimensión cantidad de trabajo	0,309	150	0,000
Dimensión calidad de trabajo	0,239	150	0,000
Dimensión motivación para el trabajo	0,210	150	0,000
Variable desempeño laboral	0,114	150	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021

Interpretación

En la tabla 3 se visualizan los resultados sobre la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones; obteniendo como resultado que la información no se ajusta a una distribución normal ($p < 0.05$), motivo por el cual la correlación entre variables se realizó mediante la técnica no paramétrica, es decir, en la presente investigación, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 4*Correlación entre competencias gerenciales y desempeño laboral*

Variable		Desempeño laboral
Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	0,599
	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021**Interpretación**

En la tabla 4, se observa la correlación de Spearman entre la variable autodeterminación y desempeño laboral de 0,599 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$); indica que existió relación significativa positiva considerable. Se infiere que las competencias gerenciales tienen efecto sobre el desempeño laboral en los colaboradores Gold Coffee Perú.

Los resultados de correlación permitieron aceptar la hipótesis general del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Primer objetivo específico, determinar el nivel de las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020.

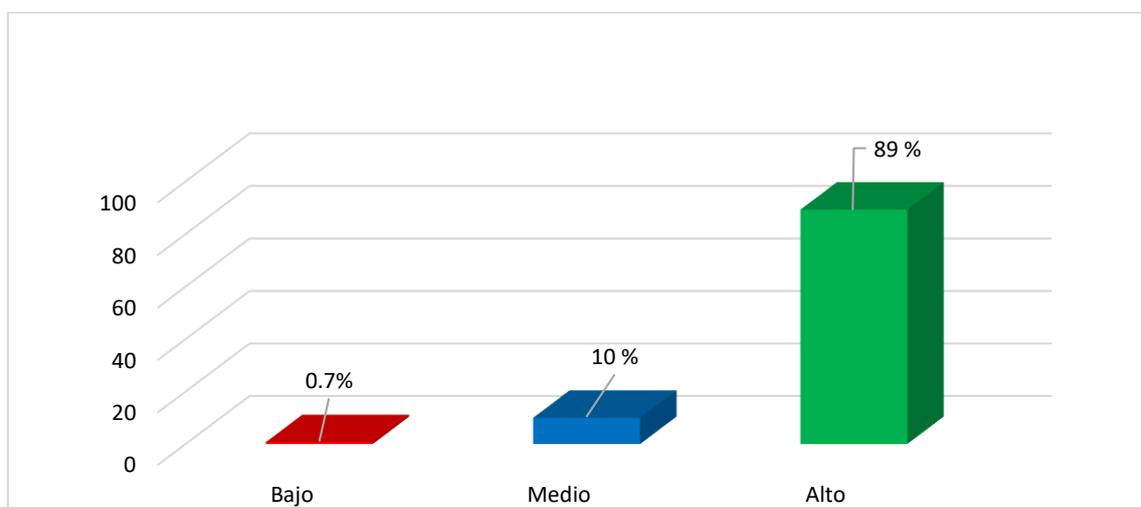
Tabla 5*Nivel de competencias gerenciales asociación de productores Gold Coffee Perú.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,7
Medio	15	10,0
Alto	134	89,3
Total	150	100,0

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021

Figura 1

Nivel de competencias gerenciales en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.



Nota. La figura muestra el nivel de competencias gerenciales en colaboradores de la empresa Gold Coffee Perú. Fuente: Datos procesado de la tabla 6.

Interpretación

En la figura 1, se presenta el nivel de competencias gerenciales en la asociación de productores Gold Coffee, el 89% representa al nivel alto de competencias gerenciales, significa que en la asociación si se evidencia practica de factores de mejora organizacional como liderazgo permanente, toma de decisiones acertadas por sus directivos, buen trabajo en equipo, comunicación asertiva, además de inclusión multiculturalidad y practica de valores axiológicos de autoadministración. El 10% representa al nivel de competencias gerenciales media, quiere decir que en la asociación se practica moderadamente los factores de mejora organizacional descritos anteriormente y 1% simboliza al nivel de competencias gerenciales baja, es decir colaboradores que no visualizan ningún cambio innovador en la organización.

Tabla 6

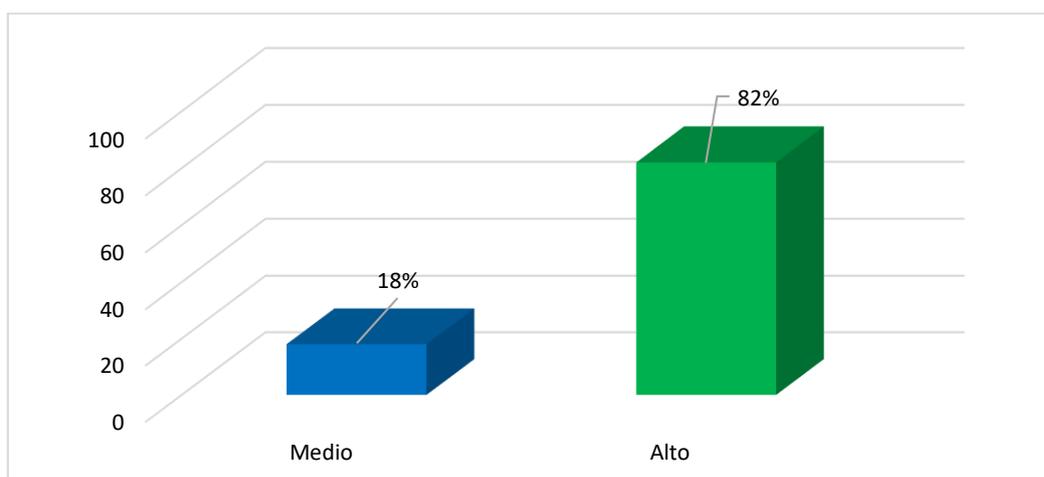
Nivel de desempeño laboral asociación de productores Gold Coffee Perú.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	27	18
Alto	123	82
Total	150	100,0

Nota. Encuesta desempeño laboral y desempeño laboral, Jaén 2021

Figura 2.

Nivel de desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.



Nota. La figura muestra el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gold Coffee Perú. Fuente: Datos procesado de la tabla 6.

Interpretación

En la figura 2, se presenta el nivel de desempeño laboral en la asociación de productores Gold Coffee, el 82% representa al nivel alto de desempeño laboral, lo que indica que la asociación existe personal con optimas cualidades que se ven reflejadas en el amplio conocimiento de sus funciones y buen

desenvolvimiento de sus actividades laborales, indica también que la carga horaria y la calidad del trabajo de personal es óptima además que son colaboradores que se sienten motivados y comparten metas y objetivos comunes. El 18% representa al nivel medio de desempeño laboral, que representa a que las cualidades óptimas descritas anteriormente se presentan en la asociación moderadamente.

Segundo objetivo específico, establecer el nivel de relación entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020

Tabla 7

Correlación entre liderazgo y la variable desempeño laboral

Dimensión / Variable	Desempeño laboral	
Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,626
	Sig. (bilateral)	0,000

Fuente. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén, 2021

Interpretación

En la tabla 7, se evidencia la correlación de Spearman entre liderazgo y desempeño laboral de 0,626 y el nivel de significancia de $p=000$, menor a 5% ($p<0,05$). Señala que existió relación significativa positiva considerable. Por lo tanto se afirma que el liderazgo tiene efecto sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.

Evidencia que permitió admitir la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Tercer objetivo específico, evaluar el nivel de relación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de productores agropecuarios Gold Coffee Perú

Tabla 8

Correlación entre trabajo en equipo y desempeño laboral.

Dimensión / Variable		Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0,602
	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021

Interpretación

En la tabla 8, se observa la correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de 0,602 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Señala que existió relación significativa positiva considerable. Lo que permite señalar que el trabajo en equipo tiene efecto en el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú. Motivo para aceptar la hipótesis del investigador y se rechazar la hipótesis nula.

