



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los  
colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Díaz Rojas, Christian Raúl (ORCID: 0000-0002-5834-9200)

Velasque Yauris, Jessica (ORCID: 0000-0001-6989-5509)

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo a dios, por apoyarnos siempre estar en este momento, y a nuestros queridos padres y hermanos, quienes nos brindaron una educación con mucho sacrificio, la cual, gracias al esfuerzo de ellos, nos permitió estar aquí desarrollándonos como profesionales y a la universidad cesar vallejo por acogernos para ser parte de sus profesionales.

### **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos realizarnos como profesionales, a nuestros padres, hermanos, sobrinos, quienes son y serán nuestro mayor motivo para ser mejores personas y profesionales.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización.	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

## Índice de figuras

Figuras 1 Coeficiente de Correlación	19
Figuras 2 Histograma de frecuencia de las variables gestión por competencias	20
Figuras 3 Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Personales.	21
Figuras 4 Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Interpersonales	22
Figuras 5 Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias técnicas.	24
Figuras 6 Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Corporativas.	24
Figuras 7 Histograma de la frecuencia de la variable desempeño laboral.	25
Figuras 8 Histograma del cruce de variables gestión por competencias y desempeño laboral.	26
Figuras 9 Histograma del cruce de la dimensión Competencias Personales.	27
Figuras 10 Histograma del cruce de la dimensión Competencias Interpersonales.	28
Figuras 11 Histograma del cruce de la dimensión competencias técnicas	29
Figuras 12 Histograma del cruce de la dimensión competencias corporativas	30
Figuras 13 Niveles de correlación bilateral.	32

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de Expertos	17
Tabla 2 Frecuencia de las variables gestión por competencias	20
Tabla 3 Frecuencias de dimensión competencias personales	21
Tabla 4 Frecuencias de la dimensión competencias interpersonales.	22
Tabla 5 Frecuencias de la dimensión competencias técnicas.	23
Tabla 6 Frecuencias de la dimensión competencias corporativas.	24
Tabla 7 Frecuencia de la variable desempeño laboral	25
Tabla 8 Tabla cruzada gestión por competencia y desempeño laboral	26
Tabla 9 Tabla cruzada Competencias Personales y desempeño laboral	27
Tabla 10 Tabla cruzada competencias Interpersonales y desempeño Laboral	28
Tabla 11 Tabla cruzada competencias técnicas y desempeño Laboral	29
Tabla 12 Tabla cruzada Competencias Corporativas y desempeño laboral	30
Tabla 13 Pruebas de normalidad para las variables y dimensiones	31
Tabla 14 Prueba de hipótesis general	33
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 1.	34
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 2.	35
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 3.	36
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 4.	37

## Resumen

La investigación tiene como estudio principal determinar la relación entre la “Gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL”. El nivel de estudio es descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y la muestra de estudio estuvo conformada por 34 trabajadores. La técnica fue la encuesta y tomo como instrumento de recolección de datos un cuestionario de tipo Likert establecido por 60 preguntas. Para el procesamiento de la información, se tomó la herramienta estadística SPSS 28 y se obtuvo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del Alfa de Cronbach. De igual manera, para medir la relación de las variables: X Gestión por competencias, y Variable Y: Desempeño laboral, se empleó la correlación del método de Spearman. Y para culminar, se determinó que existe relación positiva alta de Rho: 0.812, entre las dos variables.

**Palabras clave:** Gestión por competencias, desempeño laboral, Cronbach, Spearman.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between "Management by competencies and the job performance of JAT Transcarga Logistic EIRL employees". The study level was descriptive correlational, with a non-experimental cross-sectional design and the sample under study consisted of 22 collaborators. The technique was the survey and a Likert-type questionnaire made up of 60 questions was considered as the data collection instrument. For information processing, the SPSS 26 statistical tool was used and the reliability of the instrument was determined by using Cronbach's Alpha. Likewise, to measure the relationship of the variables: X Management by competencies, and Variable Y: Job performance, the correlation of the Spearman method was used. Finally, it was determined that there is a high positive relation of Rho: 0.812, between the two variables.

**Keywords:** Competency management, Job performance, Cronbach, Spearman.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la pandemia que aconteció en todo el mundo, el desempeño laboral ha sido uno de los aspectos más considerados por las diferentes entidades con la finalidad de preservar o recortar el número de trabajadores con los que contaban, a partir de la severa crisis económica acaecida en todo el mundo. En el ámbito internacional, Noel et al. (2019), indicaron que la evaluación del desempeño ha sido crucial para aportar información esencial sobre el papel de las instituciones y respecto a las modificaciones que son imprescindibles de ejecutar con el fin de constituir una empresa más eficiente y productiva.

A nivel de Latinoamérica, CEPAL y la OIT (2019), señalaron que, en el año 2018, el desempeño laboral se redujo en un 1.3%, situación que impactó, notablemente, en el movimiento de los mercados de la región. Asimismo, según Pilligua y Arteaga (2019), el 67% de los colaboradores de una empresa colombiana manifestaron que su satisfacción laboral y productividad no era la más adecuada, debido a que la organización no establecía procesos de evaluación del desempeño para valorar mejor el trabajo del personal.

En el contexto nacional, en el año 2018, el Perú ocupó el puesto 3, a nivel de Latinoamérica, puesto que presentó un porcentaje de 18% en lo que concierne a la rotación del personal y una de las causas directas que promovió esta situación fueron las deficiencias presentadas por los trabajadores respecto a su desempeño laboral (Bautista, et al., 2020). De igual manera, Marrufo y Pacherez (2020), realizaron un estudio en la Municipalidad Provincial de Rioja, San Martín, donde evidenciaron que el desempeño laboral de los colaboradores se mostraba en un nivel deficiente, debido a la inadecuada gestión del talento humano por competencias para la captación y contratación de los trabajadores en el interior de dicho municipio.

Localmente en la empresa JAT Transcarga Logistic EIRL ha surgido inconvenientes respecto al desempeño laboral de sus colaboradores, esto ha incidido en la adquisición de los objetivos organizacionales de la entidad, la cual, en el 2020, solo dio cumplimiento al 75% de lo planificado. Asimismo, se evidenciaron dificultades

relacionadas con la gestión por competencias respecto a la motivación, adaptabilidad, proactividad, empatía, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflicto y toma de decisiones, estas han mellado la estructura de la empresa y han ocasionado el incremento del 30% respecto a la rotación del personal en los últimos meses, lo cual afecta a la productividad y al cumplimiento de los objetivos. Además, se ha observado un déficit del 45% en el desempeño del personal, esto basado a la falta de atributos como aprendizaje constante, pensamiento divergente, dominio técnico, toma de iniciativa, empresa en el trabajo, eficiencia en el trabajo, cumplimiento de metas. En consecuencia, para optimizar el desempeño laboral , es importante que se adecúen las estrategias empleadas en la gestión del talento humano por competencias. Por ello, se tienen que seguir mejorando los procesos de selección y apoyo partiendo de estas herramientas.

En ese contexto, el problema general fue: ¿Cómo se relacionan la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?

De igual manera, cabe mencionar que los problemas específicos fueron cuatro: (a) ¿Cómo se relacionan las competencias personales y el desempeño?; (b) ¿Cómo se relacionan las competencias interpersonales y el desempeño laboral?; (c) ¿Cómo se relacionan las competencias técnicas y el desempeño laboral ?; y (d) ¿Cómo se relacionan las competencias corporativas y el desempeño laboral?

En cuanto a la justificación teórica, esta se respaldó en el hecho de que, en un futuro, podrá ser tomada en cuenta por otros investigadores a nivel nacional e internacional. También, podrá ser utilizada por otras empresas afines al rubro de JAT Transcarga Logistic EIRL para responder a sus interrogantes respecto a los problemas de desempeño laboral que vienen atravesando diferentes entidades de dicho sector a nivel nacional.

Referente a la justificación práctica, los resultados del estudio beneficiaron a la empresa JAT Transcarga Logistic EIRL para enmendar las dificultades evidenciadas

en la investigación, brindando alternativas de solución y, de esa forma, en el futuro, cumplir de una forma más íntegra con las expectativas de los colaboradores.

Acercas de la justificación metodológica, con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos, se utilizó como instrumento dos cuestionarios que nos permitirán recolectar los datos y que, posteriormente, serán procesados estadísticamente en el SPSS.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021. Además, los objetivos específicos del estudio fueron los siguientes: (a) determinar la relación entre las competencias personales y el desempeño laboral; (b) determinar la relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral; (c) determinar la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral; y (d) determinar la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral.

Existe una relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021; (a) Existe relación entre las competencias personales y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021; (b) Existe relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021; (c) Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021; (d) Existe relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales, Gamarra (2021), el objetivo fue evaluar la incidencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín. El estudio se desarrolló con una metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional; una muestra conformada por 20 colaboradores. En relación a los resultados, se logró entrar un puntaje de 0.949 y 0.961 de confiabilidad en sus variables y 0.686 de correlación. Concluyendo que existe una correlación directa, positiva y moderada.

Molero y Soplin (2020), realizaron una tesis con el fin de determinar el impacto de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa INTELSA EIRL. El estudio fue desarrollado con una metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional; y se tomó sobre una muestra conformada a 40 colaboradores. En relación a los resultados, se logró entrar un puntaje de 0.877 y 0.884 para las dos variables respectivamente, y una decisión de 0.921 respecto al Rho de Spearman en listado a la correlación efectivo entre las variables. Se concluyó que existe una correlación directa, positiva y elevada.

Del Águila (2019), elaboró una tesis con el fin de estimar la influencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de Tarapoto, Morales y la Banda de Chiclayo. El estudio fue realizado con la metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional; y se aplicó a una muestra conformada por 88 trabajadores del área administrativa. En relación a los resultados, se alcanzó un puntaje de 0.889 y 0.862 de confiabilidad para ambas variables respectivamente y un valor de 0.864 respecto al Rho de Spearman en relación a la correlación existente entre ambas variables. Se concluyó que existe una correlación directa, positiva y alta.

Lozano y Mendoza (2019), hicieron una tesis con el objetivo de evaluar la incidencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín. El estudio fue trabajado con una metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y correlacional; una muestra de

50 colaboradores. Relación a los resultados, se alcanzó un puntaje de 0.989 y 0.919 con relación a la fiabilidad para ambas variables respectivamente, y un valor de 0.796 respecto al Rho de Spearman. Se concluye que existe una correlación directa, positiva y alta.

En relación a los antecedentes locales, Urrelo (2021), preparó una tesis con el objetivo de evaluar la incidencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consultora Solución Inocua S.A. la investigación fue ejecutada con una metodología aplicada, un encuadre cuantitativo y una altitud correlacional; y se usó sobre una muestra conformada por 45 profesionales del engendro constructor. En lista a los resultados, se alcanzó un puntaje de 0.946 y 0.884 de credibilidad para las variables respectivamente, y un valor de 0.713 en relación al Rho de Spearman. Se acaba de finalizar que existe una correlación directa, positiva y elevada.

Falcón (2020), desarrolló una tesis con el objetivo de evaluar la incidencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora. El estudio fue desarrollado con una metodología aplicada, un encuadre cuantitativo y un nivel correlacional; y se empleó sobre una muestra conformada por 95 trabajadores del ente constructor. A cerca de los resultados, se ha rematado un puntaje de 0.889 y 0.880 de confiabilidad para ambas las variables respectivamente, y una decisión de 0.884 respecto al Rho de Spearman. Se concluyo que existe una correlación directa, positiva y elevada.

Ninatanta (2018), preparó una tesis con la finalidad de evaluar la incidencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Cable Video Perú SAC. El estudio fue trabajado con una metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional; y se utilizó una muestra de 72 colaboradores. los resultados obtenidos fue un puntaje de 0.925 y 0.871 de confiabilidad para las variables respectivamente y un valor de 0.724 respecto al Rho de Spearman. Se logró concluir que existe una correlación directa, positiva alta.

Ccoscco (2018), realizó una tesis con el propósito de evaluar la incidencia de la gestión por competencias sobre el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea de Ate. El estudio fue ejecutado con una metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional; y se usó una muestra de 90 colaboradores. En cuanto a los resultados, se tiene un puntaje de 0.945 y 0.966 con relación a la fiabilidad para ambas variables respectivamente, y una correlación de 0.848 respecto al Rho de Spearman. Concluye que existe una correlación directa, positiva y elevada.

En torno a los antecedentes internacionales, Rocha y Freire (2020), su objetivo general fue evaluar la incidencia del conocimiento sobre el desempeño laboral en las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil. El estudio fue elaborado con una metodología aplicada, un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional; y se aplicó sobre una muestra conformada por 8 industrias desarrolladoras de software. En cuanto a los resultados, se obtuvo un puntaje de 0.834 y 0.820 con relación a la fiabilidad para ambas variables respectivamente y un valor de 0.775 respecto al Rho de Spearman. Concluye que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la negociación del conocimiento y el desempeño laboral en las industrias desarrolladoras de programas.

