



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por competencias e indicadores de competencias
laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C.,
Independencia, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alvites Gil, Betty Rosmery (ORCID: 0000-0003-3860-9375)

Salazar Mercado de Valdiviezo, Grettel Xiomara (ORCID: 0000-0002-8687-2373)

ASESOR:

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo demuestra la consecuencia de la mejora continua y gestión de tiempos perfectos en nuestras vidas de la mano de Dios para poder lograr nuestras metas dentro de nuestro proyecto de vida.

A Dios, quien guía mi vida, a mis padres dadores de amor incondicional, a mi esposo que me motiva día a día, a mi amado hijo Gabriel quien es la realidad más hermosa de cada triunfo, a mis hermanos por sus grandes deseos llenos de bendición y mi tío quien fue mi inspiración para seguir aprendiendo.

Xiomara Salazar

A mis padres, Silver y Consuelo quienes son mi ejemplo de perseverancia, fortaleza, dedicación y base fundamental en mi formación profesional, por enseñarme que los principios, valores son esenciales para triunfar y a mis hermanos por estar en cada momento de mi vida.

Betty Alvites

Agradecimiento

Gracias mi Dios, por esta gran oportunidad, de ver tus proyectos realizados según tu voluntad en mi vida, gracias amada familia por permanecer unida en todo momento donde sabemos que lo único que buscamos es la plena felicidad.

Xiomara Salazar

Agradezco a Dios por la salud y fortaleza que me concede para seguir adelante con mis objetivos. A mi Novio por su apoyo incondicional. A mi amiga Xiomara por la motivación constante de seguir con mis metas.

Betty Alvites

Infinitas gracias al asesor Mg. William Ricardo Díaz Torres, quien con sus enseñanzas, paciencia e indicaciones se pudo culminar el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Operacionalización de las variables	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos y análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	24
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Validación de expertos</i>	19
Tabla 2	<i>Resumen del procesamiento de casos</i>	20
Tabla 3	<i>Estadístico de fiabilidad</i>	20
Tabla 4	<i>Medidas del coeficiente de Correlación de Spearman</i>	21
Tabla 5	<i>Correlación entre las variables gestión por competencias e indicadores de competencias laborales</i>	23
Tabla 6	<i>Medidas de tendencia central de la variable gestión por competencias</i>	24
Tabla 7	<i>Medidas de tendencia central de la variable indicadores de competencias laborales</i>	25
Tabla 8	<i>Propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021</i>	37
Tabla 9	<i>Resumen de la propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021</i>	39

Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	<i>Esquema de la investigación</i>	18
<i>Figura 2</i>	<i>Fórmula Coeficiente de Correlación de Spearman</i>	21
<i>Figura 3</i>	<i>Comparativo de los resultados en relación al promedio de los ítems de la variable gestión por competencias</i>	25
<i>Figura 4</i>	<i>Comparativo de los resultados en relación al promedio de los ítems de la variable indicadores de competencias laborales</i>	26

Resumen

La investigación propuso como objetivo establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021. La metodología de la investigación se basó en un diseño no experimental, de tipo descriptivo. La muestra fue de 30 colaboradores, los datos se obtuvieron aplicando la técnica de la encuesta a través de un cuestionario tipo Likert de 12 ítems, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos y determinada su confiabilidad mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,829 indicando que el instrumento es apto para su utilización. Se concluyó que existe una correlación positiva de 0,623 entre las variables gestión por competencias e indicadores de competencias laborales.

Palabras clave: Generación Z, características, gestión, indicadores de competencia

Astract

The research proposed as a goal to establish the relationship between competence management and occupational skills indicators for the Z generation in CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, in 2021. The research methodology was based on a nonexperimental, descriptive design. The sample was 30 collaborators, the data were obtained using the survey technique through a Likert questionnaire of 12 items, which were validated through expert judgment and determined their reliability by applying the Cronbach alpha statistic, obtaining as a result 0.829 indicating that the instrument is suitable for use. The research proposed as a goal to establish the relationship between competence. It was concluded that there is a positive correlation of 0.623 between the variables management by competencies and indicators of labor competencies.

Keywords: Z generation, characteristics, management, competence indicators

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actualmente demandan en gran medida de colaboradores con habilidades y competencias que puedan alcanzar los objetivos trazados, por lo tanto, se convierten en el recurso máspreciado dentro de la organización. Es así que en el mundo de los negocios se muestran grandes avances que son generados por la globalización y la revolución tecnológica, que facilita la gestión, actividades, relaciones y sistemas de las empresas.

Así mismo, es importante contratar empleados jóvenes de la nueva generación para su empresa, ya que ofrecen una perspectiva nueva, así como habilidades valiosas (Western Governors University, 2021). Entonces, se puede afirmar que los colaboradores son el componente clave de mayor importancia en las entidades como medio para lograr el éxito, siendo concebidos como inversión para la organización, siendo una prioridad en las funciones administrativas (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019). Cabe resaltar que las organizaciones actualmente están enrolando como parte de su fuerza laboral a la generación Z, que muestra características propias, como el dominio de las tecnologías digitales, multitareas, independientes, consumen con exigencias y son los nuevos talentos que formaran parte de la fuerza laboral actual (Iberdrola, 2021).

Finalmente, las entidades de hoy reclutan a nuevos talentos para ocupar puestos laborales, lo cuales deben cumplir con el perfil profesional para poder alcanzar las metas organizacionales, es por ello, que es necesario que se atrevan a contratar personal proveniente de nuevos grupos generacionales que aportan grandes cambios y nuevos retos.

En el contexto internacional, Francis y Hoefel (2018), en la investigación realizada sobre la influencia del grupo generacional Z que hace referencia a la primera generación de nativos digitales que está presente en el mundo, mencionan la conducta y comportamiento que presentan, además se hace referencia al tipo de consumo que presentan como es el acceso a la posesión, expresan su identidad y el interés ético; donde las empresas deben tener en cuenta pues son los próximos a formar parte de su fuerza laboral.

Igielnik y Parker (2020) en el artículo hace mención que la generación Z ingresa a la adultez en medio de un tiempo incierto pues viven la pandemia del

coronavirus que ocasiono inestabilidad social, política y económica. En la encuesta aplicada en Estados Unidos por Pew Research Center, recogieron la siguiente información que gran parte de los integrantes de esta generación han perdido sus empleos y en muchos casos sus salarios fueron recortados, por estas razones son vulnerables a ser despedidos de sus puestos laborales.

Armstrong (2019), hace mención a las competencias principales de los nuevos talentos presentes en la generación Z, se desempeñan en el campo laboral con eficiencia y presentan las siguientes competencias: objetividad, hiperconectados, independientes, bilingües, autónomos, equilibrados y buscan seguridad laboral. También son emprendedores en desarrollo y creación de programas de innovación y creatividad, representa un gran potencial humano para las organizaciones.

En Colombia, Fonseca, Monterrosa y López (2020) en el artículo sobre gestión por competencias y el proceso estratégico en la organización en relación a la teoría, obtienen como resultado que la gestión por competencias debe realizarse teniendo como principal característica desarrollar los procesos estratégicos pues permite a la organización alcanzar sus objetivos, también es importante incorporar indicadores de competencias laborales y el desarrollo de habilidades socioemocionales como el liderazgo.

En Colombia, Lora, Castilla y Góez (2020) en el artículo realizado sobre como gestionar las competencias como parte estratégica de la mejora en la efectividad de la empresa, refieren que al aplicar el modelo para gestionar las competencias debe orientarse en las habilidades del saber, saber hacer y ser, con la finalidad de generar eficacia en los procesos de contratación del talento humano en las organizaciones. Además, se señala la importancia de la aplicación del modelo para conseguir una adecuada rotación de los colaboradores y generar valor agregado en la organización como parte fundamental del crecimiento y desarrollo organizacional.

En Ecuador, Ruperti, Gómez & Palma (2020) realizaron un estudio para definir las características vocacionales y comportamiento en la sociedad de la generación Z, obteniendo como resultado que el grupo generacional en mención diseñan sus proyectos de vida en relación a la vida profesional, especializándose en el arte y ciencias sociales, por otro lado, consideran que carecen de indicadores

de liderazgo, los cuales deben ser desarrollados para cumplir con un papel en la sociedad.

En Ecuador, Moreira y Murillo (2019) en su investigación sobre la observación conceptual en gestión por competencias laborales en el área de finanzas en la Universidad Técnica de Manabí, refieren que el recurso clave en la organización son los colaboradores dentro de todos los procesos de la organización, es así que se determinó que se debe analizar las competencias en cada departamento de la empresa, también se proyecta a futuro controlar el desempeño laboral de los trabajadores teniendo como la finalidad mejorar los indicadores de competencias laborales.

En Colombia, Monroy y Simbaqueba (2017) en su artículo sobre la importancia de los indicadores de gestión por competencias en las entidades, son herramientas que con la aplicación se puede dar seguimiento y control de las actividades que realizan los trabajadores con el propósito de elegir disposiciones en relación a la mejora continua del trabajo realizado en cada área, según la labor que desempeñe el colaborador. Se debe tener en cuenta la ejecución de procedimientos para los indicadores en relación a la gestión por competencias, con la finalidad de lograr definir y establecer objetivos, estrategias, recursos claves, siendo la finalidad establecer las metas organizacionales.

En el contexto nacional Pacherras y Marrufo (2020) hacen referencia en el estudio realizado sobre el modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño profesional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, obtuvo como resultado que el ejercicio de sus labores es deficiente, con lo cual se concluye que es necesario desarrollar e incorporar un modelo de gestión por competencias con la finalidad de fortalecer las competencias cognitiva y habilidades socioemocionales con el fin de aumentar la productividad de los colaboradores pertenecientes a la organización.