Cuarto objetivo específico, establecer el nivel de relación entre la dimensión toma de decisiones y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén

Tabla 9*Correlación entre toma de decisiones y desempeño laboral.*

Dimensión / Variable	Desempeño laboral	
Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	0,445
	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021**Interpretación**

En la tabla 9, se observa la correlación de Spearman entre la dimensión toma de decisiones y desempeño laboral de 0,445 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Indica que existió relación significativa positiva media. En este sentido se afirma que la toma de decisiones tiene consecuencia en el desempeño laboral de los colaboradores Gold Coffee Perú. Evidencia que permitió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Quinto objetivo específico, establecer el nivel de relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020

Tabla 10*Correlación entre comunicación y desempeño laboral*

Dimensión / Variable	Desempeño laboral	
Comunicación	Coeficiente de correlación	0,564
	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021

Interpretación

En la tabla 10, se observa la correlación de Spearman entre la dimensión comunicación y desempeño laboral de 0,564 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Confirma que existió relación significativa positiva considerable. Por lo que se determina que la dimensión comunicación tiene efecto sobre el desempeño laboral en los colaboradores Gold Coffee Perú. La presente evidencia permitió aceptar la hipótesis del investigador.

Sexto objetivo específico, determinar el nivel de relación entre la dimensión multiculturalidad y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.

Tabla 11

Correlación entre multiculturalidad y desempeño laboral.

Dimensión / Variable		Desempeño laboral
Multiculturalidad	Coeficiente de correlación	0,581
	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021

Interpretación.

En la tabla 11, se observa la correlación de Spearman entre la dimensión multiculturalidad y la variable desempeño laboral de 0,581 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Indica que existió relación significativa positiva considerable. Quiere decir que la multiculturalidad de las competencias gerenciales influye sobre el desempeño laboral en los colaboradores Gold Coffee Perú.

Los resultados encontrados permitieron admitir la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Séptimo objetivo específico, determinar el nivel de relación entre dimensión autodeterminación y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.

Tabla 12

Correlación entre autodeterminación y desempeño laboral

Dimensión / Variable		Desempeño laboral
Autodeterminación	Coefficiente de correlación	0,626
	Sig. (bilateral)	0,000

Nota. Encuesta competencias gerenciales y desempeño laboral, Jaén 2021

Interpretación

En la tabla 12, muestra la correlación de Spearman entre la dimensión autodeterminación y la variable desempeño laboral de 0,626 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$); señala que existió relación significativa positiva considerable. Se afirma que la autodeterminación de las competencias gerenciales influye sobre el desempeño laboral en los colaboradores Gold Coffee Perú.

La evidencia permitió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Salazar, Bejarano y Nuñez (2018), Hanco (2018) y Cubas (2016) en sus investigaciones llegaron a concluir que:

Que existió relación directa y significativa entre ambas variables, indicando que a mayor competencia gerencial influirá en un mejor desempeño laboral y que ambas variables se relacionan en grado fuerte con un nivel de significancia directa, lo que quiere decir que a mayores competencias gerencias el clima organizacional mejorará el rendimiento laboral y productivo de los colaboradores.

Estos resultados se puede corroborar en la tabla 4, donde se observa la correlación de Spearman, entre la variable autodeterminación y desempeño laboral de 0,599 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 0.5%; indica que existió relación significativa positiva considerable. Para mejorar el desempeño laboral es necesario que el gerente de la asociación de productores Gold Coffee Perú sea un agente de cambio con habilidades y destrezas que le permita involucrar y asumir compromisos en distintas etapas del trabajo, fomentando el intercambio de experiencias a nivel personal y colectivo con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral en la asociación.

Sinchi (2020) en, “competencias gerencial y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de Lima” concluyó que la creatividad, iniciativa, compromiso de valores éticos, trabajo en equipo y la toma de decisiones se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Así mismo sostiene que el 53.3% de los trabajadores muestran nivel alto de competencias gerenciales. La dimensión planificación de las competencias gerenciales y toma de decisiones se relaciona significativamente.

En la figura 1, se evidencia el nivel de competencias gerenciales en la asociación de productores Gold Coffee, donde el 89% representa al nivel alto de competencias gerenciales. Quiere decir que el gerente de la asociación practica buenas habilidades y destrezas que han permitido mejorar el desempeño laboral como se evidencia en la figura 2, que el 82% de los colaboradores califican de nivel alto el desempeño laboral en la asociación. Las competencias gerenciales

organizacionales están referidas a práctica de liderazgo permanente, toma de decisiones acertadas, trabajo en equipo, comunicación asertiva, además de inclusión multiculturalidad y ejercicio ético. El desempeño laboral está basado a una estructura de habilidades, conocimientos, sentimientos, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores que se presenta en una organización por parte de los colaboradores.

De los resultados se concluye que la competencia gerencial que muestra el gerente de la asociación de productores Gold Coffee ha permitido mantener un buen desempeño laboral el cual está asociado a un adecuado clima laboral y productividad que es visible en el crecimiento y posicionamiento de la asociación en el mercado.

Núñez et al. (2018), en su artículo referente a la relación de las competencias gerenciales y desempeño laboral, concluyó que la competencias inciden en la dimensiones del desempeño laboral si son gestionados convenientemente; además estadísticamente estas variables inciden en un grado de 66,5% de manera positivamente es decir a mayor grado de competencias gerenciales, el desempeño de los colaboradores también se incrementaran. El liderazgo se relaciona en grado fuerte sobre el desempeño laboral, permitiendo que los colaboradores asuman compromisos comunes frente a la empresa.

Estos resultados se relacionan con el presente estudio y se evidencian en la tabla 7, la correlación de Spearman, entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral de 0,626 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$), existió relación significativa positiva considerable. Las destrezas y habilidades son propias de un líder que trabaja con el objetivo de motivar a sus colaboradores y hacer que estos entren en confianza y asuman responsabilidades compartidas referentes a sus actividades que contribuirán finalmente en mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación de productores Gold Coffee.

De los resultados se infiere que el liderazgo como dimensión de la competencia gerencial se relaciona directamente de manera positiva con el desempeño laboral en los colaboradores de la asociación de productores Gold Coffee,

conllevando a un buen clima laboral que finalmente tiene efecto en mejorar la productividad.

Rojas (2016) en, “las competencias gerenciales y desempeño laboral – INPE”, Lima, el estudio concluyó que existió correlación significativa entre competencias gerenciales y desempeño laboral en colaboradores, la dimensión trabajo en equipo muestran una correlación significativa considerable con la variable desempeño laboral.

Estos resultados guardan similitud al presente estudio y se visualiza en la tabla 8, donde la correlación de Spearman, entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral es de 0,602 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Se determina que tiene relación significativa positiva considerable. Es decir en la asociación se evidencia buen desempeño laboral la que estarían relacionada a que existe una estructura orgánica para el trabajo cooperativo que la conlleva a fortalecer el trabajo conjunto y alcanzar objetivos comunes.

Se concluye que en la asociación Gold Coffee existió práctica de trabajo cooperativo entre colaboradores que permitió cumplir con las metas establecidas generando mayor calidad en la producción y productividad, características que hacen posible un buen desempeño laboral dentro de un mejor clima organizacional.

Sinchi (2020) en, “competencias gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Lima”, concluyó que la creatividad, iniciativa, compromiso de valores éticos, trabajo en equipo y toma de decisiones se relacionó significativamente con el desempeño laboral. Así mismo, sostiene que el 53.3% de los trabajadores alcanzan niveles aceptables sobre planificación de actividades dentro de la administración. La dimensión toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Los resultados son similares a los que se presenta en la tabla 9 de la presente investigación, se observa la correlación de Spearman, entre la dimensión toma de decisiones y desempeño laboral de 0,445 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Indica que existió relación significativa positiva media. La toma de decisiones se caracteriza por los métodos de trabajo precedentes a proponer alternativas de solución, a definir claramente el problema, informarse

antes de tomar decisiones; existen casos que deben ser tomados mediante consenso de los colaboradores. Sin embargo las decisiones que se deben tomar deben ser efectivas y rápidas, deben minimizar el margen de error, ya que ellas influirán en los resultados de las organizaciones y la productividad.

Se concluye, que en la asociación Gold Coffee el gerente ha expresado buena toma de decisiones que ha permitido mejorar el rendimiento organizacional basado en un buen desempeño laboral de los colaboradores en conjunto, se evidencia el crecimiento rápido, mayor número de asociados, compra de mayor cantidad de productos en la asociación.