Zeballos (2019), su objetivo general fue evaluar la incidencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos SRL, Sucre. El estudio fue aplicada, cuantitativo y correlacional con una muestra de 37 trabajadores. En cuanto a los resultados, se alcanzó una fiabilidad de 0.687 respecto al Rho de Spearman. Se concluyó que existe una correlación directa, positiva y moderada entre el pacto de la importancia humana y el desempeño sindical de los colaboradores.

Mariño (2018), su objetivo fue de construir un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. El estudio fue realizado con una metodología aplicada, cuantitativo y correlacional; una muestra conformada por 362 colaboradores. Alcanzó un puntaje de 0.865 y 0.891 de confiabilidad para ambas variables y una decisión de 0.715 respecto al Rho de Spearman. concluyó que existe

una correlación directa, positiva y elevada entre la capacitación por competencias y el desempeño laboral.

Paredes (2017), su objetivo fue evaluar la incidencia de las competencias del personal operativo sobre el desempeño laboral en el sector hotelero. La investigación fue realizada con una metodología aplicada, cuantitativo y correlacional; y se aplicó sobre una muestra de 66 colaboradores operativos. Los resultados, se tiene un puntaje de 0.998 y 0.850 de confiabilidad para ambas variables y una correlación de 0.900 respecto al Rho de Spearman. Se concluyo que existe una correlación directa, positiva y elevada entre el personal operativo y desempeño laboral en los sectores hoteleros.

Gómez – Perdomo et al. (2017) Su artículo intentó establecer una conexión entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de agotamiento. Conclusión esta investigación demuestra que el capital psicológico y la felicidad laboral son factores críticos en el desarrollo del síndrome de burnout.

Sánchez et al. (2017), El propósito de este artículo fue establecer un modelo de competencias laborales y los instrumentos necesarios para aplicarlas, que conecta los procesos críticos con los perfiles de desarrollo de competencias y ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa en el complejo entorno evaluado.

Con relación a los enfoques conceptuales de la variable gestión por competencias, Correa (2016), define como un aparato de la capacidad humana con una oferta específica basada en los resultados de los empleados en una alguna apreciación de condición y a su vez afiliado sinérgicamente con los resultados de la orden. Todo esto se señala soeces rudimentos de apreciación e identidad de competencias. De igual manera, el modelo gerencial, busca evaluar cada puesto laboral, las competencias específicas requeridas, y considera el surgimiento y desarrollo de capacidades complementarias necesarias para el desarrollo y profesional y personal de los trabajadores

Ríos (2016), define que la gestión por competencias tiene como sorpresa evitar la difusión mediante mediciones y procedimientos de recursos humanos, teniendo en cuenta las competencias, el desarrollo y cualidades pertinentes que conlleve obtener la ganancia requerida. De la misma forma, la competición profesional tiene un giro rectilíneo con el eje importante de la estructuración, suscitar competitivas ventajas, está dentro de la logística de la productividad y de rareza e incluye las perspectivas de los diferentes participantes y así mejorara el camarilla competencial del reproche del auxiliar luego implementar un flamante lógica de mandato con la fin de gestionar acertadamente los bienes humanos por entorno de competencias y ascender las metas de la organización.

Alles (2016), expone que la gestión por competencias es una guía de gestión que los servidores estén del percance con las metas planteadas, es la referéndum, estimación y ampliación laboral de los empleadores en avituallamiento a las competencias que se anhelan para demorar que la estrategia organizacional. También menciona que las competencias son una totalidad de atributos presentados jamás profesional. Estas competencias son seleccionadas para cada persona y están vinculadas en el interior del contexto social donde se da en habilidad en las actividades generales que se hacen a periódico.

En cuanto a la primera dimensión, las competencias personales, Porret (2017), menciona que son aspectos importantes que debe manejar una persona, es decir, son los rasgos de destrezas, conocimientos, conducta y habilidades obtenidas das comprobadas que debería tener un colaborador para ser tomado por una empresa.

En cuanto a la segunda dimensión, las competencias interpersonales, Porret (2017), señala cuando se lleva de la forma más fácil las relaciones interpersonales y personales, ya sea con el público y/o grupo de trabajo, el cual da la oportunidad de poner en práctica las diversas situaciones dadas en las empresas.

En cuanto a la tercera dimensión, las competencias técnicas, Porret (2017), señala que el conocimientos, habilidades y capacidades son adquiridos a lo largo del



tiempo por los trabajadores en la empresa, en sustento a la práctica o experiencia laboral.

En cuanto a la cuarta dimensión, las competencias corporativas, Porret (2017), corrobora que las competencias se dan cuando se mezcla los procesos de producción, actividades tecnológicas, las competencias técnicas y sociales.

Respecto a los enfoques conceptuales de la variable desempeño laboral según Choi (2018), disciplina que se practica desde hace mucho tiempo, especialmente en las áreas de la psicología organizacional.

Arteche et al. (2020), es el principal motivo que justifica en su mayoría el interés de estudiar este término de empresas es poder comprender y explicar los distintos aspectos que inciden en el crecimiento y la eficacia de la organización, por lo que es fundamental conocer el desempeño en el trabajo.

Chiang y San Martín (2020), anunció que el desempeño en el trabajo es la eficiencia probada por el desarrollador en el desempeño de sus tareas, lo que se requiere en las empresas, por lo que se convierte en una utilidad competitiva. Competencia para las organizaciones en el camino, afirmando que el desempeño profesional está ligado a las características de cada uno. persona, compuesta por: habilidades, cualidades y conocimientos que las personas adquieren, a las que contribuyen a la competitividad de la empresa.

Así mismo, Apaza (2018), revela que las organizaciones más relevantes del mundo están a la vanguardia de la gestión del rendimiento en el lugar de trabajo, asignan recursos monetarios y mucho tiempo para mantener un buen rendimiento laboral, donde la productividad y la innovación pueden funcionar en todos los servidores a través de una buena gestión.

Además, Medina (2017), mencionó que a nivel nacional, de todas las empresas peruanas, solo hay 30, ellas gastan en capacitar al personal de operación luego de realizar la medición del desempeño, lo que en particular evita desarrollar costos, pero no se dan cuenta que el hecho de que una inversión, no un gasto, le dará mejores resultados, ya que informará a los trabajadores para mejorar la eficiencia de su

desempeño en el trabajo, beneficiará al empleador al optimizar su desarrollo profesional, por lo tanto facilitará el crecimiento de la empresa.

De igual forma, Alles (2017), muestra que medir el desempeño humano es una herramienta importante en las organizaciones que liderarán, administrarán y monitorearán su capital humano. El objetivo de la revisión del desempeño es capacitar y mejorar el desarrollo personal y profesional de los servidores para mejorar continuamente los resultados comerciales y utilizar el capital humano.

Asimismo, Jackson y Wilton (2020), la evaluación del desempeño laboral busca alcanzar una comunicación consistente entre los jefes de cierta agrupación de trabajadores, de esta manera aportar expectativas y mejora de resultados en relación a su desempeño.

Además, Kashirin (2016), presenta que el desempeño es observar con la finalidad de dar a conocer el tema de pagos, promociones, ascensos.

En relación a la primera dimensión, la aplicación de los conocimientos adquiridos por la persona, Alles (2017), Indica que estos se pueden dar en acción mediante procesos de transferencia, como de las sabidurías que posee un individuo, son conocimientos adquiridas en su vida personal o profesional.

En torno a la segunda dimensión, las habilidades y capacidades, Alles (2017), expone que estas son entendidas como una mayoría de condiciones, cualidades o aptitudes, generalmente intelectuales, que ayudan el profesar aptitudes para la guarnición de sus labores en el reproche que trabaja el parcial.

Para la tercera dimensión, el trabajo en equipo Alles (2017), menciona que se denomina trabajo colaborativo y se trata de tareas que deben realizarse de forma común, compartida y organizada, donde cada trabajador tiene su parte en la consecución de un mismo objetivo.

En la cuarta dimensión, el compromiso en el trabajo, Alles (2017), es comprendido como un convenio de misión que hace que los empleados sean participes con su responsabilidad.

Vivas-López y Fernández-Guerrero (2011), La dirección por competencias es un conjunto de acciones deliberadas que orientan la gestión de los recursos humanos de una organización con el fin de maximizar la utilidad de su personal, pero no es suficiente por sí sola para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa; por lo tanto, debe ir acompañado de otras políticas y herramientas de gestión de recursos humanos.

Santos (2011), Se concluye con la gestión por competencias y los restantes procesos críticos del sistema de gestión de recursos humanos asumido, donde será indefectible la determinación de brechas o brechas recurrentes posteriores al establecimiento de la organización de aprendizaje permanente estipulada por el CN o la Organización de Aprendizaje. En la dinámica que resulta de este enfoque de gestión, el tratamiento de las carencias de habilidades identificadas por la evaluación del desempeño (a nivel del puesto y de la organización) sirve como entrada principal a la metodología y contribuye al proceso crítico de mejora continua.

Según Grabriunas (2010), demuestra que los líderes de la empresa pueden afectar la satisfacción laboral a través de su compromiso con la responsabilidad social corporativa. Cada vez más personas, tanto dentro como fuera de las empresas, esperan que las empresas empleen mejores prácticas comerciales y, lo que es más importante, que sean socialmente responsables.

Dávalos et al. (2013), gestión por competencias, una estrategia de gestión de recursos humanos dirigida a mejorar el desempeño individual y organizacional. De manera similar, se han expresado preocupaciones sobre el uso generalizado de este enfoque y su relevancia para el éxito corporativo en ciertas industrias y con resultados económicos dispares.

Cubillos et al. (2014), Quizás esta definición teórica exprese mejor la estrecha relación entre motivación y desempeño laboral, porque es un hecho bien conocido que una persona que no está motivada por la organización, que está insatisfecha con su trabajo y que realiza su trabajo por necesidad, no rendir tan bien como una persona

que es feliz en su trabajo, que tiene las mejores condiciones de trabajo y que encuentra que su trabajo satisface sus necesidades básicas.

Adicionalmente, se recomienda incentivar el reconocimiento a la excelencia en el desempeño laboral por parte de los feriantes como dueños a sus empleados y de los dirigentes sindicales a sus socios, los feriantes como dueños, con el fin de impactar favorablemente en el crecimiento de la productividad laboral. (Chiang y Ojeda, 2013).

Carvajal y Arango (2011), Debido a que el desempeño es una actividad dirigida hacia una meta, es decir, algo visible, cuantificable y dinámico, es una serie de eventos de comportamiento detectables creados por una persona.

Aguirre y Cardona (2021), Se encuentra que la gestión y el modelo de gestión por competencias tienen una visión gerencial limitada frente a los aportes del campo de los recursos humanos y un modelo que aún está en pañales, con fallas en su implementación en el día a día de organizaciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

##### *Tipo de Investigación*

Respecto al tipo de investigación, este se enmarca por ser aplicado, ya que la investigación se encuentra sustentada en teorías que respaldan a las variables y sus dimensiones.

Según Ñaupas et al. (2018), este tipo de investigación se enmarcan dentro de los resultados de la investigación básica y se inclina en la resolución de las problemáticas sociales de un lugar específico, así como temáticas relacionadas con dificultades en el plano de la salud, contaminación del medio ambiente, crisis educativa, déficit de seguridad física y jurídica, etc.

##### *Diseño de investigación*

En torno al diseño, este se destaca por ser no experimental, porque no serán manipuladas las variables deliberadamente, por el investigador. Con relación a Hernández y Mendoza (2018), esta alineación incide a la no manipulación deliberada de las variables. Esto es, la medición de los fenómenos y de las variables serán realizadas en el contexto natural en que estas se producen.

Se tienen un nivel de la investigación, que constituye un trabajo de corte transversal, ya se recolectaron los datos en un momento único y se describió la relación entre ambas variables. Según Hernández y Mendoza (2018), estas investigaciones presentan descripciones de la relación establecida entre dos o más variables en un momento específico, desde una lectura correlacional.

Trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque la información recolectada por intermedio de los instrumentos será procesada de forma estadística.

Cienfuegos y Cienfuegos (2016), informa que el estudio cuantitativo toma una realidad objetiva, para cuya investigación es un término importante la separación de quien indaga respecto al objeto de estudio.

De acuerdo con Sánchez et al. (2018), estos son trabajos basados en el cálculo numérico. Los proyectos de investigación realizados bajo este enfoque emplean la adecuación y el trámite de los datos recogidos y definir a ciertas disyuntivas surgidas durante el proceso de investigación y demostrar las hipótesis planteadas, inicialmente, por medio de la confianza conferida a la medición numérica de las variables de estudio.

### **3.2. Variables y Operacionalización.**

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

##### *Definición conceptual:*

Constituye un modelo management que permite a las organizaciones a establecer una adecuada correspondencia entre los objetivos (estrategias) organizacionales con los individuos que las integran. Asimismo, en tanto modelo gerencial, busca evaluar cada puesto laboral, las competencias específicas requeridas, y considera el surgimiento y desarrollo de capacidades complementarias necesarias para el trabajo profesional de cada trabajador (Alles, citado por Lora et al., 2020).