En Trujillo, Valiente, Y. et al. (2020) en su estudio sobre gestión por competencias y su impacto en la ocupación de los trabajadores en las organizaciones, se puede evidenciar que el 45% de las empresas implementando una escala de medida para la gestión por competencias y el 39% emplean un nivel alto, teniendo implicancia en las dimensiones, las cuales son: conocimientos de sus

funciones, labor, trabajo en equipo y capacidad intelectual, que se evidencia en la práctica profesional dentro de la organización.

En Lima, Rey de Castro, Gutiérrez y Uribe (2020) el estudio señala a la gestión por competencias y como su relación con el clima profesional en la organización, se obtuvo como resultado la correlación de las variables gestión por competencias y las dimensiones del clima laboral como son planeamiento y difusión del plan estratégico, así mismo la percepción de los colaboradores es negativa pues refieren presentar escasa valoración en relación a las competencias.

Según, Córdor (2018), indica que el 83% de la generación Z quiere constituir su empresa, resaltando en ellos la característica más importante de esta generación como es el emprendimiento, siendo estos datos obtenidos del estudio Perfil del Adolescente y Joven 2018, según el estudio perfil del adolescente y joven 2018, de Ipsos Perú, siendo su fin como proyecto de vida alcanzar el éxito en corto plazo, es sin duda este grupo generacional que muestra grandes motivaciones y competencias que los diferencian del resto, además ya son parte del mercado laboral.

Según datos, de Diario Gestión (2020), indica que los integrantes de la Generación Z, conforman el 20% de la fuerza laboral a nivel mundial, siendo pieza esencial en la transformación del mundo como resultado de la pandemia, según Entrepreneur. La generación Z tiene una gran responsabilidad pues tendrán a su cargo los diferentes escenarios empresariales unido con liderazgo para poder enfrentarán grandes retos presentes y futuros.

En el contexto local, la empresa CORRALES & CIA S.A.C. resalta como su recurso más valioso a sus colaboradores, pues son el motor de la organización porque presentan un alto grado de compromiso, identidad, responsabilidad y profesionalismo en el desarrollo de sus actividades en cada área de la empresa, con lo cual cubre las demandas del mercado y mantiene satisfechas las necesidades de sus clientes. En estos tiempos vela por la seguridad y planeamiento estratégico en el cuidado de la salud de sus trabajadores, mantiene controles de prevención en relación a la Covid-19, con lo cual evita posible difusión de contagio del virus.

Así mismo, la empresa CORRALES & CIA S.A.C. reconoce que el recurso más importante en la organización son los empleados porque al demostrar

productividad y permanencia constante se afirma el grado de compromiso y lealtad con la organización, pero carece de capacitaciones constantes que ayude a desarrollar sus habilidades socioemocionales en los colaboradores.

Además, los colaboradores necesitan ser motivados en sus puestos laborales para seguir incrementando sus competencias y que a la vez estas puedan ser verificadas en su productividad por medio de indicadores que manifiesten el logro de los objetivos organizacionales.

La investigación abordó la siguiente problemática orientada a conocer ¿Cuál es la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021? Asimismo, se establecieron los siguientes problemas específicos (a) ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?; (b) ¿Cómo se desarrollan los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021? Y; (c) ¿Qué propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 será la indicada?

La presente investigación, tiene como justificación que la generación Z, son un grupo de personas que presentan indicadores de competencia que les permite incorporarse al mundo laboral y liderar con sus características mediante el uso de sus diversas competencias como son: emprendedores, multitareas, innovadores, creativos y proactivos. Es de gran aporte para el sector empresarial, generar nuevas ideas, propuestas creativas en beneficio de la sociedad, y con esto permitirá determinar la relación de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Hay que mencionar, además el objetivo general fue establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021. Asimismo, los objetivos específicos propuestos fueron: (a) Estimar la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021, (b) Estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021, (c)

Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Por último, la investigación estableció como hipótesis general la existencia de una relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021; así mismo, se plantean como hipótesis específicas los siguientes supuestos, (a) El promedio de la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021, se incrementa en un 80%, $H_i: x > 80$; (b) El promedio de los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021, se incrementa en un 80%, $H_i: x > 80$ y; (c) Si una propuesta de gestión por competencias es elaborada en base a las inteligencias múltiples de Howard Gardner; entonces mejorará los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los aportes de antecedentes internacionales, de Penagos (2018) indagó referente a la adaptación de las personas para acoger a la generación Z en las organizaciones más prestigiosas del Valle de Aburrá, Colombia. Los resultados obtenidos determinaron que para proponer un modelo de adaptación de gestión humana debe plantearse desde una adecuada administración del cambio, un convincente liderazgo en la organización, una buena integración del saber digital y un sostén de administración de proyectos; además, es de suma importancia otorgar libertad a los colaboradores para desarrollarse de acuerdo a sus capacidades con finalidad de generar resultados positivos y sumen valor a la empresa.

En Colombia, Ávila (2017) indaga sobre la aplicación de gestión por competencias en una institución bancaria, para lo cual es importante que el equipo de trabajo haga un adecuado proceso que permita a cada empleado involucrarse y conozcan las competencias que tiene cada uno para proporcionar su nivel más alto de desempeño. Se concluye que la motivación y las capacitaciones que se brindan a los colaboradores en cualquier tipo de gestión de sus competencias generan resultados favorables como seguir los lineamientos que se tiene como entidad los que son reflejados en los resultados favorables. Además, se evidencia carencias del compromiso en el trabajo por la falta de aplicación de indicadores de competencias laborales.

En Nicaragua, Martínez (2016) propone elaborar un modelo de gestión por competencias para mejorar el trabajo profesional de la plana magisterial de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM- Estelí) obteniendo como resultado que el modelo de gestión por competencias a implementar es el modelo de evaluación 360 grados, que consiste en evaluar desempeños y resultados de los colaboradores dentro de la institución. Concluye que el modelo de gestión por competencias unifica al proceso de selección, evaluación del desempeño y capacitación, que permite a la institución a incentivar el eficiente desempeño del personal, también fortalece y desarrolla la capacidad de las personas que son parte de la institución.

En Brasil, Montezano (2021) propuso indagar sobre un modelo de habilidades para la innovación en la industria del público brasileño, los resultados consistieron en la aprobación del modelo de competencias multinivel compuesto por el nivel organizativo, de equipo e individual para el fortalecimiento de las competencias, que son necesarias implantar con el fin de innovar en el sector público, mejorar los procesos de trabajo y la prestación de servicios a la sociedad.

Los aportes de antecedentes nacionales, Capurro y Noa (2019) desarrollaron un estudio referente a la gestión por competencias y su relación con el ejercicio profesional de los empleados del ente Representaciones Castillo S.A. en Arequipa, obteniendo como resultado que la organización debe realizar de manera constante una actualización descriptiva en cada puesto de trabajo con la finalidad de reclutar a los mejores talentos del mercado laboral; además, estos deben de ser capacitados y evaluados para identificar sus habilidades laborales, comportamientos y falencias que posean, por otro lado, la motivación, remuneración y reconocimientos influyen en la realización de sus labores los cuales se verán reflejados en el logro de sus objetivos.

En Chiclayo, Carpio (2019) propuso investigar referente a la gestión por competencias en los trabajadores de la empresa Pronatur S.A.C. para generar dividendos organizacionales. Los resultados determinaron que carece de fortalecimiento la gestión por competencias debido a la falta de identidad con la empresa e inseguridad para solución de algún inconveniente, además se demostró que falta compañerismo para desarrollar actividades en equipo e identificar las habilidades que posee cada colaborador con el objetivo de cooperar y participar más en la organización.

En Chiclayo, Garay (2018) en su investigación presenta una propuesta sobre un plan de acción en gestión por competencias laborales con la finalidad de aumentar las transacciones de la entidad Roblosky S.L., los resultados determinaron que los tele-operadores no se adecuan al perfil profesional que se requiere para esa área, por lo tanto, se recomienda realizar un nuevo proceso de selección de personal con un detalle específico del perfil y las funciones de trabajo a realizar que permitirá elegir al candidato ideal.

En Lima, Condori (2020) propuso indagar referente a la gestión por competencias y el desenvolvimiento de los empleados de la empresa

Fabricaciones Mecánicas S.A. obteniendo como conclusión que ambos objetos de estudio tienen una relación positiva; haciendo mención a una de las dimensiones de la primera variable competencias interpersonales con sus indicadores empatía, liderazgo y trabajo en equipo, demostrando que los colaboradores hacen un uso adecuado de dichas competencias. Los trabajadores consideran a la empresa parte fundamental en su vida debido a que permanecen gran cantidad de tiempo laborando en la empresa, a la vez la organización reconoce que los colaboradores son un eje fundamental porque aportan valor y diferenciación en el mercado laboral.

En Lima, Ccoscco (2018) propuso investigar en relación a la gestión por competencias y el ejercicio laboral de los trabajadores del supermercado Plaza Vea, el resultado obtenido muestra que coexiste una relación positiva en la selección de personal, capacitación-desarrollo y desarrollo profesional siendo estas las dimensiones de gestión por competencias con la variable desempeño laboral, por lo tanto, se recomienda continuar capacitando a los colaboradores en las diferentes áreas, sacando así a flote sus conocimientos y habilidades que poseen con el fin de llegar al objetivo establecido en cada área de trabajo, por otro lado se debe contratar a personas que cumplan con el perfil profesional requerido.