Puyen (2018) en, “competencias gerenciales y desempeño laboral en hoteles 4 estrellas de Cajamarca”, concluyó que las competencias gerenciales tienen relación con la dimensión comunicación del desempeño laboral, así mismo ambas variables se relacionan de manera fuerte, directa y significativa con valores superiores a 0.8. Así mismo sostiene que el modelo de comunicación organizacional interna genera espacios adecuados para mejorar el desempeño laboral.

Estos resultados guardan relación con los evidencias de la presente investigación, en tabla 10, se observa la correlación de Spearman entre la dimensión comunicación y desempeño laboral de 0,564 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Confirma que existió relación significativa positiva considerable. La comunicación es el eje vertical y medular de cualquier organización y dependerá de ella establecer la estructura para conseguir nivel alto en cuanto a clima organizacional y laboral, el gerente debe demostrar capacidad escucha permanente, hacer preguntas, expresar ideas en forma efectiva, escuchar objetivamente y demostrar interés genuino a pesar de estar en desacuerdo con ellos, compartir sus ideas y planes con sus colaboradores y estas características de un gerente conllevan a mantener un desempeño laboral eficiente.

Se infiere que el desempeño laboral depende de la capacidad de comunicación que expresa el gerente dentro de la organización. En la asociación de productores agrarios Gold Coffee se ha evidenciado buen nivel de desempeño

laboral por lo que se deduce que existió buena capacidad de comunicación entre el gerente y el personal dentro de la organización.

Cubas (2016) en, “competencias gerenciales y desempeño laboral, desarrollada en la provincia de Jaén”; la investigación llegó a determinar que ambas variables se relacionan en grado fuerte con un nivel de significancia directa, además la dimensión multiculturalidad influye significativamente en la integración e inclusión de los colaboradores en una organización.

Estos resultados son similares a los encontrados en el presente estudio y se evidencia en la tabla 11 la correlación de Spearman, entre la dimensión multiculturalidad y la variable desempeño laboral de 0,581 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$). Señala que existió relación significativa positiva considerable. Quiere decir que para mantener un nivel desempeño laboral alto es necesario que se practique acciones de multiculturalidad las cuales están enfocadas a compartir de manera humana los mismos espacios sociales y físicos entre todos los colaboradores sin importar la diversidad cultural expresado en religión, raza, étnica, lingüística o de género.

De los resultados se concluye que la dimensión multiculturalidad es muy importante ya que permite integrar socialmente a los colaboradores sin importar su cultura, esta parte de la competencia gerencial es muy importante para el crecimiento sustentable y sostenible de la asociación y sobre todo con igualdad de derechos.

Llacsá y Marcell (2016) en, “las competencias gerenciales y desempeño laboral en colaboradores del SENATI Jaén- Cajamarca”, concluyó que existe relación entre las competencias gerenciales y la dimensión autodeterminación y desempeño laboral.

Estos evidencias guardan similitud con los resultados que presenta en la investigación en la tabla 12, donde se observa la correlación de Spearman, entre la dimensión autodeterminación y la variable desempeño laboral de 0,626 y el nivel de significancia de $p=000$ menor a 5% ($p<0,05$); señala que existió relación significativa positiva considerable. La autodeterminación de las competencias gerenciales está enfocada a la práctica de características como la honestidad, respeto, ética y transparencia recíprocamente entre gerente y colaboradores, a

demostrar que el logro de actividades se consigue con energía. La autodeterminación también parte de saber valorar el tiempo que se otorga trabajo y la vida personal para mantener una buena salud física y mental de esta forma los colaboradores se sientan motivados y cómodos en el ambiente.

De los resultados se concluye que la dimensión autodeterminación tiene efecto sobre el clima laboral en la asociación Gold Coffee es decir que a mayor practica de capacidades de autodeterminación por parte del gerente y el personal el desempeño laboral y organizacional también mejora de nivel, brindando mejores oportunidades de crecimiento, productividad y mayor bienestar organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Existió relación positiva considerable ($\rho = 0.599$) y significativa ($p = 0.000$) donde (p valor < 0.5) entre las variables competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 4)
2. Se estableció en nivel de competencias gerenciales de asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020; donde el 89.3 % representa al nivel alto, el 10% nivel medio y el 0.7% nivel bajo respectivamente. También se determinó el nivel del desempeño laboral en la asociación donde se evidenció que el 82% constituye al nivel alto y el 18% nivel medio o regular.
3. Existe relación positiva considerable ($\rho = 0.626$) y significativa ($p = 0.000$; p valor < 0.5) entre la dimensión liderazgo de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 7)
4. Existe relación positiva considerable ($\rho = 0.602$) y significativa ($p = 0.000$; p valor < 0.5) entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 8)
5. Existe relación positiva media ($\rho = 0.445$) y significativa ($p = 0.000$; p valor < 0.5) entre la dimensión toma de decisiones de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 9)
6. Existe relación positiva considerable ($\rho = 0.564$) y significativa ($p = 0.000$; p valor < 0.5) entre la dimensión comunicación de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 10)
7. Existe relación positiva considerable ($\rho = 0.581$) y significativa ($p = 0.000$; p valor < 0.5) entre la dimensión multiculturalidad de las competencias

gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 11)

8. Existe relación positiva considerable ($\rho = 0.626$) y significativa ($p = 0.000$; p valor < 0.5) entre la dimensión autodeterminación de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020. (Tabla 12)

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, deben implementar seminarios y talleres de liderazgo, toma de decisiones, comunicación, trabajo en equipo, autoadministración, multiculturalidad a fin de asumir responsabilidades compartidas individuales y colectivas entre jefes de área y colaboradores.
2. A la gerencia de asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020, debe realizar un diagnóstico FODA que permita determinar cuáles son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenaza, en razón a ello aplicar estrategias que permita optimizar el desempeño laboral en la organización ya que actualmente el 18% de los colaboradores califican como nivel de desempeño laboral medio o regular y sobre las competencias gerenciales el 10.7% sostienen que existe nivel medio o regular y el 0.7% nivel bajo de competencias gerenciales.
3. La gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú debe implementar un plan sobre liderazgo para capacitar a los encargados de las áreas a fin de que estos contribuyan a impartir buenas prácticas en organizaciones y permita mejorar el desempeño laboral de la organización.
4. La gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú debe maximizar las capacidades de los colaboradores a fin de realizar el trabajo cooperativamente y de esta manera se logre optimizar las metas establecidas que conducen a un buen clima organizacional.
5. La gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú debe fortalecer la toma de decisiones en el aspecto laboral y organizacional reduciendo al máximo los errores y que permita el bienestar y desempeño laboral de los colaboradores.