##### *Definición Operacional:*

La gestión por competencias está conformada por cuatro dimensiones: (a) competencias personales, (b) competencias interpersonales, (c) competencias técnicas y (d) competencias corporativas (Porret, citado por Condori, 2020). Asimismo, cabe indicar que las cuatro dimensiones ya referidas se medirán por medio de escala ordinal de tipo Likert, la cual, luego, será procesada, estadísticamente, en el software SPSS versión 26.

## *Variable 2: Desempeño laboral.*

### *Definición conceptual:*

De acuerdo a las teorías consideradas respecto a las variables del presente trabajo de investigación, el Desempeño laboral es la conducta o el accionar que despliega el trabajador la finalidad de lograr los propósitos fijados por la organización. Asimismo, se relaciona con la estrategia individual que el empleado lleva a cabo para conseguir las metas organizacionales, por lo que el desempeño laboral es un componente influido, notoriamente, por el comportamiento y los resultados obtenidos por el trabajador (Chiavenato, citado por Guzmán 2017).

### *Definición Operacional:*

El desempeño laboral está conformado por cuatro dimensiones: (a) aplicación de conocimientos, (b) habilidades y capacidades, (c) trabajo en equipo, y (d) compromiso en el trabajo (Condori, 2020). Asimismo, cabe indicar que las cuatro dimensiones ya referidas se medirán por medio de escala ordinal de tipo Likert, la cual, luego, será procesada, estadísticamente, en el software SPSS versión 26.

## **3.3. Población y muestra**

### *Población*

Conformada por 34 colaboradores de la empresa JAT Transcarga Logistic EIRL. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población es el universo de los diversos casos que comparten una serie de afinidades específicas. Además, López (2017), Indica que la población y el universo puede estar formado por las personas, registros médicos, nacimientos, historiales, muestras de laboratorio, accidentes de tráfico, animales etc.

### *Muestra*

Es una selección que se efectúa de una determinada operacional para la obtención de los individuos que poseen las cualidades necesarias para ser considerados dentro de un trabajo de investigación. De igual manera, “la muestra se caracteriza por operar

como unidad representativa de la población, es decir, los resultados que se obtienen de este subconjunto pueden ser generalizados a toda la población” (Kerlinger, 2002). Debido a que la población es pequeña, el presente trabajo de investigación consideró a una muestra de tipo censal. Al respecto, Ramírez (1997) estableció que la muestra censal es aquella en la que todas las unidades organizativas se consideran muestra. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 34 colaboradores de la empresa JAT Transcarga Logistic EIRL.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### Técnicas de recolección de datos

##### La encuesta

La técnica empleada fue la encuesta. De acuerdo con “Ríos (2017), las técnicas constituyen el carácter abstracto del recojo de datos, corresponde a la estrategia que el investigador utiliza para recabar datos”. Por ello, permiten la elección del instrumento con el que se trabajará. Para optar, adecuadamente, por una técnica, es preciso definir, de un modo oportuno, la problemática que será investigada, las propiedades de las unidades de análisis, el estado y el nivel de manipulación de las variables, además de los recursos.

##### *Instrumentos*

Los instrumentos empleados dos cuestionarios. Según “Ñaupas et al. (2018), el cuestionario constituye una de las diversas modalidades de la encuesta en tanto estrategia de investigación. Este se constituye por medio de la formulación de un conjunto organizado de interrogantes escritas, en un archivo relacionado con la hipótesis de investigación. Por esta razón, las variables y los indicadores, también, se encuentran implicados dentro del cuestionario. Como finalidad apunta a la recepción de información que permita validar las hipótesis de investigación.



## *Validación y confiabilidad del instrumento*

### *Validez*

Con respecto a la validez del instrumento, Jaramillo y Osses (2017), se refiere al grado en que los instrumento miden ambas variables. Al respecto, enfatiza que a través de la validez se pueden obtener evidencias sobre: contenido, criterio y estructura.

El instrumento fue validado por juicios de expertos, constituido por los catedráticos de la Universidad César Vallejo. Los criterios que fueron tomados en cuenta para la aprobación de los instrumentos en ambas variables fue la relevancia, pertinencia y claridad. Hernández y Mendoza (2018) señalan que la verificación del nivel de medición de la herramienta en función a la variable que concita el interés del investigador, debe efectuarse en correspondencia con el tema asignado dentro del proyecto.

Por ende, la encuesta utilizada fue evaluada por los siguientes especialistas en el tema:

**Tabla 1**

#### *Juicio de Expertos*

Expertos	Especialista	Determina
Dr. Alberto Monzón Troncoso	Metodólogo	Aplica
Dr. Luis Torres Cabanillas	Temático Estadístico	Aplica

*Nota:* Elaboración propia.

La fiabilidad del instrumento fue calculada a partir del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual oscila entre 0 y 1. Por tanto, el trabajo estadístico deberá comprobar que dicho coeficiente se encuentra dentro del rango propuesto para garantizar la coherencia y consistencia del instrumento. Según Hernández y Mendoza (2018), para realizar este cálculo, se requiere que sea administrado el

instrumento de medición. Una de las ventajas que ofrece es que no se demanda la división en dos mitades de los reactivos de la herramienta, ya que solo se establece la medición y se mide dicho coeficiente.

La confiabilidad fue de 0.871 para el primer instrumento y 0.909 para el segundo instrumento con 30 ítems respectivamente para cada instrumento y una confiabilidad global de 0.812 en ambos instrumentos con los 60 ítems en conjunto.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos para juntar los datos que servirán a la investigación se hicieron de la siguiente manera: (a) se elaboraron las encuestas de acuerdo a las dos variables; (b) se formularán las interrogantes en base a los indicadores; (c) se solicitó el permiso a la empresa a la empresa JAT Transcarga Logistic EIRL; (d) se aplicó el cuestionario optimizado a la muestra seleccionada; y (e) se uniformizó la información de los datos extraídos por medio del empleo del estadístico SPSS versión 28.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó el programa estadístico SPSS para procesar la información recogida por medio de gráficos de barras, tablas y estadística inferencial y descriptiva. Asimismo, con el objetivo de comprobar las hipótesis de trabajo, se hará uso del coeficiente de correlación de Spearman, para lo cual se procesarán los datos recogidos con el fin de elaborar tablas estadísticas de las cantidades y sus respectivos porcentajes, gráficos e interpretación y conciliación de datos.

Previamente, la base de datos se depuró para efectuar el análisis sobre la adecuación de la muestra. Por ello, se realizó el análisis de fiabilidad, la matriz de correlaciones y la significancia bilateral, técnicas estadísticas que se detallaron más adelante. igualmente, con el programa estadístico ya mencionado, se preparó las tablas con cantidades y porcentajes, así como gráficos para un mayor conocimiento. Con los hallazgos alcanzados se procesó la contrastación de hipótesis y se concluyó

En conexión a ello, a continuación, se definen de forma puntual las técnicas estadísticas aplicadas en la presente investigación.

Acerca del coeficiente de correlación. Para Hernández y Mendoza (2018), se trata de una prueba estadística que permite evaluar la relación existente entre dos variables calculadas mediante intervalos o rangos de razón.

## Figuras 1

### Coeficiente de Correlación

Valor del coeficiente de correlación	Interpretación
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal baja – leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta muy alta

*Nota:* fuente de Hernández y Mendoza (2018).

Con relación al nivel de significancia, se empleó para comprobar o rechazar las hipótesis, debido a que calcula la probabilidad de que un acontecimiento devenga. Se establecerá su aceptación cuanto el coeficiente de significancia arroje un resultado menor a 0.05.

### 3.7. Aspectos éticos

Es indispensable acatar la normativa vigente incluida en el reglamento del grado y título, y como estudiante de la universidad. Por lo tanto, en el transcurso del trabajo de investigación, se aplicó información auténtica, obtenida de manera legítima y respetando las disposiciones legales. Esta investigación, se toman principios éticos tales como el respeto por la propiedad intelectual, uso de fuentes verídicas debidamente analizados, anonimato de los participantes, confidencialidad de datos otorgados por la organización seleccionada, así como honestidad en el desarrollo del tema y actitud reservado en el modo de obtener de la información.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 2**

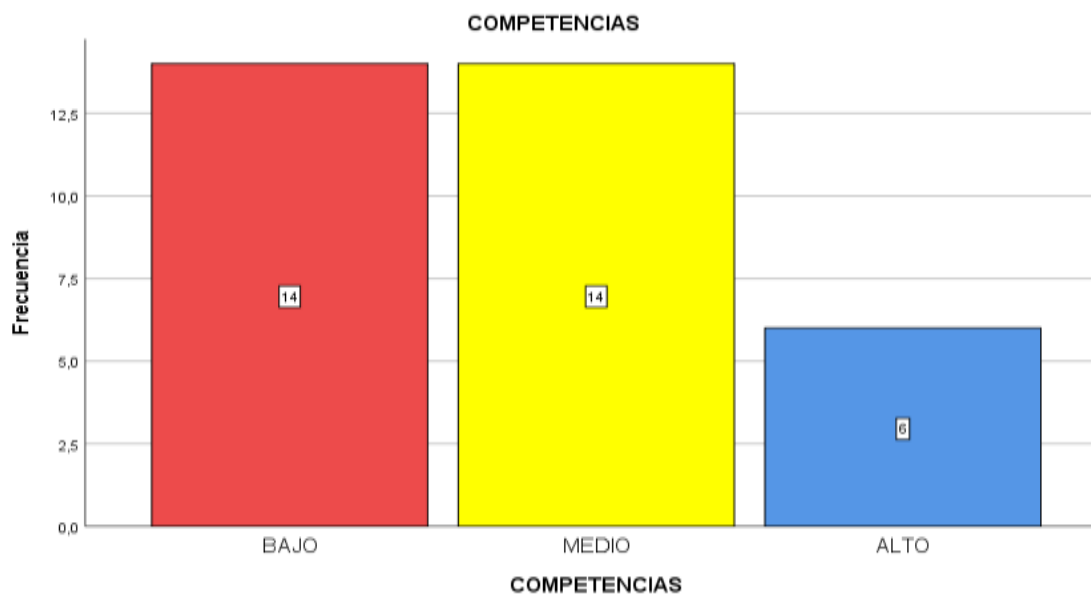
*Frecuencia de las variables gestión por competencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	41,2	41,2	41,2
	Medio	14	41,2	41,2	82,4
	Alto	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Nota:* Se observa la variación de frecuencia de la variable Gestión por competencias.

**Figuras 2**

*Histograma de frecuencia de las variables gestión por competencias*



*Nota:* en la presente tabla 2 y figura 2, los frutos adquiridos de los encuestados. El 41,2% considero el desarrollo de las competencias es impórtate para el cumplimiento de las metas en un nivel bajo, el 41,2% manifiesto que el desarrollo de las competencias es importante en un nivel medio y el 17,6% considero que el desarrollo de las competencias es importante para el cumplimiento de las metas para empresa en nivel muy alto.

**Tabla 3**

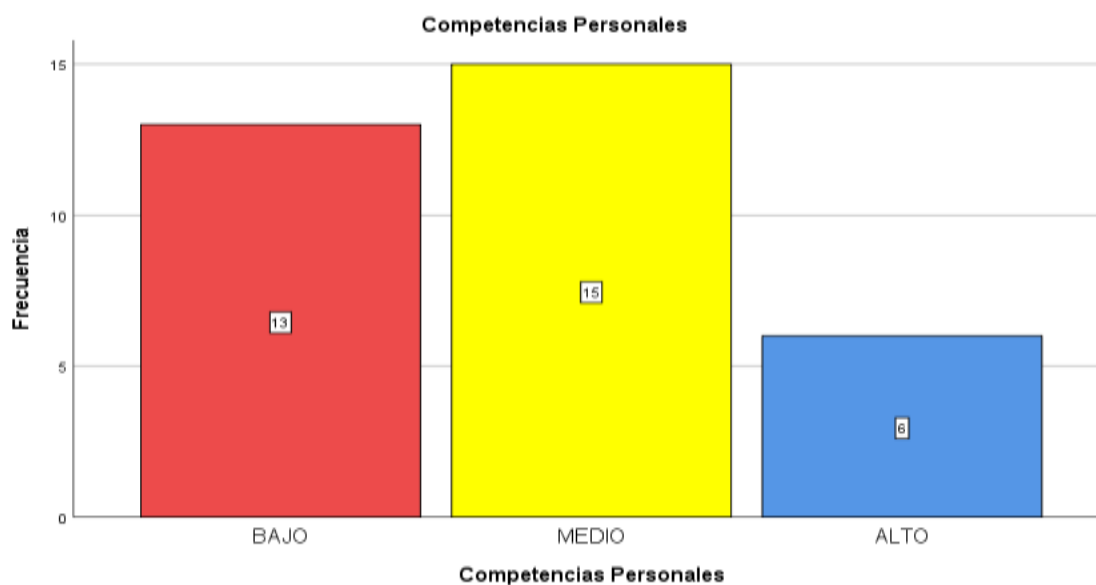
*Frecuencias de dimensión competencias personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	38,2	38,2	38,2
	Medio	15	44,1	44,1	82,4
	Alto	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Nota.* Se observa la variación de frecuencia de la dimensión competencias personales.