En Lima, Bautista (2020) en su investigación concerniente a la gestión por competencias y práctica de los trabajadores del Banco Ripley Perú S.A. se obtuvo como resultado que demuestra una correlación directa entre las variables gestión por competencias y las dimensiones del desempeño laboral como son eficiencia, perfil del trabajador y desenvolvimiento, así mismo la empresa debe relacionarse de manera más continua con los colaboradores realizando reuniones, capacitaciones según el área, también se debe realizar actividades en las cuales participen y se sientan parte de la misma, para así mantenerlos motivados y potenciar sus competencias laborales.

En Lima, Falcón (2020) en su estudio realizado referente a la influencia de gestión por competencias y el trabajo profesional de los colaboradores de una compañía constructora, la investigación determina que la gestión por competencias y sus componentes, son: reclutamiento, selección y capacitación presentan una correlación directa con el desempeño laboral, se recomienda a la empresa plantear programas de capacitación que evalúe constantemente las

percepciones de cada colaborador con respecto a su práctica profesional lo cual ayudará a ser eficientes en el logro de los objetivos en la organización.

En Lima, Ruíz (2020) planteó investigar referente a la gestión por competencias y el rendimiento productivo en la compañía MRS S.A.C. se concluye que la correlación que existe entre gestión por competencias y sus dimensiones conocimiento adquirido, habilidades innatas y actitud-proactividad es directa con el nivel de productividad accediendo a elevar la eficacia, eficiencia y efectividad en la compañía. Se recomienda a la Gerencia de la empresa a efectuar medidas de control y procedimientos que regulen la contratación de colaboradores con la finalidad de evitar cambios que generan retraso en los procesos y por ende afecta en la productividad de la compañía.

En Lima, Contreras y Vargas (2021) en su artículo conceptualización y caracterización del comportamiento del consumidor, bajo la definición de otros autores, se delimitan cinco generaciones donde se menciona, la Generación Silent, que son los precedentes de los Baby Boomers y la Generación Z son los nacidos posteriores a los Millennials.

La generación "Silent" se determina con la denominación de silencioso que se representa en base al perfil que poseen o comunican que son tolerantes y civilizados, en un artículo de 1951 los denominan como un grupo generacional naciente del período. (Fisher, 2020 citado por Contreras y Vargas, 2021).

Generación "Baby Boomers" es la generación que engloba una etapa extensa en el tiempo y cada vivencia de las personas son distintas, son distinguidos como "inmigrantes digitales" puesto que son los nacidos en entre los años 1946 - 1964. (Venter, 2016 citado por Contreras y Vargas, 2021).

La Generación X son en extremo educados con un vigoroso interés en la vitalidad unipersonal, muestran desconfianza en las organizaciones, son independientes y pretenden humanizar las diferentes tecnologías (Bordonaba, Palacios y Pérez, 2020 citado por Contreras y Vargas, 2021).

Generación "Y" (Millennial) son descritos como el primer grupo generacional que posee deficientes perspectivas económicas y sociales, un estrechamiento en la firmeza laboral. (Bordonaba et al. 2020 citado por Contreras y Vargas, 2021).

Generación “Z” son denominados como “Nacidos digitales” en la actualidad el presente grupo generacional integra las instituciones educativas, se desarrollaron con mecanismos digitales, herramientas inteligentes e información asequible, presentan una perspectiva empresarial. (Popescu, Popa & Cotet, 2019 citado por Contreras y Vargas, 2021).

La generación Z incluye a aquellos nacidos a finales de los 90's e inicio de los 2000 (1995-2000) aunque aún no se encuentre bien delimitados. Las nuevas generaciones, aunque semejantes en algunas características, son más distintos entre sí, con diversos planteamientos tenemos que comprender como profesional y consumidor (Bonilla, 2019).

Describe que las principales características que presenta la generación Z, refieren a que permanente están relacionados a lo tecnológico, en muchas ocasiones se ha comentado que estos individuos vienen con un microprocesador integrado. Otros rasgos es que son un grupo generacional emprendedor y son autodidactas. (Bonilla, 2019).

En el enfoque teórico, de la investigación para la variable gestión por competencias estuvo orientado a la aplicación de la teoría de las inteligencias múltiples presentado por Gardner (1994) menciona que las personas poseen inteligencias individuales en virtud de los contenidos de información existente, por lo tanto, presenta las siguientes: inteligencia lógico-matemática que es la destreza para el uso del razonamiento, inteligencia lingüística que es la capacidad para entender y utilizar las palabras, inteligencia visual-espacial que es la habilidad de reconocer y reproducir formas geométricas y orientación de espacio, inteligencia interpersonal que es la habilidad para percibir los estados de ánimo de las personas que nos rodean, inteligencia intrapersonal que es la habilidad para conocer y entender las propias emociones y sentimientos para usarlos como guía de nuestro comportamiento, inteligencia físico-cenestésica que es la destreza para realizar movimientos físicos con gracia y exactitud y por último inteligencia musical que es la habilidad para reconocer, reproducir y componer melodías musicales.

Para explicar un modelo de competencias se inicia, en todos los casos, de la información estratégica de la corporación: su misión y visión, y todo lo disponible en relación con la estrategia. Esta parte inicial se evidencia en relación a la

información que se dispone información, también redefiniendo todos componentes, con la finalidad que el desarrollo de actividades se realice con información actualizada (Alles, 2015).

La clase o la categoría de las competencias posee implicaciones prácticas para la proyección de los colaboradores, según el "Modelo del iceberg", las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características de segmento explícito de los individuos, y congruentemente superficiales (en el sentido de que están en la superficie de la personalidad, por lo que son fácilmente observables) (Alles, 2015).

Los conocimientos son parcialmente factibles de desarrollarse; la forma de mayor adecuación y más segura de desarrollar estas competencias es a través de la preparación y la capacitación. Las estimulaciones y los rasgos de personalidad muestran dificultades mayores en cuanto a ser evaluadas y desarrolladas; lo más conveniente y beneficioso siempre será elegir a personas que ya tengan las características de personalidad y las cualificaciones solicitadas para cada lugar de trabajo (Alles, 2015).

El modelo de competencias ayudará para lograr esa visión, para obtener los desafíos trazados por la estrategia de la organización, en la disposición en que este contenga en su definición los aspectos necesarios para adquirirla. Cuando el modelo de competencias se precisa de esta manera, incrementa valor a la estrategia (Alles, 2015).

En el aporte conceptual, Alles (2015) refiere que la gestión de competencias es una metodología aplicada a la labor de llevar al recurso humano de la compañía con el fin de conseguir alinearlos a la estrategia de actividades comerciales. Cuando el modelo de competencias se diseña de forma correcta es de gran beneficio, simultáneamente, para la organización como para los trabajadores que allí desarrollan sus actividades. Según el autor la gestión de competencias es el proceso que faculta reconocer el talento de los candidatos solicitados en los puestos de trabajo que se tiene en la organización, con esto se requiere alinear a las capacidades y competencias de los colaboradores con los objetivos de la misma.

Las competencias son particularidades de personalidad, convertidas en conductas, que suscitan desempeñarse efectivamente en un área de responsabilidad (Alles, 2015).

La gestión por competencias se orienta en tres pilares siendo definidas como dimensiones: (a) selección de personal; (b) capacitación y; (c) perfil profesional. Una vez desarrollado el modelo, se realiza la selección, los nuevos trabajadores deben poseer de competitividades solicitadas para su posición, desempeño, por lo tanto, deben medirse las competencias en conjunto de los objetivos y resultados alcanzados, siendo necesario el desarrollo permanente el cual debe ser un tema de trabajo cotidiano por parte de la empresa y de sus empleados a través del autodesarrollo (Alles, 2015).

La selección de personal es el conjunto de técnicas para determinar y estimar las competencias de los aspirantes con la finalidad de elegir, el perfil profesional más adecuado para la vacante laboral en relación con los requerimientos de la empresa. Con sus indicadores reclutamiento y compromiso.

El reclutamiento es un grupo de técnicas para captar y reconocer postulantes potenciales, cualificados y aptos para desempeñar el puesto laboral (Alles, 2015).

El compromiso es capacidad para hacer propio las metas de la empresa y realizar los deberes propios, profesionales y organizacionales. (Alles, 2009).

La capacitación, hace uso para mencionar las funciones para la formación de individuos, de forma organizada y estructurada, como un curso, con fechas, horarios, objetivos establecidos. Con sus indicadores motivación y especialización.

La motivación humana les definido como el motivo, entendido como el interés para lograr los objetivos fundamentados en estímulos naturales (Alles, 2015).

La especialización es la capacidad para lograr los objetivos determinados, dominar el estándar de calidad, al entender la naturaleza de los problemas complejos, generando alternativas de solución, y generar beneficios para los stakeholders. (Alles, 2009).

El perfil profesional, está compuesto por características como conocimientos, competencias, adaptación al cambio, uso de herramientas

tecnológicas que la globalización propone. Con sus indicadores valores y trabajo en equipo.

Los valores son principios fundamentales innatos en cada ser humano. Relacionados con las convicciones más profundas de las personas, ideales y planes a futuro (Alles, 2015).

Trabajo en equipo, se define como la dispersión para cooperar con el entorno, integrar un equipo y laborar con otras áreas de la empresa con el fin de lograr toda la estrategia de la organización, incluye tener perspectivas concretas en relación con su entorno (Alles, 2009).

En el enfoque teórico, la investigación referida a la variable indicadores de competencias laborales estuvo destinada a la aplicación de la teoría general de los sistemas, tiene como creador a Ludwig Von (1968) menciona que en el sentido más riguroso (G.S.T. en inglés), que procura derivar, iniciando de una definición general de "sistemas" como complejo de componentes interactuantes, conceptos característicos de totalidades organizadas, tales como interacción, suma, mecanización, centralización, competencias, finalidad, etc., y aplicarlos entonces a fenómenos concretos. Si bien la teoría de los sistemas en sentido extenso adquiere carácter de ciencia básica, existe un correlato en ciencia aplicada, lo que suele llamarse ciencia de los sistemas.