6. La gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú debe practicar la comunicación horizontal a fin de que exista mayor fluidez de la información entre áreas, jefes de áreas y colaboradores, a fin que exista mayor conocimiento de los objetivos, metas y responsabilidades personales y colectivas para mejorar el desempeño laboral en la organización.
7. La gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú debe poner mayor énfasis en la inclusión de todos los colaboradores sin importar sus condiciones religiosas, raza y otros aspectos a fin integrarlos y hacerlos partícipes de las actividades y tratarlos a todos por igual con los mismo derechos universales.
8. La gerencia de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú debe inculcar en los colaboradores la práctica de acciones éticas que fomente el respeto recíproco entre compañeros y respetar las ideas de los otros aun en estas no coincide.
9. Finalmente, la investigación está a vuestra disposición a fin de que los futuros profesionales en administración o ciencias a fines puedan tomarla para profundizar el aspecto temático o para ser consultado como referencia siempre y cuando se reserve el derecho de autoría.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Gibert, P., y Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería Nursing professionals ' performance, 32(1), 87–97. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n1/enf10116.pdf>
- Asemplo (2017). Sobrecualificación: característica principal del empleo. Retrieved from https://asemplo.com/wp-content/uploads/2017/02/NdP.AML_Febrero-2017.pdf
- Bahor, T. , Kolokol'nikova, Z., Mitrosenko, S., Zaharova, T. , Kazakova, T. , y Pakhirka, V. (2019). Students' research activity in the context of professional self-determination. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 308–312. <https://doi.org/10.35940/ijitee.h7404.078919>
- Borman,C. (1991). Comportamiento, desempeño y efectividad en el trabajo. *Publicaciones de La Facultad de Psicología .*, 1117, 1991. Retrieved from https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1117
- Cadena, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Retrieved from [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1191/Teoría organizacional y habilidades gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1191/Teoría%20organizacional%20y%20habilidades%20gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cardozo, S., y Ordaya, N. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los funcionarios del gobierno regional de Pasco – 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Retrieved from <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/361%0A>
- Chan, E., Deziel, D., Orkin, B., y Wool, N. (2015). Systems-based practice: Learning the concepts using a teamwork competition model. *American Journal of Surgery*, 209(1), 40–44. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2014.08.034>
- Chiavenato, E. (2002). *gestion del talento humano*. México: Epsion.
- Cubas, E. (2016). *Competencias gerenciales para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Jaen, departamento de Cajamarca – 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16835/Cubas_RER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dai, X., Lin, Y., Shi, R., y Xu, D. (2020). A manufacturer's responsible sourcing strategy: going organic or participating in fair trade? *Annals of Operations Research*, 291(1–2), 195–218. <https://doi.org/10.1007/s10479-018-3090-x>
- Fiszbein, A. , Cosentino, y Cumsille, B. (2016). “El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: Un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública. *Interamericano y Mathematica Policy Research*. Retrieved from <https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Sources/Otherinternationalorganizations/index.htm>
- Galicia, E. (2013). Beneficios de trabajar con competencias gerenciales . Guatemala, 2013.
- Gutiérrez, E. (2010). Edimer Gutiérrez Tobar.pdf. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=kYB_AQAAQBAJ&pg=PA35&dq=teoria+de+las+competencias+gerenciales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5jJWY7MHtAhXxlbkGHe0bCIYQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=teoria de las competencias gerenciales&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=kYB_AQAAQBAJ&pg=PA35&dq=teoria+de+las+competencias+gerenciales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5jJWY7MHtAhXxlbkGHe0bCIYQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=teoria+de+las+competencias+gerenciales&f=false)
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco* . Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A
- Hardy, M. (2018). The longer term. In *Management Development in Poland: Building Management Training Capacity with Foreign Partnerships* (pp. 193–202). British Council, United Kingdom: Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780429450549-9>
- Hellriegel, J. (2002). *Administración: Un enfoque basado en Competencias*.
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, L.(2018). *Metodología de la Investigación*. México. Recuperado de: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigación/Metodología %20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigación/Metodología%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

- Jamjumrus, T., Rungsawanpho, D., y Sirirat, A. (2019). Job performance of Malaysian academic institutes with the mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 16(11), 4714–4721. <https://doi.org/10.1166/jctn.2019.8382>
- Kakemam, E., Liang, Z., Janati, A., Arab, M., Mohaghegh, B., y Gholizadeh, M. (2020). Leadership and management competencies for hospital managers: A systematic review and best-fit framework synthesis. *Journal of Healthcare Leadership*, 12, 59–68. <https://doi.org/10.2147/JHL.S265825>
- Kargina, A. , Morozova, I., Sakharchuk, N., y Shamovskaya, T. (2018). Features of personal self-determination of adults with disabilities. *Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*, 8(3), 37–50. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1803.03>
- Khan, M. (2017). Business education across regions: The case of the middle east. In *Business Education and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (Vol. 2–3, pp. 946–963). Tecnológico de Monterrey, Mexico: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3153-1.ch049>
- Khoury, O. (2017). Investigating translation competence in graduates of Jordanian universities. In *Norm-Focused and Culture-Related Inquiries in Translation Research: Selected Papers of the CETRA Research Summer School 2014* (pp. 119–139). Aston University, United Kingdom: Peter Lang AG. <https://doi.org/10.3726/978-3-653-06873-3>
- Krajcovicova, K., Caganova, D., y Cambal, M. (2012). Key managerial competencies and competency models in industrial enterprises (Vol. 2, pp. 1119–1122). Danube Adria Association for Automation and Manufacturing, DAAAM. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84901348777&partnerID=40&md5=1f5f76ef2a936dc86b67dcc690b0668a>
- Krivosheev, V., y Makarov, S. (2020). Managerial competencies required: A comparative analysis of moscow and the kaliningrad region. *Baltic Region*, 12(1), 181–194. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2020-1-10>
- Lakshminarayanan, S., Pai, Y., y Ramaprasad, B. (2016). Managerial competencies, self efficacy, and job performance: A path analytic approach.

- Prabandhan: Indian Journal of Management*, 9(10), 7–22.
<https://doi.org/10.17010/pijom/2016/v9i10/103068>
- Lam, T. (2020). Driving sustainable construction development through post-contract key performance indicators and drivers. *Smart and Sustainable Built Environment*. <https://doi.org/10.1108/SASBE-07-2020-0111>
- Lara, F. , Mogorrón, H., y Ribeiro, S. (2020). Knowledge of managerial competencies: cross-cultural analysis between American and European students. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 33(1), 2059–2074.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1585271>
- Llacsá, y Marcell. (2016). “*Violencia familiar y autoestima en escolares del 1er y 2do año de educación secundaria de instituciones educativas en el distrito de San Martín de Porres, 2016.*” Universidad César Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10935/Llacsá_GDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillon, J., & Zapata, P. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración . *Colombia: Ecoe Ediciones .*, 2014.
- Lozada, G., Gutiérrez, E., Granda, C., Fernández, C. (2019) Introducción a la administración. Universidad San Martín de Porras; Disponible: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-i/manuales/ii%20ciclo/introduccion%20a%20la%20administracion.pdf>
- Maraouch, F. (2020). Professional profile and management competencies in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 496–519. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763767>
- Mitreva, E., Tahiri, A., Kovaci, I., y Filiposki, O. (2020). Managerial competences in hotel management in Kosovo. *Journal of General Management*, 21(178), 79–83. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85095614467&partnerID=40&md5=c825022342601df27a1e228687d5b45d>
- Núñez, L., Rojas, M., y Carbajal, T. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria

- management. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>
- OCDE. (2016). Estrategia de competencias de la OCDE reporte diagnóstico: Perú. Retrieved from <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Competencias Gerenciales. <http://www.relats.org/documentos/HIST.NORM.OIT.Maul.pdf>
- Okonkwo, U., Ekpeyoung, B., Ndep, A., y Nja, G. (2020). Managerial competencies-A survey of healthcare managers in a tertiary hospital in Calabar, South-South Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 23(7), 988–994. https://doi.org/10.4103/njcp.njcp_667_19
- Panta, K. y Castillo, M.(2017) Factores Relevantes En Las Teorías De La Administración, Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3239/AE_301.pdf
- Pérez, A., Romero, P., y Torres, M. (2014). Diseño de un Modelo de Competencias Gerenciales a partir de la construcción de un Diccionario Genérico Ángela. Retrieved from [https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3428/Diseño modelo de competencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3428/Diseño%20modelo%20de%20competencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perugini, M., y Solano, A.(2018). Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations . *Interdisciplinaria*, 35(1), 171–188. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85063572528&partnerID=40&md5=2edcadaec98c8d195cddda58d6847d9f>
- Prayetno, S., y Ali, H. (2020). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 444–454. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85087783201&partnerID=40&md5=64f34edda9244ece54877920b533ef39>
- Puyen, C. (2018). *Competencias gerenciales y comunicación organizacional interna en el sector hotelero de 3 y 4 estrellas de Cajamarca*. Universidad