**Figuras 3**

*Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Personales.*



*Nota:* se aprecia en la tabla 3 y figura 3, se examina que el 38,2% de entrevistados considera que las competencias personales son importantes para la empresa en un nivel bajo nivel, mientras que el 44,1% manifiesta que las competencias personales son importantes en un nivel medio y el 17,6% considera que las competencias personales son importantes para la empresa un alto nivel.

**Tabla 4**

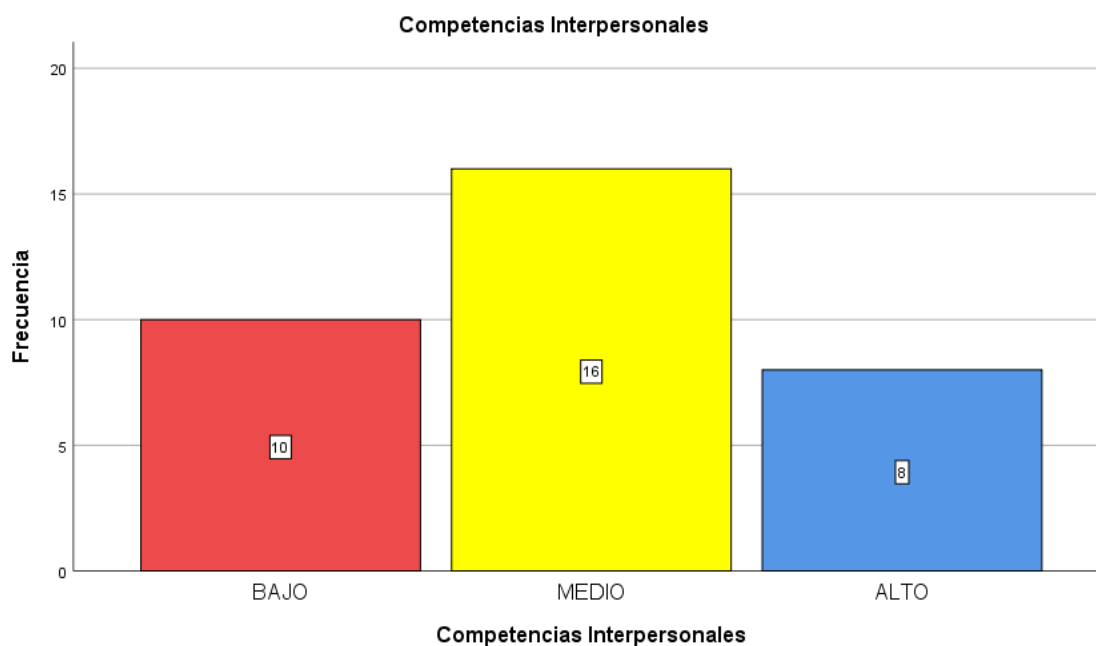
Frecuencias de la dimensión competencias interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	29,4	29,4	29,4
	Medio	16	47,1	47,1	76,5
	Alto	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Nota.* Frecuencia de la dimensión competencias interpersonales

**Figuras 4**

Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Interpersonales



*Nota:* la tabla 4 y figura 4, es visualizado que un 47,1% del entrevistado considera que las competencias interpersonales mejoran el trabajo en equipo en un nivel medio, mientras que el 29.4% manifiesta que las competencias interpersonales mejoran el trabajo en equipo y el 23,5% opinan que las competencias interpersonales mejoran el trabajo en equipo en nivel muy alto.

**Tabla 5**

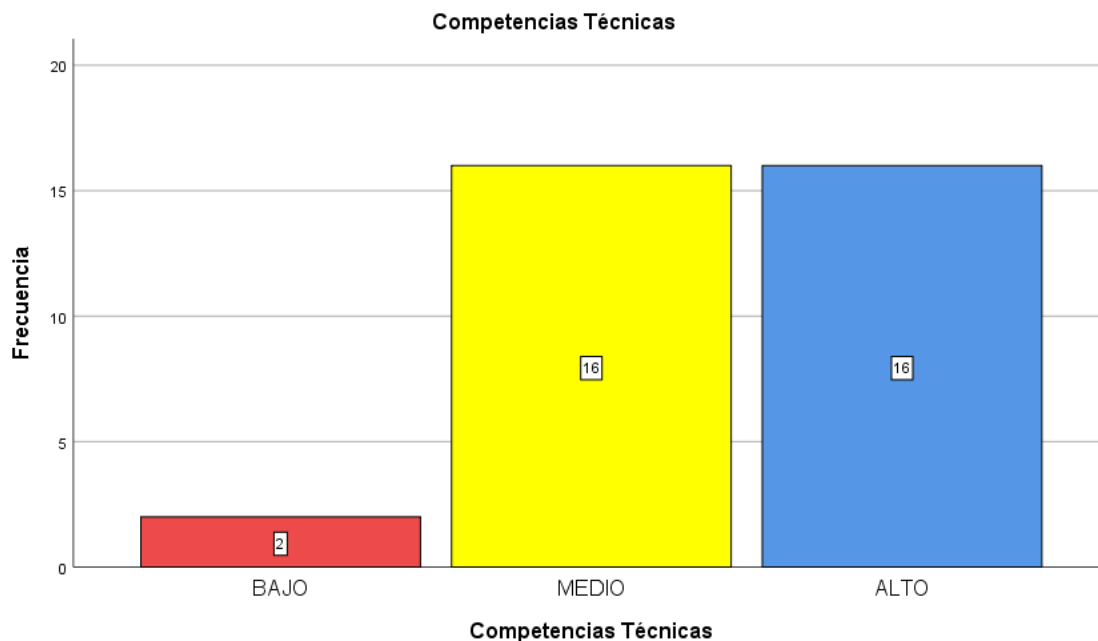
Frecuencias de la dimensión competencias técnicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,9	5,9	5,9
	Medio	16	47,1	47,1	52,9
	Alto	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Nota:* Se observa la variación de frecuencia de la dimensión Competencias técnicas.

**Figuras 5**

Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Técnicas.



*Nota:* En la franja 5 y figura 5, se puede pasar que un 5,9 % de los entrevistados manifiesta que las competencias técnicas son reflejo de su labor en un bajo nivel, mientras que un 47,1% piensan que las competencias técnicas son el reflejo de su trabajo en un nivel medio y el 47,1% exponen que las competencias técnicas son reflejo de su labor en la empresa un alto nivel.

**Tabla 6**

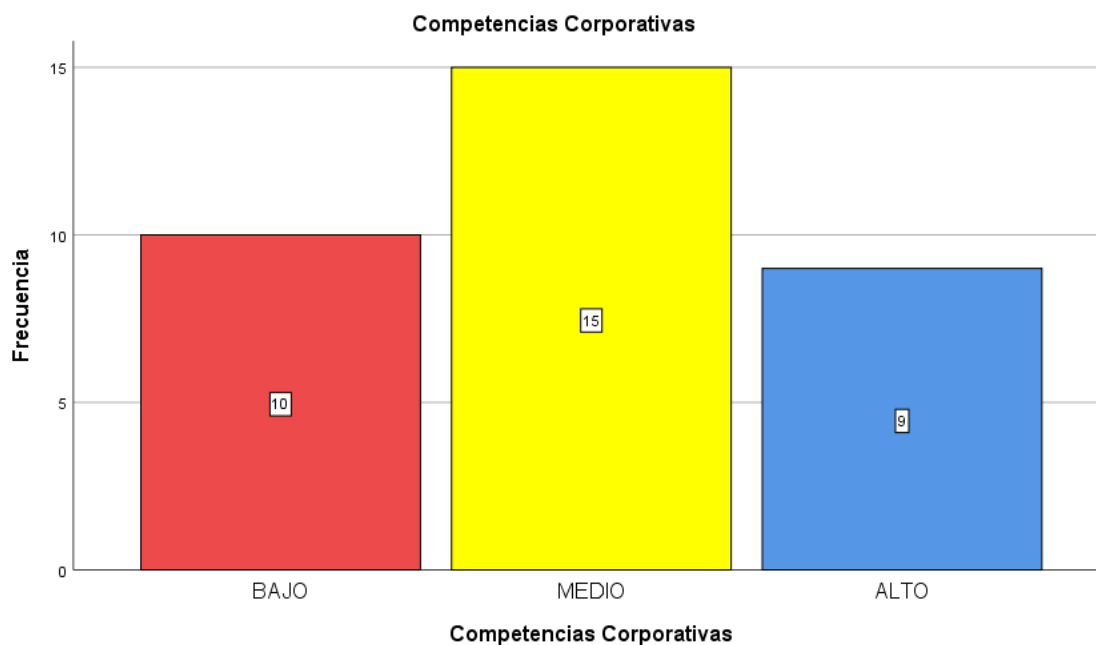
*Frecuencias de la dimensión competencias corporativas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	29,4	29,4	29,4
	Medio	15	44,1	44,1	73,5
	Alto	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Nota:* frecuencia de la dimensión competencias corporativas.

**Figuras 6**

*Histograma de frecuencia de la dimensión Competencias Corporativas.*



*Nota:* En la tabla 6 y figura 6, se examina que un 29,4 % de los entrevistados expresan que las competencias corporativas contribuyen en la labor de la empresa en un nivel bajo nivel, mientras que un 44,1% manifiesta que las competencias corporativas contribuyen en la labor y el 26,5% opinan que las competencias corporativas contribuyen en las labores de la empresa en un nivel un alto.



**Tabla 7**

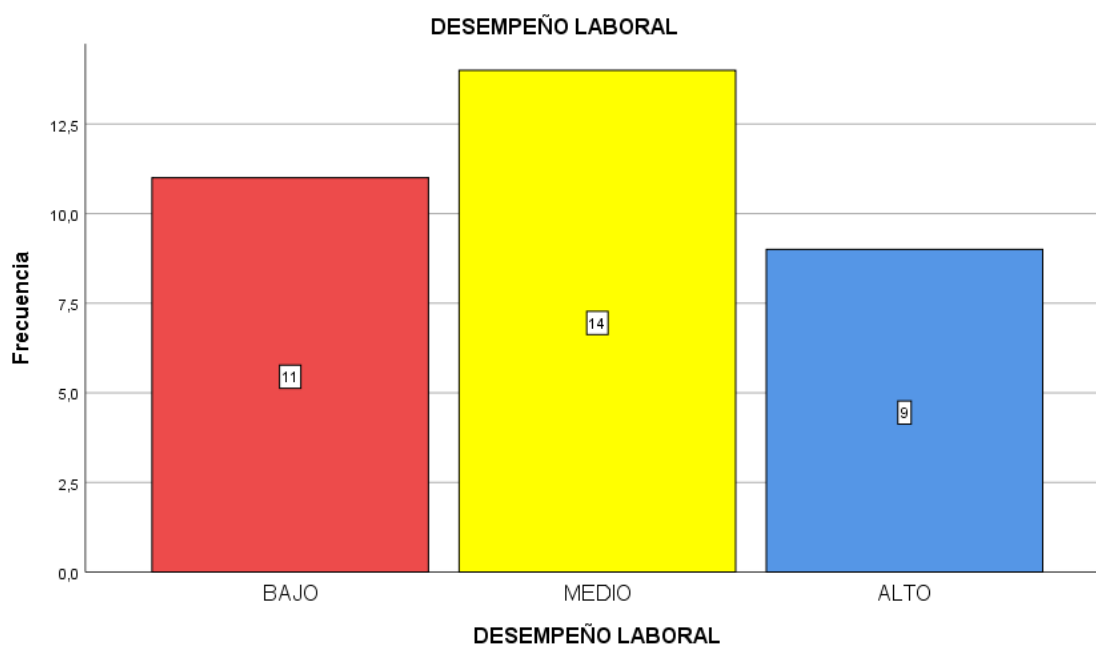
Frecuencia de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	32,4	32,4	32,4
	Medio	14	41,2	41,2	73,5
	Alto	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

*Nota:* Se observa la variación de frecuencia de la variable Desempeño laboral.

**Figuras 7**

*Histograma de la frecuencia de la variable desempeño laboral.*



*Nota.* En la tabla 7 y figura 7, se puede apreciar que el 32.4% del entrevistado manifestó que el desempeño profesional en una cota bajo, el 41.2% indicó el desempeño profesional en una altitud atmósfera, entretanto que el 26.5% revelan el desempeño profesional en un nivel ínclito. A continuación, describió el análisis de las tablas cruzadas.