En el aporte conceptual, para uso de la presente investigación los indicadores de competencias laborales, será definido con el termino indicadores de gestión. Beltrán (2000) refiere que los indicadores de gestión son, principalmente información, en otras palabras, agregan valor, no son solo datos. Siendo información, los indicadores de gestión deben tener los atributos de la información, tanto de manera propia o presentadas en grupo. También, Alles (2015) menciona que los indicadores de gestión son aquellos índices específicos para medir el resultado de la gestión de la organización en su conjunto o de un área en particular (o grupo de funciones). Para los autores los indicadores de competencias laborales son unidades que se usan para medir objetivamente los resultados de la gestión de la organización en su totalidad.

La gestión del área de Recursos Humanos puede ser medida por indicadores. Los cuales podrían ser de tipo general o específico. La palabra "indicador/es" refiere a un valor en números que se utiliza como guía para evaluar,

por ejemplo, a un colaborador en particular o a un área dentro de la organización en su incorporación. Desde el área de Recursos Humanos los indicadores pueden ser usados para evaluar ya sea el trabajo de los individuos en concordancia a sus lugares de labor, como la gestión conjunta del área (Alles, 2015).

Los indicadores de competencias laborales se enfocan en las siguientes dimensiones: (a) conocimientos; (b) actitudes y; (c) destrezas. Según Alles (2015) se pueden diseñar indicadores en relación con distintos temas; entre otros: de comportamientos (capacidades y valores) y conocimientos, gestión de un área u organización (en su conjunto) y del desempeño (de un trabajador, de un área, etc.).

El conocimiento es el cumulo de sapiencia ordenados de forma metódica sobre una temática en particular, materia o disciplina (Alles, 2015). Con sus indicadores aprendizaje y productividad.

El aprendizaje consiste en los cambios adquiridos como base del saber del individuo, en la organización existen referentes colectivos con el propósito de dar solución a las necesidades y problemática identificados (Alles, 2005, p. 285).

Productividad es la competencia para trazar metas en el desempeño mediante la efectividad en los procesos, en el periodo y estándares de calidad determinados (Alles, 2009).

La actitud es el desarrollo de competencias que debe adquirir quien desee ampliar sus competencias, que puede ser compartida y reconocida por la organización (Alles, 2005). Con sus indicadores comunicación efectiva y empatía.

La Comunicación efectiva es la capacidad para recibir y entender a los demás, a la vez, transferir de forma clara y oportuna la información necesaria para los demás con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos de la organización (Alles, 2009).

La empatía es la expresión de la conducta de la sociedad la cual nos une como personas, estableciendo lazos de apoyo y respeto recíproco (Moya, 2016).

Las destrezas son habilidades medibles, poco desarrolladas según el requerimiento que se necesite se pueden utilizar y potenciar (Alles, 2005). Con sus indicadores creatividad e iniciativa.

La creatividad es el talento para planear alternativas de solución innovadoras, distintas lideradas para la solución problemas personales, profesionales con la finalidad de sumar valor a la institución (Alles, 2009).

La iniciativa es la actuación proactiva para decisiones concretas en búsqueda de nuevas alternativas de solución y generar nuevas ideas (Alles, 2005)

III. MÉTODOLÓGÍA

En el presente capítulo, se describe el diseño de la investigación “Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021”, que se detalla a continuación.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación empleó un enfoque cuantitativo debido a que medirá las variables de estudio. Así mismo el tipo de investigación es no experimental porque las variables de estudio gestión por competencias e indicadores de competencias laborales no fueron manipuladas, se estudiaron en su contexto natural.

El presente estudio tiene un diseño descriptivo, transeccional, correlacional y propositivo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Los diseños correlacionales se limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p. 157).

Se usó el diseño propositivo puesto que se plantea elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z, por medio de la encuesta para formular la propuesta.

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión por competencias

Variable 2: Indicadores de competencias laborales

La operacionalización de las variables mencionadas, se detalla en anexo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población para relacionar las variables gestión por competencias e indicadores de competencias laborales con escala de medición cuantitativa estuvo representada por los datos provenientes del cuestionario que se anexa respectivamente.

La población está conformada por 30 personas que cumplen el perfil y las características que definen a la población Z, que son digitales, emprendedores y comprometidos.

Determinaremos que para la presente investigación se elegirá la muestra no probabilística, donde el investigador elige su población y muestra por no ser representativa.

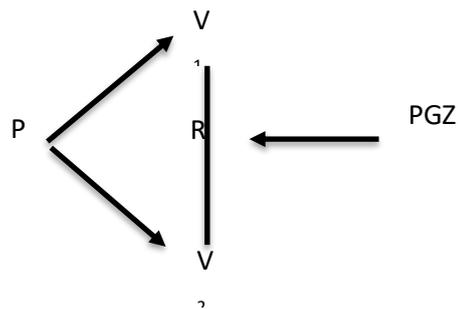


Figura 1. Esquema de la investigación

Donde

P = Población de datos

V₁ = Gestión de competencias

V₂ = Indicadores de competencias

R = Relación entre la V₁ y la V₂

PGZ = Propuesta para la Generación Z

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se usó un instrumento de medición, la técnica de la encuesta, mediante la aplicación del instrumento cuestionario, el tipo de escala para las respuestas de las preguntas es tipo Likert.

Escalamiento de Likert, conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías (Hernández, 2014, p. 238).

La validación del instrumento se efectuó a mediante el juicio de expertos, quienes aprobaron el instrumento de recolección de datos, que se muestra a continuación en la Tabla 1, quienes se encargaron de revisar rigurosamente el contenido del instrumento donde dio como resultado el calificativo de aplicable.

Tabla 1
Validación de expertos

N °	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Dra. Mairena Fox; Liliana Petronila	Sí cumple	Investigador
Experto 2	Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo	Sí cumple	Investigador
Experto 3	Mg. Díaz Torres, William Ricardo	Sí cumple	Investigador

Fuente: Elaboración propia

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de investigación, se realizó con la aplicación de la prueba estadística Alfa de Cronbach, se analizaron los resultados ingresando los datos mediante una prueba piloto, aplicada a 30 colaboradores, obteniendo como resultado 0.829, probando así la confiabilidad del instrumento.

Tabla 2
Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración en base a los resultados del procesamiento

Tabla 3
Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N ° de elementos
0,829	30

Fuente: Elaboración en base a los resultados

3.5. Procedimientos

Para efectos del presente estudio aplicamos el criterio del investigador basado en la muestra no probabilística. En este estudio tomaremos 30 encuestas, tabulación de datos y su registro en la matriz para su respectivo análisis con el software de Microsoft Excel (2016).

La recolección de datos se realizó mediante el aplicativo de WhatsApp, pues nos facilita relacionar las dimensiones de cada una de las preguntas del cuestionario, los cuales se complementan con los objetivos específicos.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el método de análisis de datos se aplicó la prueba a través de la estadística; siendo la prueba estadística a utilizar el Coeficiente de Correlación de Spearman por tratarse de la utilización de medición de variables cuantitativas de tipo ordinal y las muestras están relacionadas.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En donde $d_i = r_{xi} - r_{yi}$ es la diferencia.

Figura 2. Fórmula Coeficiente de Correlación de Spearman

Se empleó la estadística inferencial como método de análisis mediante la aplicación de Coeficiente de relación de Spearman, obteniendo como resultado 0.623 concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación moderada y fuerte.

Según, Martínez, Tuya, Martínez, Pérez & Cánovas (2009), la escala para el análisis para la correlación ha sido el siguiente:

Tabla 4
Medidas del Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor	Nivel de aceptación
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26 – 0,50	Débil
0,51 – 0,75	Moderada y fuerte
0,76 – 1,00	Fuerte y perfecta

Fuente: Elaborado en base a Cánovas, Martínez, Pérez y Tuya (2009).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación no afecta la integridad de la sociedad y de la persona humana, quienes son los agentes partícipes en el proceso de ejecución. Por tal motivo, se respetará la individualidad de los participantes en el desarrollo de la investigación.

Asimismo, los procedimientos metodológicos y teorías utilizados para su ejecución, son eminentemente científicos, cuyo manejo y uso de los criterios técnicos presentados por el sistema APA, según requerimiento de cada etapa de la

investigación. Además, al hacer uso de fuentes, se realiza respetando el derecho de autor, concernientes a las exigencias técnicas.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, se presentan los datos estadísticos de las variables en tablas y figuras correspondientes a las variables gestión por competencias e indicadores de competencias laborales.

Respecto al objetivo general establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Tabla 5

Correlación entre las variables gestión por competencias e indicadores de competencias laborales

		Gestión por competencias	Indicadores de competencias laborales
	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
Gestión por Competencias	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
Indicadores de Competencias laborales	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Se observa el valor de significancia bilateral de 0.623, asumiendo el significado de positiva moderada y fuerte entre las variables gestión por competencias e indicadores de competencias laborales de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. La significancia asumida es de $0.00 < 0.05$, es por ello, que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , nos permite evidenciar que existe relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales.

Respecto al objetivo específico (a) Estimar la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Tabla 6

Medidas de tendencia central de la variable gestión por competencias

Ítems	1	2	3	4	5	6	Promedio general
Muestra	30	30	30	30	30	30	
Media	4.2	4.43	4.5	4.3	4.5	4.6	4.41
Mediana	4	4.5	5	4	5	5	4.75
Moda	4	5	5	5	5	5	5

Nota: los ítems son las preguntas.