- Privada Antonio Guillermo Urrelo. Retrieved from <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/713/TESIS - Carlos Enrique Anderson Puyen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (M. P. Educación, Ed.) (15th ed.).
- Rojas, E. (2016). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9082/Rojas_V EJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A
- Salazar, R. , Bejarano, B., y Nuñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Internacional Publicando*, 5 No 14 .(14), 259–274.
- Sangka, B., Rahman, S., Yadlapalli, A., y Jie, F. (2019). Managerial competencies of 3PL providers: A comparative analysis of Indonesian firms and multinational companies. *International Journal of Logistics Management*, 30(4), 1054–1077. <https://doi.org/10.1108/IJLM-04-2019-0098>
- Sinchi, A. (2020). *Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de villa rica*. universidad nacional agraria de la selva. Retrieved from http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A
- Spinosa, L. , Schlemm, M. , y Reis, R. (2017). A process-based approach to support entrepreneurship and innovation ecosystem management - A Brazilian trial. In *The World Scientific Reference on Entrepreneurship* (Vol. 4–4, pp. 309–334). Pontifical Catholic University of Parana, Brazil: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd. <https://doi.org/10.1142/9874>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., y Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>

- Tubré, T., Arthur . W., y Bennett, W. (2014). General models of job performance: Theory and practice. In *Performance Measurement: Current Perspectives and Future Challenges* (pp. 175–204). University of Wisconsin-River Falls, United States: Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315820996>
- Vendrell, F., Darko, C., y Ghauri, P. (2020). Knowledge management competences, exporting and productivity: uncovering African paradoxes. *Journal of Knowledge Management*, 24(1), 81–104. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433>
- Vera, P. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco Guayaquil agencia Portoviejo*. Universidad técnica de manabí. Retrieved from [http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA GESTION POR competencias y su incidencia en el desempeno laboral del talento humano del banco guayaquil agencia portoviejo.pdf%0A](http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA_GESTION_POR_competencias_y_su_incidencia_en_el_desempeno_laboral_del_talento_humano_del_banco_guayaquil_agencia_portoviejo.pdf%0A)
- Wahab, A., y Tyasari, I. (2020). Entrepreneurial leadership for university leaders: A futuristic approach for Pakistani HEIs. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 54–63. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.09.002>
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen I., Hochwarter, W. , y Ferris, G. (2017). Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization. *Journal of Management*, 43(5), 1388–1420. <https://doi.org/10.1177/0149206314552451>
- Xiao, C., y Fernandez, J.(2016). Are Building Construction Delivery Systems Complicated or Complex? In P.-R. J.L., L. del P. C., G.-Q. A., M.-F. F., & M.-B. O.I. (Eds.) (pp. 1844–1854). Building Construction and Technology, Univ. of Massachusetts, 209 Holdsworth Hall, Amherst, MA 01003, United States: American Society of Civil Engineers (ASCE). <https://doi.org/10.1061/9780784479827.184>
- Yach, H. (2011). *Competencias Gerenciales Desventajas y Ventajas . Competencias Gerenciales.*, 2011.

Anexos: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual:	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Niveles
Variable independiente: competencias gerenciales	Las competencias gerenciales son una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, las cuales se pueden identificar y evaluar periódicamente; asimismo, guardan una relación entre sí porque permiten medir desempeños satisfactorios, de acuerdo a estándares utilizados en el aspecto laboral o productivo (Hellriegel, 2002) (Hardy, 2018).	Las competencias gerenciales están ligado al manejo organizacional en cuanto al recurso material, humanos, financieros entre otros; la dimensión de liderazgo tiene que ver con la comunicación convincente que imparte el líder entre otros; la dimensión trabajo en equipo tiene que ver con la integración laboral, otros; la dimensión toma de decisiones, la capacidad metodológica que imparte el líder; la dimensión comunicación, la capacidad de escucha que demuestra el líder entre otros; la dimensión de la multiculturalidad la disposición, aporte de ideas y el respeto a las ideas de sus compañeros y finalmente la dimensión autoadministración relacionado a la planificación, utilización de indicadores, el cumplimiento de metas actividades y organización.	Liderazgo	Comunicación convincente Cumplimiento de metas Delegación de tareas genera compromiso	1,2,3 y 4	Escala de Likert Ordinal Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Baja: [0 – 24] Media: [25 – 48] Alta: [49 – 72]
			Trabajo en Equipo	Compromete al equipo Propicia la participación Motivación del equipo Acuerdo de equipo	5,6,7 y,8		
			Toma de decisiones	Metodología de trabajo Definición del problema Reúne información Decisiones por consenso	9,10,11 y 12		
			Comunicación	Capacidad de escucha Objetividad de escucha Muestra interés	13,14,15 y 16		
			Multiculturalidad	Conocimiento y comprensión de cultura Apertura y sensibilidad cultural	17,18 y 19		
			Autoadministración	Integridad y conducta ética Ímpetu y entrega personal Equilibrio vida personal y laboral Autoconciencia y desarrollo	20, 21, 22, 23 y 24		

Variable	Definición conceptual:	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Nivel
Variable dependiente: desempeño laboral	El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. En tal sentido, el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor satisfacción laboral. (Chiavenato, 2002) y (Robbins y Judge, 2013)	El desempeño laboral está relacionado con el rendimiento laboral y para ello se estudian dimensiones sobre conocimiento del trabajo que se mide con diversos indicadores como comparten ideas, minimiza la falta de conocimiento referente a sus actividades, incomodidad, desconocimientos de procedimientos internos de la organización. Cantidad de trabajo se mide con los indicadores sobre horarios establecidos, se respeta las horas de descanso y la jornada laboral. Calidad de trabajo esta dimensión se mide la calidad del trabajo y la eficiencia profesional, si el colaborador se siente contento con las actividades que realiza y la dimensión Motivación tiene que ver si el colaborador se siente motivado respecto al puesto de trabajo que desempeña, si minimiza errores, muestra interés y e iniciativas de mejora, es colaborador con sus compañeros en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos.	Conocimiento del trabajo.	Comparte ideas Dificultades por falta de conocimiento Perturbación a sus pares Conocimientos necesarios Domina procedimientos	1,2,3 y 4	Escala de Likert Ordinal Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Bajo: [0 – 16] Medio: [17 – 33] Alto: [34 – 49]
			Cantidad de trabajo	Trabaja inmediatamente Trabaja sin interrupciones Jornada laboral volumen de trabajo	5,6,7 y,8		
			Calidad de trabajo	Atención al trabajo Su trabajo le es interesante	9,10,11 y 12		
			Motivación	Tareas tediosas Comete errores Tratado de igual manera Falta de motivación Manifiesta Iniciativa Colabora con sus compañeros	13,14,15 y 16		

Anexo: Matriz de Consistencia.

Tema	Problema de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Método
Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020	<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de relación de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de relación de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020</p>	<p>El diseño es: No experimental/Tra nsversal.</p>
	<p>Problema específico: ¿Cuál es el nivel de las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?</p>	<p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de las competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020. 	<p>Hipótesis específica:</p>	<p>El tipo de investigación: Descriptiva correlacional</p>
	<p>¿Cuál es la relación de la dimensión liderazgo de la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel de relación entre la dimensión liderazgo de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • La dimensión liderazgo de las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020 	<p>El enfoque: Cuantitativo</p>
	<p>¿Cuál es la relación de la dimensión trabajo en equipo de la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de relación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • La dimensión trabajo en equipo de las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020 	<p>Población 350 colaboradores</p>
	<p>¿Cuál es la relación de la dimensión toma de decisiones de la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel de relación entre la dimensión toma de decisiones de la 	<ul style="list-style-type: none"> • La dimensión toma de decisiones de las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño 	<p>La muestra censal: 150 colaboradores</p> <p>Las técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

¿Cuál es la relación de la dimensión comunicación de la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?

¿Cuál es la relación de la dimensión multiculturalidad de la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?

¿Cuál es la relación de la dimensión autoadministración de la variable competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020?

variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020

- Establecer el nivel de relación entre la dimensión comunicación de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión Multiculturalidad de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión Autoadministración de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú, provincia de Jaén 2020.

laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020

- La dimensión comunicación de las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020
- La dimensión Multiculturalidad de las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020
- La dimensión Autoadministración de las competencias gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020

Método de análisis: SPSS 26, Excel

Anexo: Instrumentos

Cuestionario para medir las competencias gerenciales y el desempeño laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad medir las competencias gerenciales y el desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén 2020. Se pide leer detenidamente y según su criterio personal marque lo que más se refleje a su realidad.

INSTRUCCIONES.

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta. La escala de medición son las siguientes: (1). Nunca (2). A veces (3). Siempre.