**Tabla 8**

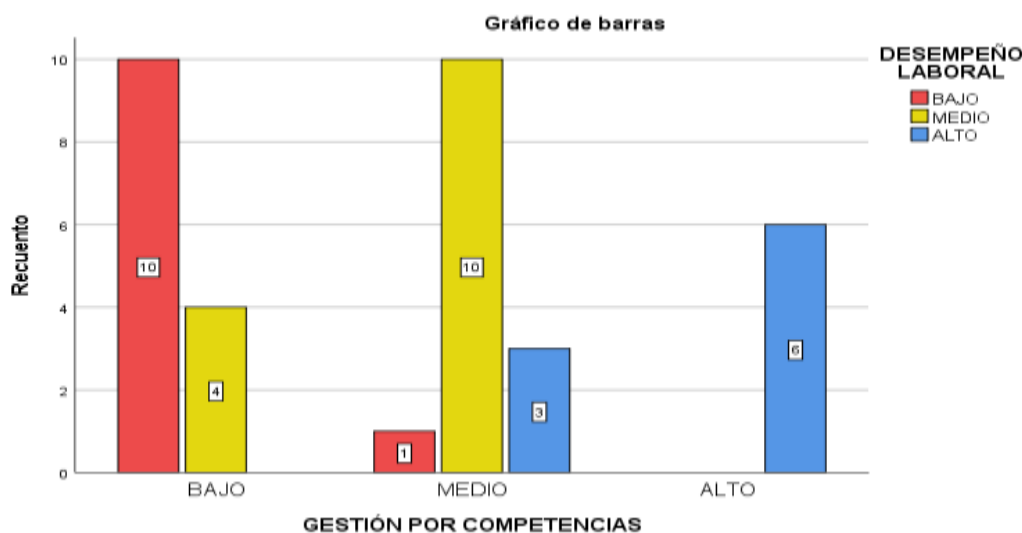
*Tabla cruzada gestión por competencia y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión por Competencias	Bajo	29,4%	11,8%	8,8%	41,2%
	Medio	2,9%	29,4%	17,6%	41,2%
	Alto	32,4%	41,2%	26,5%	17,6%
Total					100,0%

*Nota.* Se observa el cruce en los resultados de las variables Gestión por competencias y Desempeño laboral.

**Figuras 8**

Histograma del cruce de variables gestión por competencias y desempeño laboral.



*Nota.* En la tabla 8 y figura 8, se analiza el cruce de las variables Gestión por Competencias y Desempeño Laboral. Haciendo la exactitud que el objetivo general es determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021. lo que el 41.2% de los encuestados dieron a que el cruce entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral fue un nivel bajo, el 41.2% consideró que el cruce de la variable gestión por competencias y desempeño laboral fue un nivel medio y el 17.6%indico un nivel un alto.

**Tabla 9**

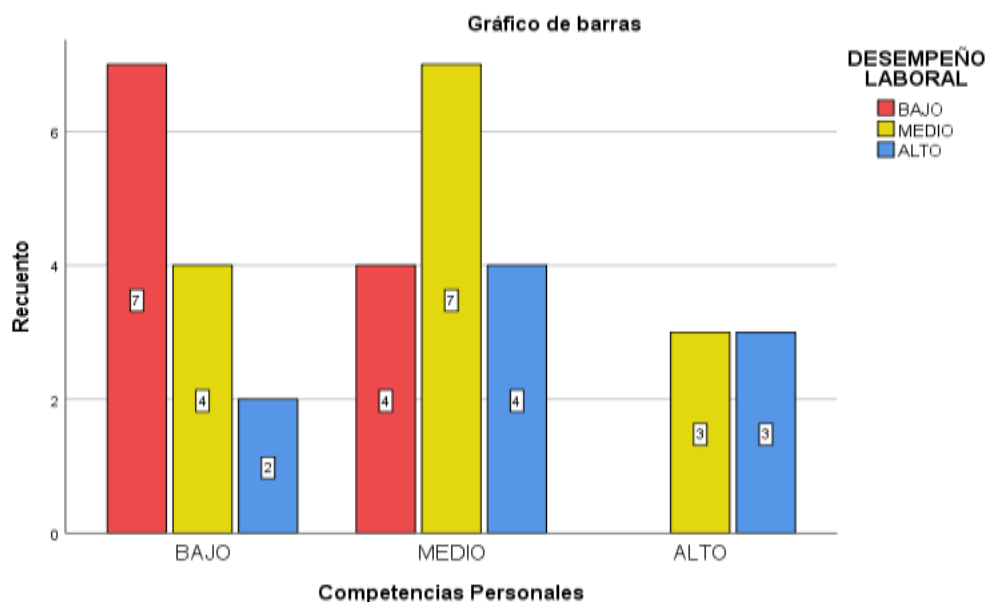
*Tabla cruzada Competencias Personales y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Competencias Personales	Bajo	20,6%	11,8%	5,9%	38,2%
	Medio	11,8%	20,6%	11,8%	44,1%
	Alto	32,4%	8,8%	8,8%	17,6%
Total					100,0%

*Nota:* Se observa el cruce en los resultados de competencias personales y desempeño laboral.

**Figuras 9**

*Histograma del cruce de la dimensión Competencias Personales.*



*Nota:* En la Tabla 9 y figura 9, la división del volumen competencias personales y la variable desempeño laboral. Teniendo en cuenta al primer imparcial singular. El 38.2% expresaron que el cruce de las competencias personales y el desempeño laboral resultó en un nivel bajo; el 44.1% cota ámbito y el 17.6% manifestaron que la ramificación fue de nivel alto.

**Tabla 10**

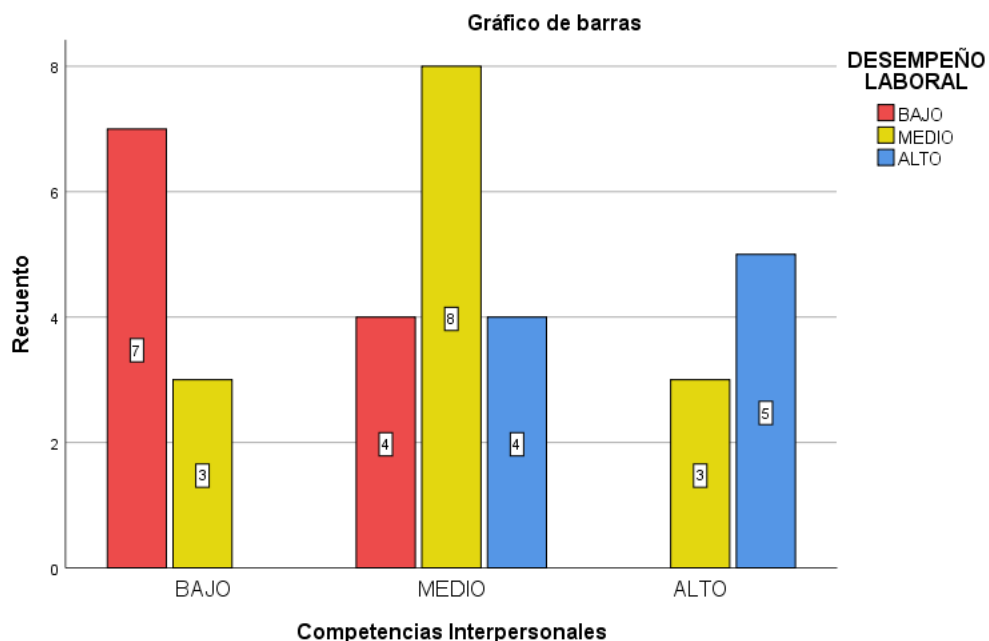
*Tabla cruzada competencias Interpersonales y desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Competencias Interpersonales	Bajo	20,6%	8,8%		29,4%
	Medio	11,8%	23,5%	11,8%	47,1%
	Alto		8,8%	14,7%	23,5%
Total		32,4%	41,2%	26,5%	100,0%

*Nota:* Se observa el cruce en los resultados de competencias interpersonales y desempeño laboral.

**Figuras 10**

*Histograma del cruce de la dimensión Competencias Interpersonales.*



*Nota:* En la tabla 10 y figura 10, se puede adquirir que el cruce de la dimensión competencias interpersonales y desempeño laboral. Con listado a la segunda dimensión exclusivo. Los encuestados manifestaron, el 29,4% revelaron que el cruce de las competencias interpersonales y el desempeño profesional resulto en una altitud bajo; el 47,1% una altura entorno y el 23,5% en una holgada altura.

**Tabla 11**

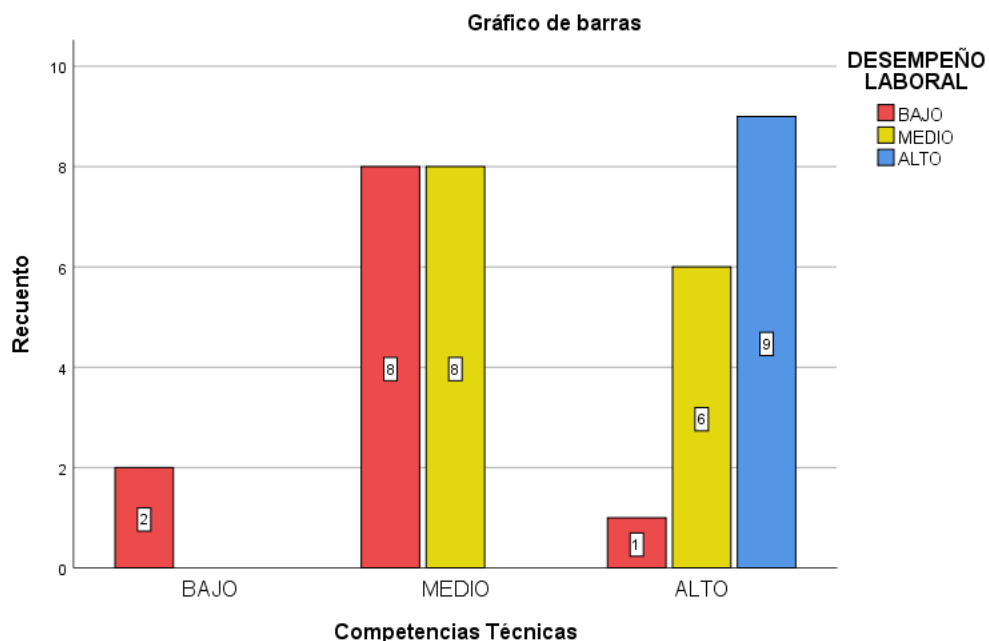
*Tabla cruzada competencias técnicas y desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Competencias Técnicas	Bajo	5,9%			5,9%
	Medio	23,5%	23,5%		47,1%
	Alto	2,9%	17,6%	26,5%	47,1%
Total		32,4%	41,2%	26,5%	100,0%

*Nota:* Se observa el cruce en los resultados de competencias técnicas y desempeño laboral.

**Figuras 11**

*Histograma del cruce de la dimensión competencias técnicas*



*Nota:* La tabla 11 y figura 11, se puede contemplar el cruce de la dimensión competencias técnicas y variable desempeño laboral. Relacionado al tercer objetivo, por lo que del total de encuestados el 5,9% que el cruce de las competencias técnicas y desempeño laboral resulto en un nivel bajo; el 47,1% en un nivel medio y el 47,1% un nivel muy alto.

**Tabla 12**

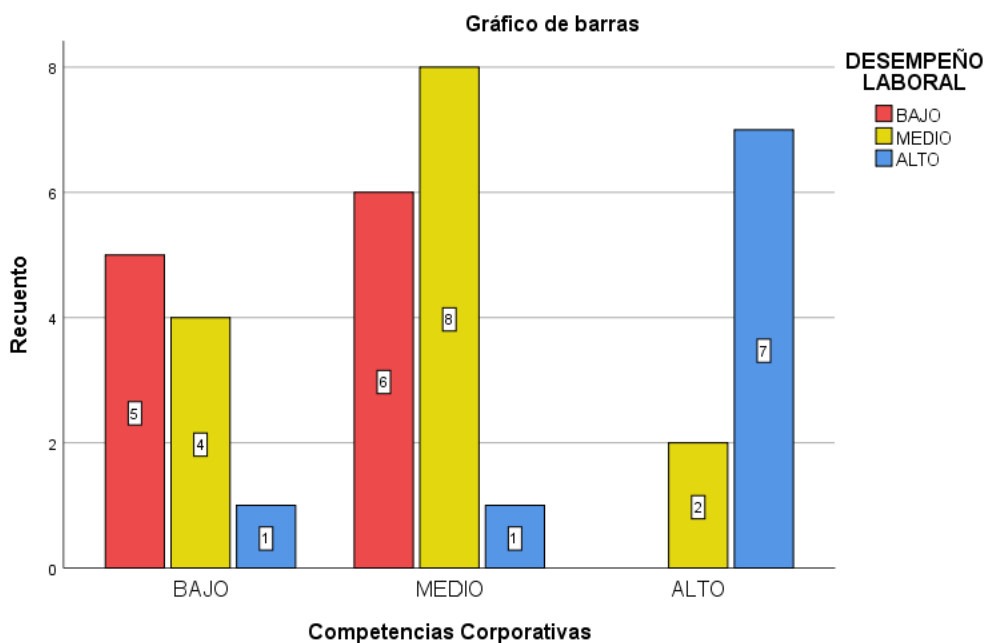
*Tabla cruzada Competencias Corporativas y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Competencias Corporativas	Bajo	14,7%	11,8%	2,9%	29,4%
	Medio	17,6%	23,5%	2,9%	44,1%
	Alto		5,9%	20,6%	26,5%
<b>Total</b>		<b>32,4%</b>	<b>41,2%</b>	<b>26,5%</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Se observa el cruce en los resultados de competencias corporativas y desempeño laboral.