La media o promedio del nivel de gestión por competencias para la Generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021, es 4.41, esto indica una escala de promedio 4 categoría es “alto”. Respecto a la mediana está entre el rango nivel 4 "alto" y nivel 5 “muy alto” de la gestión por competencias relacionada a los indicadores de competencias laborales, podríamos indicar que el 50% de la muestra califica con la categoría menor al nivel “alto”; así mismo, el otro 50% califica con la categoría mayor al nivel “alto”. La moda es 5 esto quiere decir que se encuentra en un nivel “muy alto”.

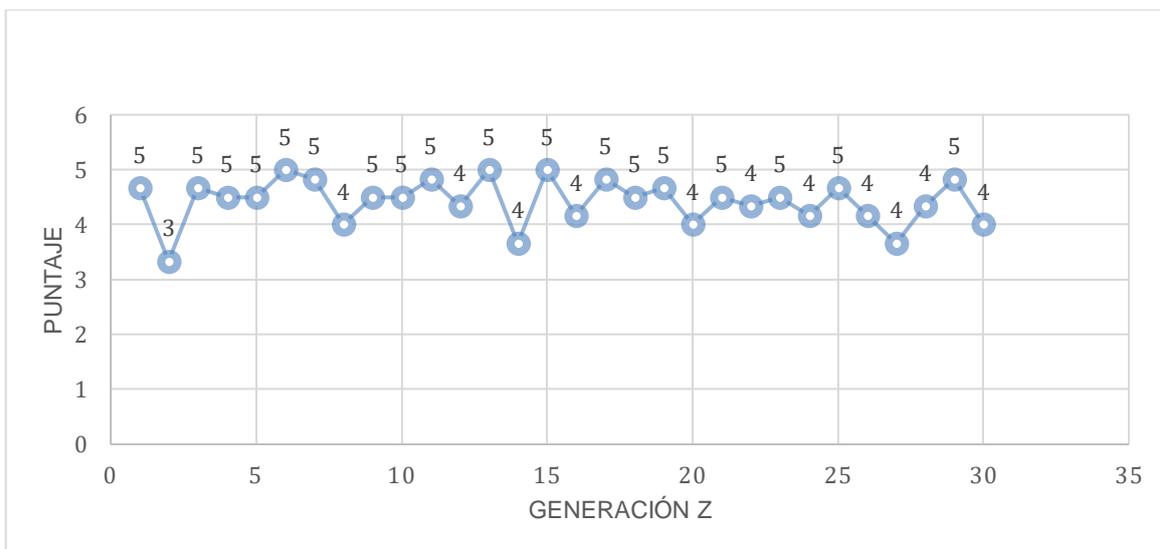


Figura 3. Comparativo de los resultados en relación al promedio de los ítems de la variable gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Respecto al objetivo específico (b) Estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Tabla 7

Medidas de tendencia central de la variable indicadores de competencias laborales

Ítems	1	2	3	4	5	6	Promedio general
Muestra	30	30	30	30	30	30	
Media	4.53	4.27	4.37	4	4.23	4.23	4.27
Mediana	5	4	4.5	4	4	4	4
Moda	5	5	5	4	4	5	5

Nota: los ítems son las preguntas.

La media o promedio del nivel de indicadores de competencias laborales para la Generación Z. en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021. Es 4.27, esto indica una escala de promedio 4 categoría es “alto”. Respecto a la mediana está en el rango nivel 4 "alto" de los indicadores de competencias laborales relacionado a la gestión por competencias, podríamos indicar que el 50% de la muestra califica con la categoría menor al nivel “alto”; así mismo, el otro 50% califica con la categoría mayor al nivel “alto”. La moda es 5 esto quiere decir que se encuentra en un nivel “*muy alto*”.

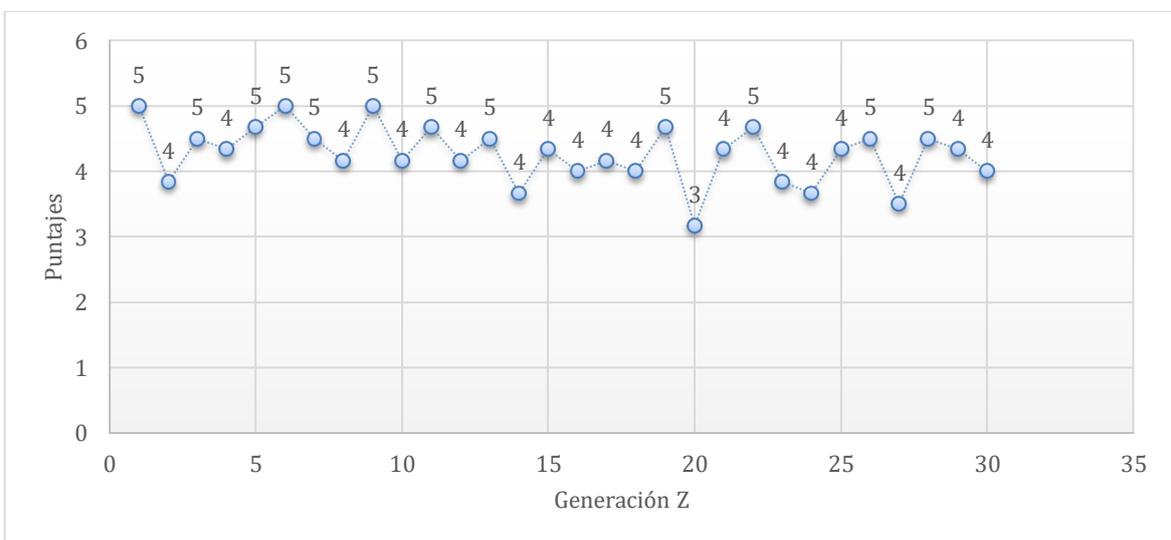


Figura 4 Comparativo de los resultados en relación al promedio de los ítems de la variable indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Respecto al objetivo específico (c) Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Se generó un plan de acción con el objetivo de mejorar los indicadores de competencias laborales para la generación Z, a través de un plan de estrategias, que busca alcanzar el objetivo establecido, también permitirá que el líder de gestión de recursos humanos de la empresa tenga una herramienta que pueda ser usada para el logro de una mejor gestión en la organización.

La propuesta es presentada en una tabla en donde se mencionan las dimensiones con sus objetivos, estrategias, acciones a realizar para incrementar los indicadores de competencias en la generación Z, en la organización CORRALES & CIA S.A.C., ubicada en el distrito de Independencia.

V. DISCUSIÓN

El presente informe de investigación demuestra en la discusión el contraste de objetivos, hallazgos encontrados, antecedentes referidos a la gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Primera

Se obtuvo como objetivo general, el determinar la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021. Mediante la Prueba del Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.623; lo cual señala que existe una relación positiva moderada y fuerte, es por ello, que se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z, en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021, por ende, el objetivo general queda demostrado.

En particular, Ccoscco (2018) investigó respecto a la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del supermercado Plaza Vea, generando resultados en base al coeficiente correlación Rho de Spearman, concluyendo que existe una correlación positiva entre ambas variables, la metodología fue descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, la población fue compuesta por 90 empleados tomando a los 90 como muestra, la aplicación del cuestionario se realizó con la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario con tipo de escala Likert, que constó de 36 ítems que fue validado con el juicio de expertos.

Segunda

Se obtuvo como objetivo, el estimar la gestión por competencia para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021. Mediante las Medidas de Tendencia Central se demostró que la media del nivel de gestión por competencias es 4.41, esto indica una escala de promedio 4 con un

nivel categórico “*alto*”, respecto a la mediana es 4.75, indicando un nivel categórico “alto” y la moda obtiene un valor de 5, demostrando un nivel categórico “muy alto”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación donde el promedio de la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 se incrementa en un 80%, $H_i: x > 80$.

Bautista (2020) indagó referente a la gestión por competencias y el desempeño en el trabajo de los trabajadores del Banco Ripley S.A. el método empleado para realizar esta investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal. Su población fue conformada por 30 personas. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario siendo estos validados a través del juicio de expertos y el estadístico de alfa de cronbach. Los resultados determinaron que existe una relación directa entre gestión por competencias y desempeño laboral, por ende, se recomienda realizar capacitaciones y reuniones para los colaboradores.

Los hallazgos que encontramos confirman la teoría de Alles (2015) indica que la gestión de competencias es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñan (p.85).

Según el autor la gestión de competencias es el proceso que faculta reconocer el talento de los candidatos solicitados en los puestos de trabajo que se tiene en la organización, con esto se requiere alinear a las capacidades y competencias de los trabajadores con las metas y objetivos de la misma.

Tercera

Se obtuvo como objetivo estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021. Mediante las Medidas de Tendencia Central se demostró que la media del nivel de gestión por competencias es 4.27, esto indica una escala de promedio 4 con un nivel categórico “*alto*”, respecto a la mediana es 4, indicando un nivel categórico “alto” y la moda obtiene un valor de 5, demostrando un nivel categórico “muy alto”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación donde el promedio de los

indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021 se incrementa en un 80%, Hi: $x > 80$.

Monroy y Simbaqueba (2017) en su estudio referente a la importancia de los indicadores de gestión por competencias en las empresas de este país, que sirven para medir y controlar las actividades que realizan los colaboradores dentro de las empresas, con el fin de realizar mejoras. La empresa debe contar con un plan de ejecución de un sistema de indicadores de gestión por competencias con el fin de lograr definir y establecer objetivo, estrategias, recursos claves, siendo la finalidad establecer las metas organizacionales.

Los hallazgos que encontramos confirman la teoría de Alles (2015) el término "indicadores de competencias" se refiere a aquellos índices específicos para medir el resultado de la gestión de la organización en su conjunto o de un área en particular (o grupo de funciones).

Según el autor los indicadores de competencias son unidades que se usan para medir objetivamente los resultados de la gestión de la organización en su totalidad.