VARIABLE=COMPETENCIAS GERENCIALES		1	2	3
	DIMENSIÓN: Liderazgo			
1	El gerente comunica convincentemente la visión del futuro de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.			
2	El gerente asegura que se cumplan las metas del grupo y de la asociación Gold Coffee Perú.			
3	El gerente delega tareas equitativamente de acuerdo a la necesidad de la asociación Gold Coffee Perú.			
4	El gerente genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo entre colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.			
	DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo			
5	El gerente motiva que los miembros del equipo se comprometan al éxito personal y el de la asociación.			
6	El gerente comparte información con el equipo y propicia la participación de los colaboradores de la asociación.			
7	El gerente crea una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo en la asociación.			
8	El gerente dialoga con el equipo antes de comenzar con las tareas propuestas en la asociación.			
	DIMENSIÓN: Toma de decisiones			
9	El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la asociación Gold Coffee Perú.			
10	El gerente define claramente cuál es el problema en la asociación Gold Coffee Perú.			
11	El gerente reúne información antes de tomar una decisión sobre recursos materiales, humanos o de inversión que comprometa a la asociación Gold Coffee Perú.			
12	El gerente prefiere que las decisiones sean tomadas por consenso de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.			
	DIMENSIÓN: Comunicación			
13	El gerente tiene capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en formas efectivas con los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.			
14	El gerente sabe escuchar objetivamente a sus compañeros de trabajo en la asociación Gold Coffee Perú.			
15	El gerente demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.			
16	El gerente comparte sus ideas y planes con sus colaboradores en la asociación Gold Coffee Perú.			
	DIMENSIÓN: Multiculturalidad			

17	El gerente acepta y respeta a los colaboradores sin importar su condición racial o religiosa.			
18	El gerente reconoce que dentro del equipo existen colaboradores que dominan otras leguas y los trata como tal			
19	El gerente respeta las ideas de los colaboradores sin importar su condición u origen			
	DIMENSIÓN: Autoadministración			
20	EL gerente demuestra honestidad, respeto y transparencia en su gestión			
21	El gerente realiza sus actividades con mucha energía y eficacia			
22	El gerente valora el tiempo entre trabajo y vida personal con la finalidad de mejorar la salud física y mental generando satisfacción del colaborador hacia la organización			
23	El gerente promueve el desarrollo profesional en la asociación Gold Coffee Perú			
24	El gerente organiza cursos de capacitación para el logro de objetivos y metas en la asociación.			

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3
	DIMENSIÓN: Conocimiento del Trabajo			
1	Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.			
2	Recurre a sus compañeros para recibir información que usted desconoce.			
3	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto			
4	Es capaz de dominar nuevos procedimientos y capta las explicaciones para retener estos conocimientos necesarios.			
	DIMENSIÓN: Cantidad de Trabajo			
5	El trabajo que realiza es agitado y no tiene hora de descanso o refrigerio.			
6	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral en la asociación			
7	El volumen del trabajo le quita el tiempo para hacer una autoevaluación de las tareas realizadas durante el día			
8	Trabaja fuera del horario establecido sin recompensa			
	DIMENSIÓN: Calidad de Trabajo			
9	Mantiene su atención en sus actividades durante la jornada laboral.			
10	Considera que su trabajo es importante para el crecimiento de la asociación Gold Coffee Perú.			
11	Su actividades laborales lo desarrolla con entusiasmo y esmero			
12	En sus actividades se esfuerza para no cometer errores.			
	DIMENSIÓN: Motivación para el Trabajo			
13	Recibe trato igualitario y justo en la asociación Gold Coffee Perú.			
14	El gerente motiva al personal para asumir compromisos y se logre los objetivos propuestos			
15	Manifiesta iniciativa para resolver los problemas que se presentan en la asociación Gold Coffee Perú.			
16	Cooperas con tus compañeros en sus labores de tal manera que se cumpla las actividades programadas en bien de la asociación.			

Anexo: Análisis de confiabilidad

Tabla 3.

Variable Competencias gerenciales y dimensiones

Dimensiones / Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Dimensión: liderazgo	,819	4
Dimensión: trabajo en equipo	,825	4
Dimensión: toma de decisiones	,828	4
Dimensión: comunicación	,816	4
Dimensión: multiculturalidad	,834	3
Dimensión: autoadministración	,874	5
Variable: Competencias Gerenciales	,969	24

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El gerente comunica convincentemente la visión del futuro de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.	53,6557	165,430	,763	,967
2. El gerente asegura que se cumplan las metas del grupo y de la asociación Gold Coffee Perú.	53,4426	171,017	,843	,967
3. El gerente delega tareas equitativamente de acuerdo a la necesidad de la asociación Gold Coffee Perú.	54,2459	161,622	,783	,967
4. El gerente genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo entre colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.	53,6393	175,401	,502	,969
5. El gerente motiva que los miembros del equipo se comprometan al éxito personal y el de la asociación.	53,6557	165,530	,779	,967
6. El gerente comparte información con el equipo y propicia la participación de los colaboradores de la asociación.	53,4590	170,619	,870	,967
7. El gerente crea una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo en la asociación.	54,2459	161,622	,783	,967
8. El gerente dialoga con el equipo antes de comenzar con las tareas propuestas en la asociación.	53,6557	174,996	,539	,969
9. El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la asociación Gold Coffee Perú.	53,6066	165,143	,816	,967
10. El gerente define claramente cuál es el problema en la asociación Gold Coffee Perú.	53,4262	170,382	,900	,967
11. El gerente reúne información antes de tomar una decisión sobre recursos materiales, humanos o de inversión que comprometa a la asociación Gold Coffee Perú.	54,1475	160,395	,820	,967
12. El gerente prefiere que las decisiones sean tomadas por consenso de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.	53,6393	174,868	,544	,969
13. El gerente tiene capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en formas efectivas con los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.	53,4754	166,420	,852	,967

14. El gerente sabe escuchar objetivamente a sus compañeros de trabajo en la asociación Gold Coffee Perú.	53,3770	170,572	,911	,967
15. El gerente demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.	54,0492	160,814	,797	,967
16. El gerente comparte sus ideas y planes con sus colaboradores en la asociación Gold Coffee Perú.	53,5902	175,079	,518	,969
17. El gerente acepta y respeta a los colaboradores sin importar su condición racial o religiosa.	53,4754	166,420	,852	,967
18. El gerente reconoce que dentro del equipo existen colaboradores que dominan otras leguas y los trata como tal	53,3770	170,572	,911	,967
19. El gerente respeta las ideas de los colaboradores sin importar su condición u origen	54,0492	160,814	,797	,967
20. EL gerente demuestra honestidad, respeto y transparencia en su gestión	53,4754	166,420	,852	,967
21. El gerente realiza sus actividades con mucha energía y eficacia	53,3770	170,572	,911	,967
22. El gerente valora el tiempo entre trabajo y vida personal con la finalidad de mejorar la salud física y mental generando satisfacción del colaborador hacia la organización	54,0492	160,814	,797	,967
23. El gerente promueve el desarrollo profesional en la asociación Gold Coffee Perú	54,0492	160,814	,797	,967
24. El gerente organiza cursos de capacitación para el logro de objetivos y metas en la asociación.	53,5902	175,079	,518	,969

Tabla 3.