**Figuras 12**

*Histograma del cruce de la dimensión competencias corporativas*



*Nota:* La tabla 12 y figura 12, se nota que el cruce de la dimensión de competencias corporativas y la variable desempeño laboral. Respecto al cuarto objetivo, el 29,4% revelaron que el cruce de las competencias corporativas y el desempeño laboral resultó en un nivel bajo; el 4,1% en un nivel medio y el 26,5% en un nivel alto.

## 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 13**

*Pruebas de normalidad para las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS	,261	34	,000	,791	34	,000
Competencias Personales	,244	34	,000	,797	34	,000
Competencias Interpersonales	,238	34	,000	,810	34	,000
Competencias Técnicas	,304	34	,000	,743	34	,000
Competencias Corporativas	,221	34	,000	,811	34	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,211	34	,001	,808	34	,000

*Nota.* Se observa la normalidad de las variables y dimensiones

<sup>a</sup> En la tabla 13, se maneja la prueba de la normalidad Shapiro-Wilk por ser la muestra de 34 colaboradores, como  $p=0.000$ , lo que significa en al ser  $\leq 0.05$  la distribución de los datos es no normal, por lo tanto, para comprobar las hipótesis planteadas se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

## Figuras 13

*Niveles de correlación bilateral.*

Rango	Relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota.* Hernández, R., Mendoza, C. (2018).

### **Prueba de Hipótesis general.**

H0: No existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.

Ha: Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.



**Tabla 14***Prueba de hipótesis general*

		Correlaciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	,812
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

*Nota.* La tabla muestra la relación significativa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral.

<sup>a</sup> *En la tabla 14,* se puede visualizar que la relación entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral de la prueba Rho de Spearman es significativa, tomando en cuenta que el nivel de correlación fue de 0.812, considerable entre las variables de estudio, es decir mientras haya mayor presencia de gestión por competencias será mayor el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP2021.

Decisión. Tomando en cuenta que la sig. (bilateral)=0.000<0.05 queda descartada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que existe un listado positivo entre gestión por competencias y desempeño laboral.

### Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la dimensión competencias personales y el desempeño.

Ha: Existe relación entre la dimensión competencias personales y el desempeño laboral.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específica 1.*

		Correlaciones	
			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Personales	Coeficiente de correlación	,405
		Sig. (bilateral)	,018
		N	34

*Nota.* La tabla muestra la relación significativa entre la dimensión desempeño laboral y competencias personales.

<sup>a</sup> *En la tabla 15*, se puede examinar que la relación entre la dimensión competencias personales y desempeño laboral de la prueba Rho de Spearman es significativa, teniendo en cuenta que el nivel de correlación fue de 0.405, considerable entre las variables de estudio, quiere decir mientras haya mayor presencia de competencias personales será mayor el desempeño laboral.

Decisión. Se tiene en perla que el sig. (bilateral)=0.018<0.05 queda descartada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe un listado positivo entre competencias personales y desempeño laboral.

## Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la dimensión competencias interpersonales y el desempeño laboral.

Ha: Existe relación entre la dimensión competencias interpersonales y el desempeño laboral.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica 2.*

		Correlaciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Interpersonales	Coeficiente de correlación	,631
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

*Nota.* La tabla muestra la relación significativa entre la dimensión desempeño laboral y competencias interpersonales.

<sup>a</sup> *En la tabla 16*, se puede analizar que la relación entre la dimensión competencias interpersonales y desempeño laboral de la prueba Rho de Spearman es significativa, tomando en cuenta que el nivel de correlación fue de 0.631, considerable entre las variables de estudio, es decir mientras haya mayor presencia de competencias interpersonales será mayor el desempeño laboral.

Decisión. Tomando en cuenta que la sig. (bilateral)=0.000<0.05 queda anulada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se puede puntualizar que existe una lista positiva entre competencias interpersonales y desempeño laboral.

### Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dimensión competencias técnicas y el desempeño laboral.

Ha: Existe relación entre la dimensión competencias técnicas y el desempeño laboral.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis específica 3.*

		Correlaciones	
			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Técnicas	Coeficiente de correlación	,703
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

*Nota.* La tabla muestra la relación significativa entre la dimensión desempeño laboral y competencias técnicas.

<sup>a</sup> *En la tabla 17,* se puede apreciar que la relación entre la dimensión competencias técnicas y desempeño laboral de la prueba Rho de Spearman es significativa, tomando en cuenta que el nivel de correlación fue de 0.703, considerable entre las variables de estudio, es decir mientras haya mayor presencia de competencias técnicas será mayor el desempeño laboral.

Decisión. Tomando en cuenta que la sig. (doble)=0.000<0.05 queda descartada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se puede puntualizar que existe una lista positiva entre competencias técnicas y el desempeño laboral.

#### Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la dimensión competencias corporativas y el desempeño laboral.

Ha: Existe relación entre la dimensión competencias corporativas y el desempeño laboral.

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis específica 4.*

		Correlaciones	
			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Corporativas	Coeficiente de correlación	,554
			,001
		N	34

*Nota.* La tabla muestra la relación significativa entre la dimensión desempeño laboral y competencias corporativas.

<sup>a</sup> En la tabla 18, se puede percibir que la relación entre la dimensión competencias corporativas y desempeño laboral de la prueba Rho de Spearman es significativa, tomando en cuenta que el nivel de correlación fue de 0.554, considerable entre las variables de estudio, quiere decir mientras haya mayor presencia de competencias corporativas será mayor el desempeño laboral.

Decisión. Se tiene en bolita que la sig. (bilateral)=0.001<0.05 queda descartada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que existe una relación positiva entre competencias corporativas y desempeño gremial.

## V. DISCUSIÓN

Para la hacer el diálogo de resultados, se contrastó si la hipótesis normal referida para de este modo decidir si existe lista entre la gestión por competencias y el desempeño profesional y después confrontarlo con los resultados obtenidos en los trabajos realizados a altitud doméstico e internacional.

Desde esta perspectiva, los resultados descriptivos obtenidos del análisis bivariado, se reflejan destacando que se considera de este tipo pues se diseñan tablas con tabulaciones cruzadas (categoría de una variable, cruzada con la segunda variable), sobre la relación de las variables gestión por competencias y desempeño laboral, se evidencia que un 41,2% refleja bajo nivel en el desarrollo de competencias, mientras que un 41,2% refleja un nivel medio y el 17,6% un alto nivel, aun cuando el desarrollo de competencias es garante de cumplimiento de metas. Por ende, se deben internalizar las acciones que representan su comportamiento a nivel social en materia de la gestión por competencias.

Aunado a ello, en el aspecto de la correlación (cruce de variables) su coeficiente fue de 0,812, existiendo correlación positiva y proporcional. Por este motivo, se da respuesta a las hipótesis específicas. Aceptables las hipótesis de la investigación, en cuanto a la relación de la tipología de competencias con el desempeño laboral.

En cuanto al trabajo realizado por Gamarra (2021) los resultados coinciden en cuanto a la relación de las variables gestión por competencias sobre el desempeño laboral, los resultados se obtuvo un puntaje de 0.949 y 0.961 para ambas variables y un valor de 0.686 respecto al Rho de Spearman, se logró concluir que existe una correlación directa, positiva entre ambas variables. En torno a los antecedentes internacionales, Rocha y Freire (2020) elaboro una tesis gestión del conocimiento y el Impacto en el desempeño Laboral, en cuanto a los resultados se obtuvo un puntaje de 0.834 y 0.820 con relación a la fiabilidad establecida mediante el alfa de Cronbach, y un valor 0.775 respecto al Rho de Sperman en torno a la correlación existente entre ambas, se logró concluir que existe una correlación directa, positiva y moderada. En relación a los antecedentes locales, Urrelo (2021) elaboró una tesis con el objetivo de

evaluar la incidencia de la Gestión por Competencias sobre el Desempeño Laboral, en cuanto a los resultados se obtuvo un Alfa de Cronbach con un valor de 0.713 respecto al Rho de Spearman entorno a la correlación existente entre ambas variables se logró concluir que existe una correlación directa, positiva y elevada.

En cuanto a la hipótesis deudo el listado entre las variables Gestión por Competencias y Desempeño laboral, de la declaración Rho de Spearman es significativa, tomando en cuenta que la altura de correlación fue de 0,812.

En la primera hipótesis, los resultados obtenidos a posteriori de ejecutar la estadística inferencial bivariado confirmaron un multiplicador de correlación de 0.405, denota una cota de correlación positiva considerable. Señalando este aspecto, de manera intelectual, es considerable la estimulación para el alcance de metas y aún más cuando es para el logro de objetivos organizacionales, con respecto a lo planteado, Bass y Avolio (2006), indican que: La estimulación intelectual ayuda a las personas a cuestionarse a sí mismos, así como a encontrar soluciones más creativas a los problemas. En este sentido, la relación con el tema objeto de estudio es inminente, dado que, las competencias personales son un ente transformador, por esto debe ser un intelectual capaz de forma innovadora, creativa y cabal de replantear problemas y convertirlos en potencialidades.

En la segunda hipótesis, los resultados a posteriori de proceder la estadística inferencial bivariado confirmaron un coeficiente de correlación de 0,631, denota una altura de correlación positiva rabioso. Aunado a ello, según los resultados se considera que el desarrollo de las competencias interpersonales fortalece las relaciones sociales, incrementar la autonomía, estimular la propia identidad y autoestima.

En la tercera hipótesis, los resultados obtenidos después de desempeñarse la estadística inferencial bivariado confirmaron un creador de correlación de 0,703, denota una altura de correlación positiva. En materia de competencias técnicas, existe un énfasis en lo que respecta las necesidades de autorrealización para la satisfacción plena del individuo, por medio de elementos son puntos focales para insertar la visión

estratégica como una herramienta, que afiance procesos de renovación con innovación permanente.

En la cuarta hipótesis, los resultados obtenidos luego de efectuar la estadística inferencial bivariado confirmaron un coeficiente de correlación de 0,554, denota un nivel de correlación positiva exorbitante, acorde a estos datos se debe orientar mediante el cambio organizacional que el talento humano emplee el liderazgo de manera que se alcance la optimización del desarrollo de las competencias corporativas, esto cargado de un alto índice de valores, aptitudes y comportamientos que como agentes de cambio garantizan el logro de los objetivos. En líneas generales, esto solo se alcanza con la capacitación de los individuos, lo que es sin duda alguna elemental, puesto que cierra la brecha y establece como función principal la experimentación activa de ideas para la adquisición de competencias. En relación, los resultados de la correlación entre las variables convenio por competencias y el desempeño profesional alcanzaron una lista positiva gigantesca, resultados estimados a partir de la interpretación bivariado.



## VI. CONCLUSIONES

En este apartado pudimos llegar a las siguientes conclusiones:

Primera: los resultados obtenidos se concluyeron que el 41.2% de los entrevistados consideró que genera un revés bajo en el organismo, el 41.2% manifestó que genera una desgracia ámbito, mientras tanto que el 17.6% consideró que manifestó que genera una salida noble en la monstruo. En cuanto al voluble desempeño profesional se concluyó que el 32.4% de los entrevistados manifestó que el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa genera un impacto bajo, el 41.2% indicó que el desempeño laboral genera un impacto de un nivel medio, mientras que el 26.5% del desempeño laboral de los colaboradores genera un impacto de un nivel alto. En a la ramificación de las variables condición por competencias y desempeño profesional el resultado fue un número correlacional de 0.812 y un sig. (bilateral)=0.000<0.05 afirmando que existe una correlación positiva grande entre ambas variables.

Segunda: se concluyó que el 82.4 % de los entrevistados considera que las competencias personales generan un impacto de un nivel medio, mientras que el 3824% manifestó que las competencias personales generan un impacto bajo y por último, el 17.6% que existe un nivel alto de impacto de competencias personales. En cuanto a la correlación entre la dimensión de competencias personales y desempeño laboral la prueba Rho de Spearman es significativa, tomando En abalorio que la cota de correlación fue de 0.405, se puede expresar que existe una correlación positiva. tomando en cuenta que la sig. (bilateral)=0.000<0.05 se puede cerrar que existe un listado positivo media entre el cuerpo competencias personales y desempeño laboral.