Cuarta

Se obtuvo como objetivo elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021. Mediante el desarrollo de un plan estratégico, que busca cumplir con el objetivo establecido. La propuesta se contiene las dimensiones, objetivos, estrategias y acciones a desarrollar para incrementar los indicadores de competencias laborales en la generación Z. Se acepta la siguiente hipótesis de investigación si una propuesta de gestión por competencias es elaborada en base a las inteligencias múltiples de Howard Gardner; entonces mejorará los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

Garay (2018) realiza una propuesta de plan de acción en gestión por competencias laborales con el objetivo de incrementar las ventas en la empresa Roblosky S.L. para ello se detalló las competencias, un modelo de descripción de los puestos de trabajo y perfiles de cada trabajador, también, se elaboró un nuevo modelo de flujograma de reclutamiento, selección y contratación del personal.

Además, se implementó programas de motivación y capacitación para los trabajadores con el fin de alcanzar las metas y objetivos establecidos.

La teoría de Howard Gardner (1994) sobre las inteligencias múltiples afirma que existen 7 tipos, son: inteligencia lógico-matemática, inteligencia lingüística, inteligencia visual-espacial, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, inteligencia físico-cenestésica, y por último inteligencia musical que se relacionan entre sí, a la vez se hace referencias que cada inteligencia puede ser utilizada de manera individual y puede presentarse de forma más o menos desarrolladas según el individuo, por lo tanto desarrollar las inteligencias múltiples en los colaboradores puede traer a la organización grandes beneficios en la productividad y permanencia en el mercado empresarial.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se encontró relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0.000 es menor a la significancia de 0.05; además se determinó mediante la Prueba del Rho de Spearman un coeficiente de 0.623 confirmando que existe una relación positiva moderada y fuerte entre ambas variables.

Segunda

Se estableció estimar la gestión por competencia para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., mediante la aplicación de las Medidas de Tendencia Central, obteniendo que la media o promedio es 4.41, esto indica una escala de promedio 4 con un nivel categórico “*alto*”, respecto a la mediana es 4.75, indicando un nivel categórico “*alto*” y la moda obtiene un valor de 5, demostrando un nivel categórico “*muy alto*”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de la investigación donde el promedio de la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 se incrementa en un 80%.

Tercera

Se estableció estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., mediante la aplicación de las Medidas de Tendencia Central, obteniendo que la media o promedio es 4.27, esto indica una escala de promedio 4 con un nivel categórico “*alto*”, respecto a la mediana es 4, indicando un nivel categórico “*alto*” y la moda obtiene un valor de 5, demostrando un nivel categórico “*muy alto*”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de la investigación donde el promedio de los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021 se incrementa en un 80%.

Cuarta

Se determinó elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C, mediante el desarrollo de un plan estratégico, que busca cumplir con el objetivo establecido. La propuesta se contiene las dimensiones, objetivos, estrategias y acciones a desarrollar para incrementar los indicadores de competencias laborales en la generación Z. Se acepta la siguiente hipótesis de investigación sí una propuesta de gestión por competencias es elaborada en base a las inteligencias múltiples de Howard Gardner; entonces mejorará los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda fortalecer y desarrollar las habilidades que poseen los colaboradores, mediante la implementación de programas de gestión por competencias, con el fin de lograr la identidad del colaborador con la organización y con ello alcanzar la mejor productividad que puede ser percibida mediante la aplicación de los indicadores de competencias laborales.

Segunda

Se recomienda diseñar un perfil adecuado y requerido para los puestos laborales existentes en la organización, con el propósito de mejorar el proceso de selección de personal, de esta manera elegir al profesional cualificado para ser capacitado en las funciones y tareas a desempeñar dentro del puesto asignado.

Tercera

Se recomienda capacitar de manera constante a los colaboradores para mejorar el nivel de especialización con el objetivo de cumplir con los estándares establecidos en la organización, proporcionándoles las herramientas necesarias para la ejecución de sus labores.

Cuarta

Se recomienda realizar talleres de liderazgo y motivación para los colaboradores de manera constante, con el fin de fortalecer sus habilidades socioemocionales, también hacer seguimiento interno para identificar posibles oportunidades de mejora y realizar la retroalimentación de los colaboradores.

VIII. PROPUESTA

El presente capítulo comprende las características y componentes de la propuesta elaborada y la descripción de cada componente del plan.

8.1. Título

Propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

La presente propuesta consta de mejoras estratégicas basado en las dimensiones de la variable gestión por competencias, consta de un plan de estrategias que busca cumplir con los objetivos planteados, así mismo permitirá al propietario o gerente de la empresa CORRALES & CIA S.A.C. contar con una herramienta que puede ser aplicada para lograr una mejora en los indicadores de competencias laborales para la generación Z.

La propuesta es presentada por medio de un cuadro en el que se describe las 6 indicadores, 6 objetivos, 6 estrategias y 18 acciones a realizar para aplicar en los colaboradores.

8.2. Objetivo General

Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

8.3. Objetivos Específicos

- a) Planificar las estrategias para la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., en el año 2021.
- b) Establecer acciones para mejorar la gestión de los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., en el año 2021.
- c) Determinar el Presupuesto del Plan de acción de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., en el año 2021.

- d) Validación del Plan de acción de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., en el año 2021.

8.4. Plan de Acción

Tabla 8 Propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en
CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021

INDICADORES	OBJETIVOS	ESTRATEGIA	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO	PRESUPUESTO	INDICE		
							ACTUAL	PROYECTADO	VARIACIÓN
Ítem 1: Nivel de Reclutamiento	Mejorar el nivel de reclutamiento para el cumplimiento de indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.	Incrementar el nivel de los ítems que están por debajo del promedio de la variable	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar al máximo de postulantes con el perfil para el puesto solicitado. 2. Analizar y validar rigurosamente la información del CV del postulante. 3. Capacitar al postulante admitido para las tareas del puesto indicado. 	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 2,000.00	4.2	5	0.8
Ítem 2: Nivel de Compromiso	Mejorar el nivel de compromiso para el cumplimiento de indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.	Incrementar el nivel de los ítems que están por debajo del promedio de la variable	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar los niveles actuales de compromiso. 2. Mencionar y reconocer el logro de los colaboradores. 3. Establecer la comunicación efectiva con los colaboradores. 	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 4,000.00	4.4	5	0.6
Ítems 3: Nivel de Motivación	Mejorar el nivel de motivación para el cumplimiento de indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.	Incrementar el nivel de los ítems que están por debajo del promedio de la variable	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar los niveles de actuales de motivación. 2. Fomentar las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa. 3. Otorgar reconocimiento al buen desempeño laboral. 	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 3,000.00	4.5	5	0.5

Ítems 4: Nivel de Especialización	Mejorar el nivel de especialización para el cumplimiento de indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.	Incrementar el nivel de los ítems que están por debajo del promedio de la variable	1. Asignar tareas específicas a desempeñar en el puesto de trabajo. 2. Capacitar para generar la especialización en el colaborador según el cargo. 3. Proporcionar herramientas necesarias para el desarrollo de tareas.	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 2,000.00	4.25	5	0.75
Ítems 5: Nivel de Valores	Mejorar el nivel de valores para el cumplimiento de indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.	Incrementar el nivel de los ítems que están por debajo del promedio de la variable	1. Mejorar los niveles actuales de valores. 2. Integrar los valores de la organización en la comunicación con los colaboradores. 3. Reconocer a los colaboradores que cumplen con los valores de manera permanente.	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 3,000.00	4.45	5	0.55
Ítems 6: Nivel de Trabajo en Equipo	Mejorar el nivel de trabajo en equipo para el cumplimiento de indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.	Incrementar el nivel de los ítems que están por debajo del promedio de la variable	1. Mejorar los niveles actuales de trabajo en equipo. 2. Monitoreo interno permanente al equipo de trabajo. 3. Realizar feedback a los colaboradores.	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 2,000.00	4.65	5	0.35
Total						S/ 16,000.00			

Nota: El plan se sustenta en el coeficiente de correlación de Spearman obtenido $\rho = 0.623$ incrementando la variable Gestión por Competencias también incrementaría la variable Indicadores de Competencias laborales.

Tabla 9 *Resumen de la propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021*

Indicadores	Objetivos	Estrategias	Acciones	Responsable	Tiempo	Presupuesto	Índice actual	Índice proyectado	Índice variación
6	6	6	18	Líder de la Gestión del Talento	3 meses	S/ 16,000.00	4.41	5	0.59

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias*. (3a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias La trilogía: las 60 competencias más utilizadas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humanos basado en competencias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Armstrong. (13 de junio de 2019). *Competencias esenciales de los nuevos talentos: Generación Z*. Recuperado de <https://www.armstrong.com.mx/2019/06/competencias-esenciales-de-los-nuevos-talentos-generacion-z/>
- Ávila, C. (2017). *Implementación de la gestión por competencias en una entidad Financiera*, (Tesis de maestría). Universidad Central. Colombia.
- Bautista, D. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Ripley Perú S.A., Santa Anita 2020*, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52215>
- Beltrán, J. (2000). *Indicadores de gestión, herramientas para lograr la competitividad* (2a.ed.). Caracas, Venezuela: 3R Editores.
- Bonilla, C. (2019). *Para entender a la "Generación Z"*. Recuperado de <https://www.merca20.com/para-entender-a-la-generacion-z/>
- Cánovas, A., Martínez, M., Martínez, R., Pérez, A., y Tuya, L. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Capurro, A. & Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones*

- Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018, (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2117>
- Carpio, J. (2019). Chiclayo. *Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C. - Chiclayo 2018*, (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6016>
- Ccoscco, Y. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea, Ate -2018*, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37007>
- Cóndor, J. (17 de setiembre de 2018). El 83% de la generación Z quiere cumplir sueño de la empresa propia. *Diario Gestión*. Recuperado de https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2018-09/el_83_de_la_generacion_z_quiere_cumplir_el_sueno_de_la_empresa_propia.pdf
- Condori, R. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A. Ate – 2020*, (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1094>
- Contreras, M. & Vargas, J. (2021). *Conceptualización y caracterización del comportamiento del consumidor. Una perspectiva analítica generacional*. (Artículo científico). Recuperado de DOI: <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.2>
- Falcón, D. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora-2019*, (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma. Recuperado de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3621/ADM-T030_47553356_T%20DIEGO%20MART%20C3%8DN%20FALC%20C3%93N%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonseca, A., Monterrosa, N. & López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la

- teoría. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 229–240. Recuperado de <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.6>
- Francis, T. & Hoefel, F. (12 de noviembre de 2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. *Mckinsey & company*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies#>
- Garay, W. (2018). *Propuesta de un plan de gestión por competencias laborales para incrementar las ventas en la empresa Roblosky S.L. – Chiclayo*, (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2039/1/TL_GarayFloresWily.pdf
- Gardner, H. (1994). *Estructura de la mente la teoría de las inteligencias múltiples*. (2a.ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: FONDO DE CULTURA ECONOMICA LTDA.
- Gestión (20 de noviembre de 2020). Generación Z: Seis características de los Centennials. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/fotogalerias/generacion-z-sies-caracteristicas-de-los-centennials-noticia/>
- Hernández, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a.ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Iberdrola (2021). *Características de la generación x, y y z*. Recuperado de <https://www.iberdrola.com/talento/generacion-x-y-z>
- Igielnik, R. y Parker, K. (14 de mayo de 2020). On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far. *Pew Research Center*. Recuperado de <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/05/14/on-the-cusp-of-adulthood-and-facing-an-uncertain-future-what-we-know-about-gen-z-so-far-2/>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. Recuperado de <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Martínez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad*

- Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017, (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/7534/1/17985.pdf>*
- Monroy, L. y Simbaqueba, N. (2017). *La importancia de los indicadores de gestión en las organizaciones colombianas*. Revisado en https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1477
- Montezano, L. (2021). *Modelo multinível de competências para inovação no setor público brasileiro. 2021*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41247>
- Moreira, B. y Murillo, M. (2019). Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales en la dirección financiera - Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/08/gestion-competencias-laborales.html>
- Moya, L (2016). *La empatía en la Empresa*. Barcelona: Plataforma Editorial.
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. Recuperado de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Penagos, M. (2018). *Adaptación de gestión humana para recibir a la generación z (centennials) en las grandes empresas del Valle de Aburrá*, (Tesis de pregrado). Universidad EIA. Recuperado de https://repository.eia.edu.co/bitstream/handle/11190/2219/PenagosMaria_2018_AdaptacionGestionHumana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J. & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73–82. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Ruíz, M. (2020). *Gestión por competencias y el nivel de productividad en la empresa MRS PERU S.A.C., año 2019*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59158>

- Ruperti, E., Gómez, L., & Palma, M. (2020). *Características vocacionales y comportamiento social de la generación Z. Caso El Triunfo, Ecuador.* (artículo científico). Recuperado de <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/2945/2303>
- Tapia, I. (2018). *Los Centennials, una generación diferente a los Millenials.* (artículo científico). Recuperado de <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/3721/Enviar%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valiente, Y. et al. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(1): 45–50. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Von, L. (1968). *General System Theory foundations, development, applications.* México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, S.A.
- Wentern Governors University (2021). *Who is Gen Z and how will they impact the workplace?* Recuperado de <https://www.wgu.edu/blog/who-is-gen-z-how-they-impact-workplace1906.html#close>

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN CORRALES & CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021

Autoras: Br. Alvites Gil, Betty Rosmery (0000-0003-3860-9375)
Br. Salazar Mercado de Valdiviezo, Grettel Xiomara (0000-0002-8687-2373)

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>“Existe una relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021”</p>	Gestión por competencias	Selección de personal	Reclutamiento	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Capacitación	Motivación	
<p>Problemas específicos</p> <p>(a) ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?</p> <p>(b) ¿Cómo se desarrollan los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?</p> <p>(c) ¿Qué propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 será la indicada?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>(a) Estimar la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.</p> <p>(b) Estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.</p> <p>(c) Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>(a) El promedio de la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 se incrementa en un 80% Hi: $x > 80$.</p> <p>(b) El promedio de los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 se incrementa en un 80% Hi: $x > 80$.</p> <p>(c) Si una propuesta de gestión por competencias es elaborada en base a las inteligencias múltiples de Howard Gardner; entonces mejorará los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.</p>	Indicadores de competencias laborales	Perfil profesional	Especialización	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Conocimientos	Valores	
					Aprendizaje	
					Productividad	
				Actitudes	Comunicación efectiva	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
					Empatía	
				Destrezas	Creatividad	
					Iniciativa	

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TECNICAS INSTRUMENTO, ESCALA DE MEDICIÓN	E DE
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Cuando el modelo de competencias se diseña de manera adecuada es beneficioso, al mismo tiempo, tanto para la empresa como para los colaboradores que allí se desempeñan (Alles, 2015).	La gestión por competencias es un modelo de management que permite que todos los colaboradores de una organización desde el número uno, los principales directivos hasta todos los demás colaboradores trabajen en conjunto en post de los objetivos organizacionales, es decir, todos juntos para alcanzar la visión, misión y la estrategia de la organización (Alles, 2015).	Selección de personal	Reclutamiento	El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales es:	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Escala de medición: ordinal (tipo Likert). (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto	
				Compromiso	El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales es:		
			Capacitación	Motivación	El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales es:		
				Especialización	El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales es:		
			Perfil profesional	Valores	El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales es:		
	Trabajo en equipo	El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales es:					

INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES	El término "indicadores de competencias" se refiere a aquellos índices específicos para medir el resultado de la gestión de la organización en su conjunto o de un área en particular (o grupo de funciones). (Alles, 2015).	Los indicadores hacen referencia a un valor numérico que se usa como guía para evaluar (Alles, 2015).	Conocimientos	Aprendizaje	El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias es:
				Productividad	El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias es:
			Actitudes	Comunicación efectiva	El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias es:
				Empatía	El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias es:
			Destrezas	Creatividad	El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias es:
				Iniciativa	El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias es:

ANEXO 03

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

**SEÑOR DAVID JIMMY VALDIVIEZO MONTANO
CONTADOR GENERAL DE LA EMPRESA CORRALES & CIA S.A.C.**

Nosotras, Betty Rosmery Alvites Gil & Grettel Xiomara Salazar Mercado de Valdiviezo. Ante Ud. respetuosamente presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN CORRALES & CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”** para optar el grado de Administrador.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 03 de mayo del 2021

Corrales & Cia S.A.C.

.....
DAVID VALDIVIEZO MONTANO
CONTADOR GENERAL

CPC DAVID JIMMY VALDIVIEZO MONTANO
DNI N° 80209181

ANEXO 04: ENCUESTA

CUESTIONARIO						
Estimado colaborador: Somos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la encuesta es Recolectar información respecto al nivel de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C. Independencia. 2021. Marque con un aspa la alternativa que crea conveniente.		Escala de medida				
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.					
2	El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.					
3	El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.					
4	El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.					
5	El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.					
6	El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.					
7	El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.					
8	El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.					
9	El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.					
10	El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.					
11	El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.					
12	El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.					

Lima, 10 de agosto de 2021

Estimado Dr. César Eduardo Jiménez Calderón

Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021" Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas y objetivos de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

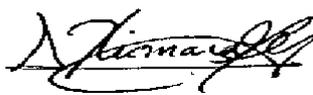
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Betty Rosmery Alvites Gil
DNI: 78110216



Grettel Xiomara Salazar Mercado de Valdiviezo
DNI: 43149182

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN CORRALES Y CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?
- b) ¿Cómo se desarrollan los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?
- c) ¿Qué propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 será la indicada?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.

2.2. Objetivos específicos

- a) Estimar la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.
- b) Estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.
- c) Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

**“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE
COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN
CORRALES & CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”**

OBJETIVO: Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

N°	Ítems	TD	D	I	A	TA
1	El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
2	El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
3	El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
4	El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
5	El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
6	El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
7	El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
8	El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
9	El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
10	El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
11	El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
12	El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Titulo de la investigación: "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021"

Apellidos y nombres de los investigadores: Alvites Gil, Betty Rosmery- Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón César Eduardo

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: Gestión por competencias	SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	1. El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	3= Siempre 2= A veces 1= Nunca	✓		
		COMPROMISO	2. El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
	CAPACITACIÓN	MOTIVACIÓN	3. El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
		ESPECIALIZACIÓN	4. El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
	PERFL PROFESIONAL	VALORES	5. El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	6. El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
VARIABLE 2: Indicadores de competencias laborales	CONOCIMIENTOS	APRENDIZAJE	7. El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.		✓		
		PRODUCTIVIDAD	8. El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.		✓		
	ACTITUDES	COMUNICACIÓN EFECTIVA	9. El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.		✓		

Título de la investigación: "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIAS.A.C., Independencia, 2021"

Apellidos y nombres de los investigadores: Alvites Gil, Betty Rosmery- Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón César Eduardo

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
		EMPATÍA	10. El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.		✓		
	DESTREZA	CREATIVIDAD	11. El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.		✓		
		INICIATIVA	12. El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.		✓		
Firma del experto:							
			Fecha <u>10 / 08 / 2021</u>				

Lima, 10 de agosto de 2021

Estimado MBA. William Ricardo Díaz Torres

Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021" Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas y objetivos de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

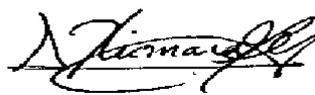
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Betty Rosmery Alvites Gil
DNI: 78110216



Grettel Xiomara Salazar Mercado de Valdiviezo
DNI: 43149182

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN CORRALES Y CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?
- b) ¿Cómo se desarrollan los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?
- c) ¿Qué propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 será la indicada?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.