Variable desempeño laboral y dimensiones

Dimensiones / Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Dimensión: conocimiento del trabajo	,903	4
Dimensión: cantidad de trabajo	,892	4
Dimensión: calidad de trabajo	,895	4
Dimensión: motivación para el trabajo	,888	4
Variable: desempeño laboral	,978	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.	33,8852	118,203	,800	,978
2. Recurre a sus compañeros para recibir información que usted desconoce.	33,7869	121,504	,857	,978
3. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto	34,4590	109,819	,944	,976
4. Es capaz de dominar nuevos procedimientos y capta las explicaciones para retener estos conocimientos necesarios.	34,4590	109,819	,944	,976
5. El trabajo que realiza es agitado y no tiene hora de descanso o refrigerio.	33,8852	118,203	,800	,978

6. Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral en la asociación	33,8197	122,050	,787	,979
7. El volumen del trabajo le quita el tiempo para hacer una autoevaluación de las tareas realizadas durante el día	34,4918	110,354	,935	,976
8. Trabaja fuera del horario establecido sin recompensa	34,4754	110,054	,941	,976
9. Mantiene su atención en sus actividades durante la jornada laboral.	33,8852	118,203	,800	,978
10. Considera que su trabajo es importante para el crecimiento de la asociación Gold Coffee Perú.	33,8033	121,761	,823	,978
11. Su actividades laborales lo desarrolla con entusiasmo y esmero	34,4918	110,354	,935	,976
12. En sus actividades se esfuerza para no cometer errores.	34,4754	110,054	,941	,976
13. Recibe trato igualitario y justo en la asociación Gold Coffee Perú.	33,9016	118,490	,778	,978
14. El gerente motiva al personal para asumir compromisos y se logres los objetivos propuestos	33,8197	122,050	,787	,979
15. Manifiesta iniciativa para resolver los problemas que se presentan en la asociación Gold Coffee Perú.	34,5082	110,587	,932	,976
16. Cooperas con tus compañeros en sus labores de tal manera que se cumpla las actividades programadas en bien de la asociación.	34,4918	110,287	,938	,976

Anexo: Constancia de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020

AUTORES: León Torres, María Elena y Cashú Sánchez, Georginia.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias Gerenciales Las competencias gerenciales son una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.	Liderazgo	Comunicación convincente	El gerente comunica convincentemente la visión del futuro de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	El gerente asegura que se cumplan las metas del grupo y de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		Delegación de tareas	El gerente delega tareas equitativamente de acuerdo a la necesidad de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		genera compromiso	El gerente genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo entre colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Compromete al equipo	El gerente motiva que los miembros del equipo se comprometan al éxito personal y el de la asociación.						X		X		X		X		
		Propicia la participación Motivación del equipo	El gerente comparte información con el equipo y propicia la participación de los colaboradores de la asociación.						X		X		X		X		
		Acuerdo de equipo	El gerente crea una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo en la asociación.						X		X		X		X		
		Compromete al equipo	El gerente dialoga con el equipo antes de comenzar con las tareas propuestas en la asociación.						X		X		X		X		

Toma de decisiones	Metodología de trabajo	El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
	Definición del problema	El gerente define claramente cuál es el problema en la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
	Reúne información	El gerente reúne información antes de tomar una decisión sobre recursos materiales, humanos o de inversión que comprometa a la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
	Decisiones por consenso	El gerente prefiere que las decisiones sean tomadas por consenso de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
Comunicación	Capacidad de escucha	El gerente tiene capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en formas efectivas con los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
		El gerente sabe escuchar objetivamente a sus compañeros de trabajo en la asociación Gold Coffee Perú.								X	X	X	X	
	Objetividad de escucha	El gerente demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.							X	X	X	X		
	Muestra interés	El gerente comparte sus ideas y planes con sus colaboradores en la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
Multiculturalidad	Conocimiento y comprensión de cultura	El gerente acepta y respeta a los colaboradores sin importar su condición racial o religiosa.							X	X	X	X		
	Apertura y sensibilidad cultural	El gerente reconoce que dentro del equipo existen colaboradores que dominan otras leguas y los trata como tal							X	X	X	X		
El gerente respeta las ideas de los colaboradores sin importar su condición u origen									X	X	X	X		
Autoadministración	Integridad y conducta ética	El gerente demuestra honestidad, respeto y transparencia en su gestión							X	X	X	X		
	Impetu y entrega personal	El gerente realiza sus actividades con mucha energía y eficacia							X	X	X	X		
	Equilibrio vida personal y laboral	El gerente valora el tiempo entre trabajo y vida personal con la finalidad de mejorar la salud física y mental generando satisfacción del colaborador hacia la organización							X	X	X	X		
	Autoconciencia y desarrollo	El gerente promueve el desarrollo profesional en la asociación Gold Coffee Perú							X	X	X	X		

Toma de decisiones	Metodología de trabajo	El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
	Definición del problema	El gerente define claramente cuál es el problema en la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
	Reúne información	El gerente reúne información antes de tomar una decisión sobre recursos materiales, humanos o de inversión que comprometa a la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
	Decisiones por consenso	El gerente prefiere que las decisiones sean tomadas por consenso de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
Comunicación	Capacidad de escucha	El gerente tiene capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en formas efectivas con los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
		El gerente sabe escuchar objetivamente a sus compañeros de trabajo en la asociación Gold Coffee Perú.								X	X	X	X	
	Objetividad de escucha	El gerente demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.							X	X	X	X		
	Muestra interés	El gerente comparte sus ideas y planes con sus colaboradores en la asociación Gold Coffee Perú.							X	X	X	X		
Multiculturalidad	Conocimiento y comprensión de cultura	El gerente acepta y respeta a los colaboradores sin importar su condición racial o religiosa.							X	X	X	X		
	Apertura y sensibilidad cultural	El gerente reconoce que dentro del equipo existen colaboradores que dominan otras lenguas y los trata como tal							X	X	X	X		
		El gerente respeta las ideas de los colaboradores sin importar su condición u origen								X	X	X	X	
Autoadministración	Integridad y conducta ética	El gerente demuestra honestidad, respeto y transparencia en su gestión							X	X	X	X		
	Impetu y entrega personal	El gerente realiza sus actividades con mucha energía y eficacia							X	X	X	X		
	Equilibrio vida personal y laboral	El gerente valora el tiempo entre trabajo y vida personal con la finalidad de mejorar la salud física y mental generando satisfacción del colaborador hacia la organización							X	X	X	X		
	Autoconciencia y desarrollo	El gerente promueve el desarrollo profesional en la asociación Gold Coffee Perú							X	X	X	X		

Activar Windows
Ve a Configuración

	Calidad de trabajo	Atención al trabajo	Mantiene su atención en sus actividades durante la jornada laboral.							X		X		X					
			Considera que su trabajo es importante para el crecimiento de la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Su trabajo le es interesante	Su actividades laborales lo desarrolla con entusiasmo y esmero								X		X		X		X		
			En sus actividades se esfuerza para no cometer errores.								X		X		X		X		
	Motivación	Tareas tediosas	Recibe trato igualitario y justo en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Comete errores	El gerente motiva al personal para asumir compromisos y se logran los objetivos propuestos							X		X		X		X			
		Tratado de igual manera	Manifiesta iniciativa para resolver los problemas que se presentan en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Falta de motivación	Cooperas con tus compañeros en sus labores de tal manera que se cumpla las actividades programadas en bien de la asociación.							X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “cuestionario para medir las competencias gerenciales y desempeño laboral”

OBJETIVO: Validación del instrumento de modo general y específico.

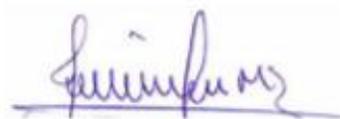
DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MONDRAGON REGALADO YOVANI

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Acti
Ve a c

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020

AUTORES: León Torres, María Elena y Cashú Sánchez, Georginia.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Competencias Gerenciales Las competencias gerenciales son una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.	Liderazgo	Comunicación convincente	El gerente comunica convincentemente la visión del futuro de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	El gerente asegura que se cumplan las metas del grupo y de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		Delegación de tareas	El gerente delega tareas equitativamente de acuerdo a la necesidad de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		genera compromiso	El gerente genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo entre colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Compromete al equipo	El gerente motiva que los miembros del equipo se comprometan al éxito personal y el de la asociación.						X		X		X		X		
		Propicia la participación Motivación del equipo	El gerente comparte información con el equipo y propicia la participación de los colaboradores de la asociación.						X		X		X		X		
		Acuerdo de equipo	El gerente crea una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo en la asociación.						X		X		X		X		
		Compromete al equipo	El gerente dialoga con el equipo antes de comenzar con las tareas propuestas en la asociación.						X		X		X		X		