Tercera: los resultados descriptivos que se obtuvieron de la explicación invariada sobre la adiposidad competencias interpersonales muestran que el 29.4% manifestó que las competencias interpersonales generan un impacto en los colaboradore el 47.1% afirmo que las competencias interpersonales generan un trastazo y el 23.5% indico que existe un quantazo vasto de las competencias interpersonales. Los resultados conseguidos después de interpretar la estadística inferencial de correlación de 0,631 y una sig.(bilateral)= 0,000; afirmando que, si existe

el listado significativo entre las competencias interpersonales y el desempeño profesional últimamente.

Cuarta: los resultados descriptivos que se contemplaron de la interpretación univariada sobre la grueso competencias técnicas muestran que el 5.9% declaro que las competencias técnicas generan un porrazo soez en los colaboradores el 47.1% indico que las competencias técnicas generan un cardenal y el 47.1% expreso que existe un cachete egregio de las competencias técnicas. Los resultados obtenidos luego de llevar a cabo la estadística inferencial bivariado confirman un delegado de correlación de 0,703 y una sig.(doble)= 0,000; afirmando que, si existe el listado significativo entre las competencias técnicas y el desempeño profesional.

Quinto: se definió que el 29.4 % de los entrevistados considera que las competencias corporativas generan un impacto de un nivel bajo, mientras que el 44.1%revelo que las competencias corporativas generan un impacto medio y, por último, el 26.5% que existe un nivel alto de impacto de competencias corporativas. En cuanto a la correlación entre la dimensión de competencias corporativas y desempeño laboral la prueba Rho de Spearman es significativa, teniendo en cuenta que el nivel de correlación fue de 0.554, se puede decir que existe una correlación positiva media, tomando en cuenta que la sig. (bilateral)=0.000<0.05 se puede concluir que hay una relación positiva media entre la dimensión competencias corporativas y desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Asimismo, Hernández y Mendoza, et al. (2018) menciona que las recomendaciones ayudan a dar alternativas para mejorar o aspectos a profundizar en futuras investigaciones.

Primera: se recomienda capacite, motive y genere trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores y de esa manera cumplir con los objetos planteados de una manera más eficiente y eficaz en un tiempo récord. Además, se recomienda dar mayor interés en los recursos humanos para mejorarla productividad de la empresa JAT Transcarga Logistic EIRL.

Segunda: se recomienda a la empresa JAT Transcarga Logistic, a desarrollar las competencias personales para lograr la adaptabilidad en el ambiente laboral y de esta manera cumplir con sus funciones de la manera más eficiente y eficaz y así lograr una buena comunicación entre sus colaboradores, además que cada uno de sus trabajadores tengan la capacidad de poder tomar sus propias decisiones y que tengan la facilidad de trabajar en equipo y de esta manera se desarrolle un buen desempeño laboral y cumplir con todas las metas planificadas por la empresa.

Tercera: se recomienda a la empresa desarrollar las competencias interpersonales, invirtiendo en capacitaciones para todos sus colaboradores en temas de liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de negociación y entre otros temas, que estén vinculados en competencias interpersonales, que le puedan servir a los trabajadores para que puedan mejorar su competencia personal y sus habilidades sociales, para que puedan relacionarse y vincularse entre sus compañeros de trabajo y clientes de esta manera ejercer una mejor calidad de desempeño laboral y cumplir con sus funciones.

Cuarta: se recomienda a la empresa JAT Transcarga Logistic a desarrollar las competencias técnicas incentivando, motivando y premiando para que de esta manera los colaboradores puedan invertir en sus conocimientos como persona y profesional y mejorar sus habilidades específicas y ponerlas en práctica y de esta manera se pueda desarrollar un desempeño laboral de calidad con nuevas técnicas de conocimiento.

Quinto: se recomienda adoptar las competencias corporativas, para que de esta manera sus colaboradores puedan desarrollar y contribuir substancialmente al éxito y la productividad organizacional con valores y tener un desempeño laboral optimo.

## REFERENCIAS

- Aguirre D. y Cardona M, (2021). *Percepciones de la alta gerencia y modelo de gestión por competencias en empresas de Bogotá*.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-910X2013000100089](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2013000100089)
- Alles, M. (2016). Selección por competencias. (3ª. ed.). Ediciones Granica, 2016.
- Alles, M. (2017). Desarrollo del talento humano. Ediciones Granica, 2016.
- Apaza, F. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, (nº3).  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Arteche, D., Almazan, J. & Adolfo, C. (2020). Functional Capability and Job Competence of Part-Time Postretiree Workers in Higher Academic Institutions. *Ageing International*, 45(3), 305-314. <https://doi.org/10.1007/s12126-019-09357-7>
- Bautista, et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*. Vol. 7, (nº 1.). pp. 109-121.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Carvajal, S. W., & Arango, M. I. V. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad icesi. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67–84.  
[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70146-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70146-2)
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13),139-150. [fecha de Consulta 18 de enero de 2022]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>
- Cubillos B., Velásquez Muriel, C., & Reyes M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una

entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73.  
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)

Chiang M., & Ojeda, F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39–60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)

Ccoscco, Y. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea, Ate-2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo) Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37007/Ccoscco\\_DLCYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37007/Ccoscco_DLCYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CEPAL/OIT. (2019). *Coyuntura laboral en América Latina y El Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y El Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. Comisión Económica para América Latina y El Caribe / Organización Internacional del Trabajo, (N° 20). Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf)

Chiang, M. y San Martín, N. (2020) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, vol.17, (no.54). <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Choi, J. Y., et al. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>

Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *RIDE - Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol.7 (no.13). pp. 20. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.231>

- Condori, R. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A. Ate - 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú) Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1094/1/Condori%20Valdivia%2c%20Ronald%20Juvenal.pdf>
- Correa, S. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA Research Journal*, Vol 2 (No. 1), 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Del Águila, M. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión) Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2239/Marisela\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2239/Marisela_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Dávalos C., Aparicio, V., & Gorjup, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española De la teoría a la práctica. *Contaduría y Administración*, 58(1), 251–288. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71205-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71205-1)
- Falcón, D. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora-2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma) Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3621/ADM-T030\\_47553356\\_T%20DIEGO%20MART%C3%8DN%20FALC%C3%93N%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3621/ADM-T030_47553356_T%20DIEGO%20MART%C3%8DN%20FALC%C3%93N%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamarra, K. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021*. (tesis de licenciatura, Universidad César vallejo) Repositorio institucional. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66771/Gamarra\\_MKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66771/Gamarra_MKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gabriunas, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel, *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63–81. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70123-6](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70123-6)
- Galván, A., & Méndez, J. (2009). Gestión por competencias: acreditación y carrera profesional. *Rehabilitación*, 43(3), 96–100. [https://doi.org/10.1016/S0048-7120\(09\)71486-0](https://doi.org/10.1016/S0048-7120(09)71486-0)
- Guerrero, C., & Rovira, U. (2013). Mireia Valverde Aparicio María Tatiana Gorjup. *Contaduría y Administración*, 58(1), 251–288. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71205-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71205-1)
- Gómez-Perdomo, E., Meneses-Higueta, C., & Palacio-Montes, C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 71–75. <https://doi.org/10.1016/J.ANYES.2017.09.002>
- Guzmán, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2017*. (tesis de licenciatura, Universidad San Pedro) Repositorio institucional. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Jackson, D. & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21:3, 266-286, <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1136281>.



- Jaramillo, S. y Osses, S. (2017). Validación de un Instrumento sobre Metacognición para Estudiantes de Segundo Ciclo de Educación General Básica. *Estudios Pedagógicos*, vol. XXXVIII, (núm. 2). <https://doi.org/10.4067/S0718-07052012000200008>
- Kashirin, A. et al. (2016) The Modern Approach to Competencies Management Based on ITSolutions. *J Internet Bank Commer* 21:163
- Lopez, P. (2017). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, Volumen 09 (n.08).
- Lora, H., Castilla, S., & Gómez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 80-91. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lorza, A., Ortega, A., & Alvarado, P. (2012). Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia). *Estudios Gerenciales*, 28(122), 121–138. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70197-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70197-3)
- Lozano, G., & Mendoza, M. (2019). *Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín - Perú*. (tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión) Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2023>
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. (tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato) Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1-20. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)

- Martínez, B. (2013). Evaluación del uso de las competencias laborales en la industria de la construcción en el Distrito Federal. *Economía Informa*, 379, 85–109. [https://doi.org/10.1016/S0185-0849\(13\)71316-1](https://doi.org/10.1016/S0185-0849(13)71316-1)
- Medina, E. S (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (tesis de grado, Universidad César Vallejo) Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Molero, A., & Soplin, W. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa INTELSA EIRL, Tarapoto, 2020*. (tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo) Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60779/Molero\\_S\\_AJP-Soplin\\_AW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60779/Molero_S_AJP-Soplin_AW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ninatanta, P. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa Cable Video Perú SAC Los Olivos, año 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo) Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20016/Ninatanta\\_APE.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20016/Ninatanta_APE.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Noel, G., Frías, M., & Silva, J. (2019). *Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora*. (tesis de maestría, Universidad del Pacífico) Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf;jsessionid=85AA053C8D5EB2C7195E6E0404E15021?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo_Tesis_maestria_2019.pdf;jsessionid=85AA053C8D5EB2C7195E6E0404E15021?sequence=1)
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá.

- Otzen, T y Manterola, Z. (2017). Técnicas de Muestras de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, vol.35, (n.1). <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Paredes, A. (2017). *Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero*. (tesis de maestria, Universidad Técnica de Ambato) Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26761/1/09%20GTH.pdf>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía, Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-24. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Porret, M. (2017). *Gestión de personas* (5ª ed.). Madrid, España: ESIC.
- Rios Ramirez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rios, R. (2016). El talento humano en las sistemas de gestión. Alineación del personal a la estrategia. *iconntec* (2ª. ed.). pp. 32.
- Rocha, J., & Freire, J. (2020). *La gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral: Propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestria, Universidad Politécnica Salesiana) Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19636/1/UPS-GT003091.pdf>
- Santos, A. (2011). Metodología de gestión por competencias asumiendo la norma cubana sobre gestión de capital humano. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 13(40), 300–311. <https://doi.org/10.7819/RBGN.V13I40.720>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). La gestión des compétences de travail dans le cadre du processus des changements politiques et économiques à Cuba. *Innovar*, 27(66), 169–184. <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V27N66.66811>
- Urrelo, J. (2021). *Gestión por competencias y desempeño de los profesionales de la empresa consultora Solución Inocua S.A.* Universidad César Vallejo, Lima. Repositorio institucional. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61061/Urrelo\\_CJ\\_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61061/Urrelo_CJ_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vivas-López, S., & Fernández-Guerrero, R. (2011). Competency-based management at healthcare institutions: Key factors to human resource management in the Community of Valencia (Spain). *Estudios Gerenciales*, 27(120), 41–61. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70168-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70168-1)
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.* (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar) Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	METODOLOGÍA
<b>GENERAL</b> ¿Cómo se relacionan la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?	<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021	<b>GENERAL</b> Existe una relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	<b>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</b>	Competencias personales  Competencias interpersonales  Competencias técnicas	Motivación Adaptabilidad Proactividad  Empatía Liderazgo Trabajo en equipo  Perfil profesional Aptitudes y habilidades Resolución de conflictos	(1) Siempre  (2) Casi siempre  (3) Algunas veces  (4) Muy pocas veces.  (5) Nunca	Tipo y diseño de investigación: Enfoque cuantitativo No experimental Transversal Descriptivo correlacional
<b>ESPECÍFICOS</b> ¿Cómo se relacionan las competencias personales y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?	<b>ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación entre las competencias personales y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	<b>ESPECÍFICAS</b> Existe relación entre las competencias personales y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Competencias corporativas	Toma de decisiones Línea de carrera Creatividad e innovación	(1) Siempre	Población, muestra y muestreo Población: 34 colaboradores Muestra: 34 colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL.  Procesamiento de datos Programa SPSS v. 25
¿Cómo se relacionan las competencias interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?	Determinar la relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	Existe relación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral en los colaboradores de Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.		Aplicación de conocimientos	Aprendizaje constante Pensamiento divergente Dominio técnico	(2) Casi siempre  (3) Algunas veces	
¿Cómo se relacionan las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?	Determinar la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	Existe relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.		Habilidades y capacidades	Muestra iniciativa Resolución de problemas	(4) Muy pocas veces.  (5) Nunca	
¿Cómo se relacionan las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?	Determinar la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	Existe relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.		Trabajo en equipo	Organización eficaz Eficiencia en el trabajo Cumplimiento de metas		
¿Cómo se relacionan las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021?	Determinar la relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.	Existe relación entre las competencias corporativas y el desempeño laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.		Compromiso en el trabajo	Involucramiento con la empresa Identificación laboral Involucra metas organizacionales y personales		