2.2. Objetivos específicos

- a) Estimar la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.
- b) Estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.
- c) Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

**“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE
COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN
CORRALES & CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”**

OBJETIVO: Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

N°	Ítems	TD	D	I	A	TA
1	El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
2	El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
3	El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
4	El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
5	El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
6	El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
7	El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
8	El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
9	El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
10	El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
11	El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
12	El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Título de la investigación: "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021"

Apellidos y nombres de los investigadores: Alvites Gil, Betty Rosmery- Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

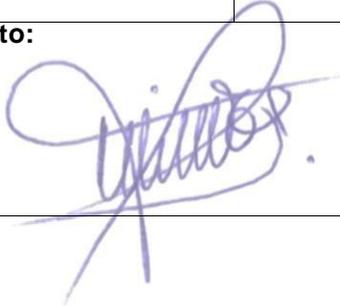
Apellidos y nombres del experto: MDA. Díaz Torres William Ricardo

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE 1: Gestión por competencias	SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	1. El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	3= Siempre 2= A veces 1= Nunca	✓		
		COMPROMISO	2. El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
	CAPACITACIÓN	MOTIVACIÓN	3. El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
		ESPECIALIZACIÓN	4. El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
	PERFL PROFESIONAL	VALORES	5. El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	6. El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
VARIABLE 2: Indicadores de competencias laborales	CONOCIMIENTOS	APRENDIZAJE	7. El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.		✓		
		PRODUCTIVIDAD	8. El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.		✓		
	ACTITUDES	COMUNICACIÓN EFECTIVA	9. El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.		✓		

Título de la investigación: "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021"

Apellidos y nombres de los investigadores: Alvites Gil, Betty Rosmery- Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

Apellidos y nombres del experto: MDA. Diaz Torres William Ricardo

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
		EMPATÍA	10. El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.		✓		
	DESTREZA	CREATIVIDAD	11. El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.		✓		
		INICIATIVA	12. El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.		✓		
Firma del experto:							
			Fecha <u>10 / 08 / 2021</u>				

Lima, 10 de agosto de 2021

Estimado Dra. Petronila Liliana Mairena Fox

Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021" Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas y objetivos de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Betty Rosmery Alvites Gil
DNI: 78110216



Grettel Xiomara Salazar Mercado de Valdiviezo
DNI: 43149182

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN CORRALES Y CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?
- b) ¿Cómo se desarrollan los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021?
- c) ¿Qué propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021 será la indicada?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.

2.2. Objetivos específicos

- a) Estimar la gestión por competencias para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.
- b) Estimar los indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.
- c) Elaborar una propuesta de gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, en el año 2021.

**“GESTIÓN POR COMPETENCIAS E INDICADORES DE
COMPETENCIASLABORALES PARA LA GENERACIÓN Z EN
CORRALES & CIA S.A.C., INDEPENDENCIA, 2021”**

OBJETIVO: Establecer la relación entre gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en CORRALES & CIA S.A.C., Independencia, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

N°	Ítems	TD	D	I	A	TA
1	El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
2	El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
3	El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
4	El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
5	El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
6	El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.	1	2	3	4	5
7	El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
8	El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
9	El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
10	El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
11	El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5
12	El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Título de la Investigación: "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en Corrales & Cia S.A.C., Independencia, 2021"

Apellidos y nombres de los investigadores: Alvites Gil, Betty Rosmery- Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

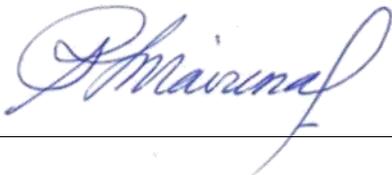
Apellidos y nombres del experto: Dra. Mairena Fox Petronila Liliana

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
VARIABLE 1: Gestión por competencias	SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	1. El nivel de reclutamiento en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.	3= Siempre 2= A veces 1= Nunca	✓		
		COMPROMISO	2. El nivel de compromiso en la gestión para la selección de personal en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
	CAPACITACIÓN	MOTIVACIÓN	3. El nivel de motivación en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
		ESPECIALIZACIÓN	4. El nivel de especialización en la gestión para la capacitación en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
	PERFL PROFESIONAL	VALORES	5. El nivel de valores en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	6. El nivel de trabajo en equipo en la gestión para el perfil profesional en relación a los indicadores de competencias laborales.		✓		
VARIABLE 2: Indicadores de competencias laborales	CONOCIMIENTOS	APRENDIZAJE	7. El nivel de aprendizaje en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.		✓		
		PRODUCTIVIDAD	8. El nivel de productividad en los indicadores de competencias laborales para los conocimientos en relación a la gestión por competencias.		✓		
	ACTITUDES	COMUNICACIÓN EFECTIVA	9. El nivel de comunicación efectiva en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.		✓		

Título de la investigación: "Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación Z en Corrales & Cia S.A.C., Independencia, 2021"

Apellidos y nombres de los investigadores: Alvites Gil, Betty Rosmery- Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

Apellidos y nombres del experto: Dra. Mairena Fox Petronila Liliana

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
		EMPATÍA	10. El nivel de empatía en los indicadores de competencias laborales para las actitudes en relación a la gestión por competencias.		✓		
	DESTREZA	CREATIVIDAD	11. El nivel de creatividad en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.		✓		
		INICIATIVA	12. El nivel de iniciativa en los indicadores de competencias laborales para las destrezas en relación a la gestión por competencias.		✓		
Firma del experto:							
			Fecha <u>10 / 08 / 2021</u>				

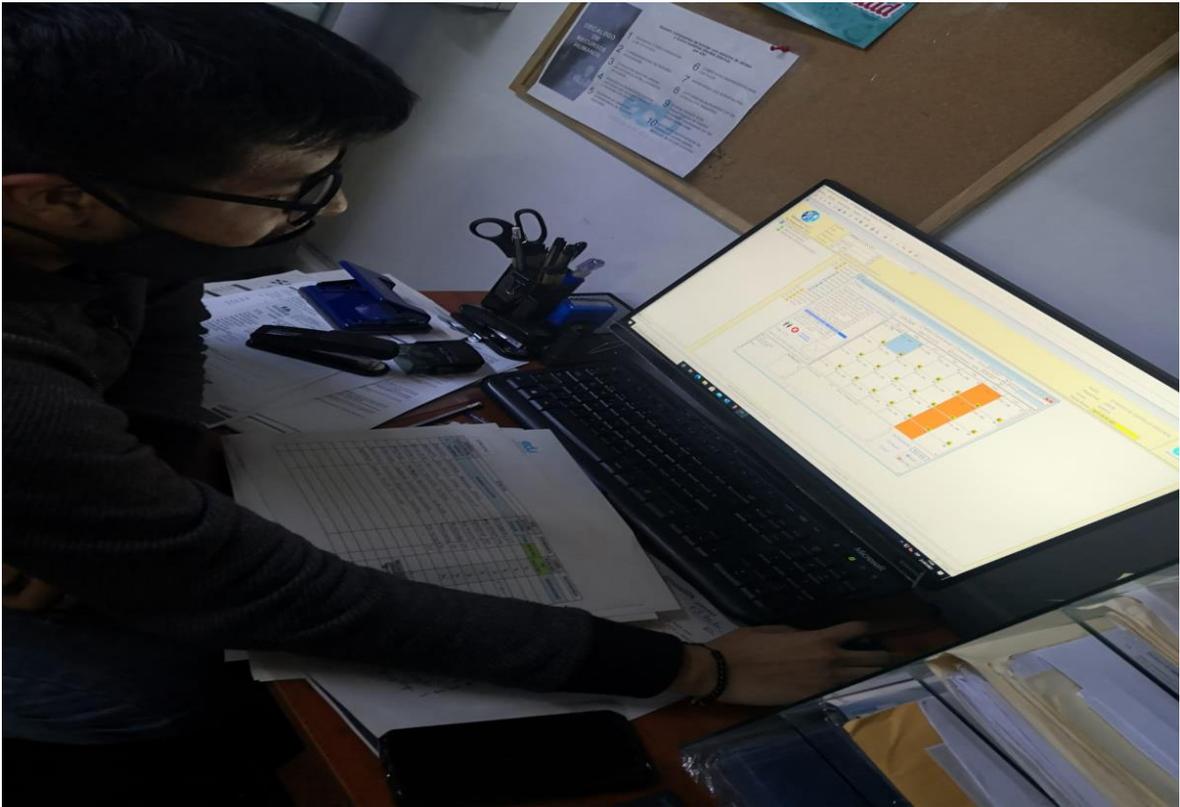
FOTOS



Trabajadores de la empresa CORRALES & CIA S.A.C. pertenecientes a la generación Z.



Oficinas de la empresa CORRALES & CIA S.A.C.



Trabajadores de la empresa CORRALES & CIA S.A.C. pertenecientes a la generación Z.



Archivos y documentación de la empresa CORRALES & CIA S.A.C

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara, egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo sede Los Olivos, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “**Gestión por competencias e indicadores de competencias laborales para la generación z en CORRALES & CIA S.A.C., independencia, 2021**” es mi autoría, por lo tanto, declaro la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 03 de octubre del 2021



Salazar Mercado de Valdiviezo Grettel Xiomara

DNI: 43149182