Activar Windows
 Ve a Configuración pa

	Toma de decisiones	Metodología de trabajo	El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X					
		Definición del problema	El gerente define claramente cuál es el problema en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Reúne información	El gerente reúne información antes de tomar una decisión sobre recursos materiales, humanos o de inversión que comprometa a la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Decisiones por consenso	El gerente prefiere que las decisiones sean tomadas por consenso de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
	Comunicación	Capacidad de escucha	El gerente tiene capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en formas efectivas con los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
			El gerente sabe escuchar objetivamente a sus compañeros de trabajo en la asociación Gold Coffee Perú.								X		X		X		X		
		Objetividad de escucha	El gerente demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.							X		X		X		X			
		Muestra interés	El gerente comparte sus ideas y planes con sus colaboradores en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
	Multiculturalidad	Conocimiento y comprensión de cultura	El gerente acepta y respeta a los colaboradores sin importar su condición racial o religiosa.							X		X		X		X			
		Apertura y sensibilidad cultural	El gerente reconoce que dentro del equipo existen colaboradores que dominan otras leguas y los trata como tal							X		X		X		X			
			El gerente respeta las ideas de los colaboradores sin importar su condición u origen							X		X		X		X			
	Autoadministración	Integridad y conducta ética	El gerente demuestra honestidad, respeto y transparencia en su gestión							X		X		X		X			
		Ímpetu y entrega personal	El gerente realiza sus actividades con mucha energía y eficacia							X		X		X		X			
		Equilibrio vida personal y laboral	El gerente valora el tiempo entre trabajo y vida personal con la finalidad de mejorar la salud física y mental generando satisfacción del colaborador hacia la organización							X		X		X		X			
		Autoconciencia y desarrollo	El gerente promueve el desarrollo profesional en la asociación Gold Coffee Perú							X		X		X		X			

Activar Windows
 Ve a Configuración pa

VARIABLE	DIMENSION	Indicadores	Ítems	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad	Conocimiento del trabajo	Comparte ideas	Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.						X		X		X		X		
		Dificultades por falta de conocimiento Perturbación a sus pares	Recurre a sus compañeros para recibir información que usted desconoce.						X		X		X		X		
		Conocimientos necesarios	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto						X		X		X		X		
		Domina procedimientos	Es capaz de dominar nuevos procedimientos y capta las explicaciones para retener estos conocimientos necesarios.						X		X		X		X		
	Cantidad de trabajo	Trabaja inmediatamente	El trabajo que realiza es agitado y no tiene hora de descanso o refrigerio.						X		X		X		X		
		Trabaja sin interrupciones	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral en la asociación						X		X		X		X		
		Jornada laboral	El volumen del trabajo le quita el tiempo para hacer una autoevaluación de las tareas realizadas durante el día						X		X		X		X		
		volumen de trabajo	Trabaja fuera del horario establecido sin recompensa						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "cuestionario para medir las competencias gerenciales y desempeño laboral"

OBJETIVO: Validación del instrumento de modo general y específico.

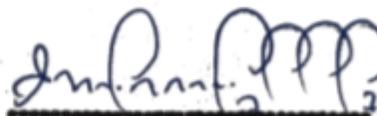
DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALEXANDER HUAMÁN MONTEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Dr. Alexander Huaman Monteza
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

FIRMA DEL EVALUADOR

Activar V
Ve a Config

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Competencias gerenciales y desempeño laboral en la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú provincia de Jaén, 2020

AUTORES: León Torres, María Elena y Cashú Sánchez, Georginia.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Competencias Gerenciales Las competencias gerenciales son una diversidad de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.	Liderazgo	Comunicación convincente	El gerente comunica convincentemente la visión del futuro de la asociación de productores agropecuarios Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	El gerente asegura que se cumplan las metas del grupo y de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		Delegación de tareas	El gerente delega tareas equitativamente de acuerdo a la necesidad de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
		genera compromiso	El gerente genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo entre colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.						X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Compromete al equipo	El gerente motiva que los miembros del equipo se comprometan al éxito personal y el de la asociación.						X		X		X		X		
		Propicia la participación Motivación del equipo	El gerente comparte información con el equipo y propicia la participación de los colaboradores de la asociación.						X		X		X		X		
		Acuerdo de equipo	El gerente crea una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo en la asociación.						X		X		X		X		
		Compromete al equipo	El gerente dialoga con el equipo antes de comenzar con las tareas propuestas en la asociación.						X		X		X		X		

Activar Window:
 Ve a Configuración p...

Toma de decisiones	Metodología de trabajo	El gerente practica una metodología de trabajo antes de proponer alternativas de solución en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
	Definición del problema	El gerente define claramente cuál es el problema en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
	Reúne información	El gerente reúne información antes de tomar una decisión sobre recursos materiales, humanos o de inversión que comprometa a la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
	Decisiones por consenso	El gerente prefiere que las decisiones sean tomadas por consenso de los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
Comunicación	Capacidad de escucha	El gerente tiene capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en formas efectivas con los colaboradores de la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		El gerente sabe escuchar objetivamente a sus compañeros de trabajo en la asociación Gold Coffee Perú.								X		X		X		X		
	Objetividad de escucha	El gerente demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.							X		X		X		X			
	Muestra interés	El gerente comparte sus ideas y planes con sus colaboradores en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
Multiculturalidad	Conocimiento y comprensión de cultura	El gerente acepta y respeta a los colaboradores sin importar su condición racial o religiosa.							X		X		X		X			
	Apertura y sensibilidad cultural	El gerente reconoce que dentro del equipo existen colaboradores que dominan otras lenguas y los trata como tal							X		X		X		X			
		El gerente respeta las ideas de los colaboradores sin importar su condición u origen							X		X		X		X			
Autoadministración	Integridad y conducta ética	El gerente demuestra honestidad, respeto y transparencia en su gestión							X		X		X		X			
	Impetu y entrega personal	El gerente realiza sus actividades con mucha energía y eficacia							X		X		X		X			
	Equilibrio vida personal y laboral	El gerente valora el tiempo entre trabajo y vida personal con la finalidad de mejorar la salud física y mental generando satisfacción del colaborador hacia la organización							X		X		X		X			
	Autoconciencia y desarrollo	El gerente promueve el desarrollo profesional en la asociación Gold Coffee Perú							X		X		X		X			

Activar W
Ve a Configu

VARIABLE	DIMENSION	Indicadores	Ítems	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad	Conocimiento del trabajo	Comparte ideas	Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.						X		X		X		X		
		Dificultades por falta de conocimiento	Recurre a sus compañeros para recibir información que usted desconoce.						X		X		X		X		
		Perturbación a sus pares							X		X		X		X		
		Conocimientos necesarios	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto						X		X		X		X		
	Cantidad de trabajo	Domina procedimientos	Es capaz de dominar nuevos procedimientos y capta las explicaciones para retener estos conocimientos necesarios.						X		X		X		X		
		Trabaja inmediatamente	El trabajo que realiza es agitado y no tiene hora de descanso o refrigerio.						X		X		X		X		
		Trabaja sin interrupciones	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral en la asociación						X		X		X		X		
		Jornada laboral	El volumen del trabajo le quita el tiempo para hacer una autoevaluación de las tareas realizadas durante el día						X		X		X		X		
	volumen de trabajo	Trabaja fuera del horario establecido sin recompensa						X		X		X		X			

	Calidad de trabajo	Atención al trabajo	Mantiene su atención en sus actividades durante la jornada laboral.							X		X		X		X			
			Considera que su trabajo es importante para el crecimiento de la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Su trabajo le es interesante	Su actividades laborales lo desarrolla con entusiasmo y esmero								X		X		X		X		
			En sus actividades se esfuerza para no cometer errores.								X		X		X		X		
	Motivación	Tareas tediosas	Recibe trato igualitario y justo en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Comete errores	El gerente motiva al personal para asumir compromisos y se logres los objetivos propuestos							X		X		X		X			
		Tratado de igual manera	Manifiesta iniciativa para resolver los problemas que se presentan en la asociación Gold Coffee Perú.							X		X		X		X			
		Falta de motivación	Cooperas con tus compañeros en sus labores de tal manera que se cumpla las actividades programadas en bien de la asociación.							X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "cuestionario para medir las competencias gerenciales y desempeño laboral"

OBJETIVO: Validación del instrumento de modo general y específico.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MONDRAGON REGALADO JOSE RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: Totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo: Autorización de la institución