## Anexo 2.

### Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTIION POR COMPETENCIAS</b>	Constituye un modelo management que permite a las organizaciones a establecer una adecuada correspondencia entre los objetivos (estrategias) organizacionales con los individuos que las integran. Asimismo, en tanto modelo gerencial, busca evaluar cada puesto laboral, las competencias específicas requeridas, y considera el surgimiento y desarrollo de capacidades complementarias necesarias para el desarrollo profesional y personal de cada trabajador (Alles, citado por Lora, Castilla & Góez 2020, p. 82).	La gestión por competencias está conformada por cuatro dimensiones: competencias personales, competencias interpersonales, competencias técnicas y competencias corporativas (Porret, citado por Condori, 2020, pp. 34-36). Asimismo, cabe indicar que las cuatro dimensiones ya referidas se medirán por medio de escala ordinal de tipo Likert, la cual, luego, será procesada, estadísticamente, en el software SPSS versión 26.	Competencias personales  Competencias interpersonales  Competencias técnicas  Competencias corporativas	Motivación Adaptabilidad Proactividad  Empatía Liderazgo Trabajo en equipo  Perfil profesional Aptitudes y habilidades Resolución de conflictos  Toma de decisiones Línea de carrera Creatividad e innovación	5) Nunca (4) Muy pocas veces (3) Algunas veces (2) Casi siempre (1) Siempre

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es la conducta o el accionar que despliega el trabajador con el fin de alcanzar los objetivos fijados por la organización. Asimismo, se relaciona con la estrategia individual que el empleado lleva a cabo para conseguir las metas organizacionales, por lo que el desempeño laboral es un componente influido, notoriamente, por el comportamiento y los resultados obtenidos por el trabajador (Chiavenato, citado por Guzmán 2017, p. 19).	El desempeño laboral está conformado por cuatro dimensiones: aplicación de conocimientos, habilidades y capacidades, trabajo en equipo, y compromiso en el trabajo (Condori, 2020, pp. 43-47). Asimismo, cabe indicar que las cuatro dimensiones ya referidas se medirán por medio de escala ordinal de tipo Likert, la cual, luego, será procesada, estadísticamente, en el software SPSS versión 26	Aplicación de conocimientos	Aprendizaje constante Pensamiento divergente Dominio técnico	5) Nunca (4) Muy pocas veces (3) Algunas veces (2) Casi siempre (1) Siempre
			Habilidades y capacidades	Muestra iniciativa Resolución de problemas	
			Trabajo en equipo	Organización eficaz Eficiencia en el trabajo Cumplimiento de metas	
			Compromiso en el trabajo	Involucramiento con la empresa Identificación laboral Involucra metas organizacionales y personales	

### Anexo 3. Autorización de ejecución de tesis



JAT TRANSCARGA LOGISTIC E.I.R.L.

Asoc. Las Fresas, Mz "F" Lt. 20 – SMP

RUC: 20565620011

Lima, 12 de agosto del 2021

Señores

Universidad César Vallejo

Asunto

#### **AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE TESIS**

Una vez revisado el proyecto de tesis titulado "Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de JAT TRANSCARGA LOGISTIC E.I.R.L. SMP 2021", presentado por los autores Díaz Rojas, Christian Raúl y Velasque Yauris, Jessica, la empresa autoriza la ejecución del proyecto y se compromete a brindar la información necesaria para su realización.

Atentamente,

Juan Aragón Tito  
Gerente General



#### Anexo 4. Cuestionario para medir el Gestión por competencias.

Objetivo: Determinar la relación entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL.

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considera válida de acuerdo a la siguiente valoración:

1	2	3	4	5
<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>

ítem	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Siente una gran motivación cuando reconocen el compromiso con la labor que realiza.					
2	Considera importante la motivación cuando lo capacitan constantemente para mejorar sus capacidades.					
3	Consideran tus ideas creativas para aplicarlos como solución a los problemas el cual es reconocido y te genera motivación para ser constantes en tus aportes					
4	Cuando se aplican cambios en la empresa los acepta fácilmente.					
5	Para la innovación de la empresa se requieren evaluaciones y mejoras continuas estos generan cambios los cuales el personal se adecua fácilmente					
6	Sin recibir órdenes ejecuta actividades para el logro de metas.					
7	Se adelanta a los hechos para cumplir con su trabajo y colabora con otros.					
8	Asumir retos es importante para mejorar su trabajo.					
9	Cuando presenta una dificultad un compañero de su trabajo usted lo apoya fácilmente.					
10	Comprende las situaciones de sus compañeros y los apoya para realizar tareas.					
11	Sus compañeros siguen sus ideas y lo apoyan para cumplirlas.					
12	Recibe apoyo de sus compañeros cuando opina para mejorar la situación de la empresa.					
13	Realizan trabajo en equipo alineados con los objetivos empresariales					
14	Sus ideas son para trabajar en beneficio de todos.					
15	Consideran los objetivos de la empresa para generar trabajo en equipo					
16	Considera que su trabajo y el de sus compañeros brinda servicios de calidad.					
17	Comprende las situaciones de sus compañeros y los apoya para realizar tareas.					
18	Su profesión le permite desarrollar acciones y habilidades para tratar con las personas.					
19	Su comportamiento le permite desenvolverse correctamente en la empresa.					
20	Considera buena su manera de actuar y hacer las cosas.					
21	Cuando hay discusiones entre compañeros terminan solventando los problemas.					
22	Hablar mejora las situaciones y permite resolver conflictos.					
23	Es capaz de opinar expresando sus sentimientos sin molestarse.					
24	Es fácil tomar decisiones correctas para la organización de la empresa.					
25	Al manifestar sus opiniones puede tomar decisiones correctamente.					
26	Considera que esta cómodo y tranquilo en su trabajo.					
27	Considera que su talento es valorado en el trabajo.					
28	Le gustaría aprender nuevas formas para mejorar su manera de trabajar.					
29	Menciona nuevos proyectos para cumplir objetivos de la empresa.					
30	Realiza nuevas actividades para dar respuesta a una necesidad.					

## Anexo 5. Cuestionario para medir el Desempeño laboral.

*Objetivo:* Determinar la relación entre Gestión por competencias y Desempeño Laboral en los colaboradores de JAT Transcarga Logistic EIRL.

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considera válida de acuerdo a la siguiente valoración:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

ítem	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Está dispuesto a participar en talleres para aprender nuevas formas de trabajo con sus compañeros.					
2	Usted considera que en la empresa aprende cosas nuevas alineadas a su carrera .					
3	Lo que aprende diariamente lo aplica en su trabajo.					
4	De manera creativa y entusiasta asiste a su trabajo diariamente.					
5	Ofrece lo mejor de sí para solucionar problemas.					
6	Sus ideas son productivas para resolver problemas diariamente en su puesto de trabajo.					
7	Le gustaría mejorar su manera de trabajar con técnicas nuevas.					
8	Aplica conocimientos según su experiencia para trabajar correctamente.					
9	Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.					
10	Es capaz de realizar actividades desde su ingenio para colaborar con la empresa.					
11	Le gusta ser el que da ideas que mejoren el trabajo en la empresa.					
12	Considera que en la empresa para resolver problemas deben hablar con tranquilidad.					
13	En la empresa los jefes escuchan las opiniones de los trabajadores sin problemas.					
14	Puede conversar libremente con sus compañeros para organizar las tareas.					
15	Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.					
16	Usted mantiene sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.					
17	Utiliza hojas para anotar las tareas y mantener orden en su trabajo.					
18	Cree usted que la empresa está organizada para que el trabajo sea fácil de hacer.					
19	Su trabajo apuesta a tener buenos resultados para la empresa.					
20	Considera que tiene el conocimiento para hacer el trabajo sin tanto esfuerzo.					
21	Considera que la empresa cuenta con los recursos para cumplir sus metas.					
22	Cuando colaboras reconoces tus logros personales y de tus compañeros.					
23	Su trabajo es parte importante para cumplir metas en la empresa.					
24	Participa sin presiones en la empresa porque lo deseas.					
25	Considera que puede actuar libremente en la empresa.					
26	Considera importante hablar con sus compañeras para llegar a acuerdos antes de hacer las tareas.					
27	Conoce sus funciones para hacer un buen trabajo.					
28	Cuando habla deja claro lo que quiere para cumplir con su trabajo.					
29	Reconoce sus intereses personales dentro de la empresa.					
30	Ayuda con su trabajo a cumplir con los intereses de la empresa.					

## Anexo 6. Instrumento validado: Gestión por competencias.



### Certificado de validez del instrumento que mide la variable gestión por competencias

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS			Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>Dimensión: Competencias personales</b>															
Motivación	1	Siente una gran motivación cuando reconocen el compromiso con la labor que realiza.			X				X				X		
	2	Considera importante la motivación cuando lo capacitan constantemente para mejorar sus capacidades.			X			X				X			
	3	Consideran tus ideas creativas para aplicarlos como solución a los problemas el cual es reconocido y te genera motivación para ser constantes en tus aportes.			X			X				X			
Adaptabilidad	4	Cuando se aplican cambios en la empresa los acepta fácilmente.			X			X				X			
	5	Para la innovación de la empresa se requieren evaluaciones y mejoras continuas estos generan cambios los cuales el personal se adecua fácilmente.			X			X				X			
Proactividad	6	Sin recibir órdenes ejecuta actividades para el logro de metas.			X			X				X			
	7	Se adelanta a los hechos para cumplir con su trabajo y colabora con otros.			X			X				X			
	8	Asumir retos es importante para mejorar su trabajo.			X			X				X			
<b>Dimensión: Competencias interpersonales</b>															
Empatía	9	Cuando presenta una dificultad un compañero de su trabajo usted lo apoya fácilmente.			X			X				X			
	10	Comprende las situaciones de sus compañeros y los apoya para realizar tareas.			X			X				X			
Liderazgo	11	Sus compañeros siguen sus ideas y lo apoyan para cumplirlas.			X			X				X			
	12	Recibe apoyo de sus compañeros cuando opina para mejorar la situación de la empresa.			X			X				X			
	13	Realizan trabajo en equipo alineados con los objetivos empresariales.			X			X				X			
Trabajo en equipo	14	Sus ideas son para trabajar en beneficio de todos.			X			X				X			
	15	Consideran los objetivos de la empresa para generar trabajo en equipo.			X			X				X			
	16	Considera que su trabajo y el de sus compañeros brinda servicios de calidad.			X			X				X			
<b>Dimensión: Competencias técnicas</b>															
Perfil profesional	17	Comprende las situaciones de sus compañeros y los apoya para realizar tareas.			X			X				X			
	18	Su profesión le permite desarrollar acciones y habilidades para tratar con las personas.			X			X				X			
Actitudes y aptitudes	19	Su comportamiento le permite desenvolverse correctamente en la empresa.			X			X				X			
	20	Considera buena su manera de actuar y hacer las cosas.			X			X				X			
Resolución de conflictos	21	Cuando hay discusiones entre compañeros terminan resolviendo los problemas.			X			X				X			
	22	Hablar mejora las situaciones y permite resolver conflictos.			X			X				X			
	23	Es capaz de opinar expresando sus sentimientos sin molestarse.			X			X				X			
<b>Dimensión: Competencias corporativas</b>															
Toma de decisiones	24	Es fácil tomar decisiones correctas para la organización de la empresa.			X			X				X			
	25	Al manifestar sus opiniones puede tomar decisiones correctamente.			X			X				X			
Línea de carrera	26	Considera que está cómodo y tranquilo en su trabajo.			X			X				X			
	27	Considera que su talento es valorado en el trabajo.			X			X				X			
	28	Le gustaría aprender nuevas formas para mejorar su manera de trabajar.			X			X				X			
	29	Menciona nuevos proyectos para cumplir objetivos de la empresa.			X			X				X			

Creatividad e innovación	30	Realiza nuevas actividades para dar respuesta a una necesidad.	
--------------------------	----	--	--

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) -----

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No Aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. LUPE ESTHER GRA

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación.

Pertinencia 1: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.

Relevancia 2: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo. .... 29 de octubre del 2021.

Claridad 3: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



---

 Firma del Experto Informante  
 Metodólogo

**Certificado de validez del instrumento que mide la variable desempeño laboral**

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>Dimensión: Aplicación de conocimientos</b>															
Aprendizaje constante	1	Está dispuesto a participar en talleres para aprender nuevas formas de trabajo con sus compañeros.			X				X					X	
	2	Usted considera que en la empresa aprende cosas nuevas alineadas a su carrera.			X				X					X	
	3	Lo que aprende diariamente lo aplica en su trabajo.			X				X					X	
Pensamiento divergente	4	De manera creativa y entusiasta asiste a su trabajo diariamente.			X				X					X	
	5	Ofrece lo mejor de sí para solucionar problemas.			X				X					X	
	6	Sus ideas son productivas para resolver problemas diariamente en su puesto de trabajo.			X				X					X	
Dominio técnico	7	Le gustaría mejorar su manera de trabajar con técnicas nuevas.			X				X					X	
	8	Aplica conocimientos según su experiencia para trabajar correctamente.			X				X					X	
<b>Dimensión: Habilidades y capacidades</b>															
Muestra iniciativa	9	Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.			X				X					X	
	10	Es capaz de realizar actividades desde su ingenio para colaborar con la empresa.			X				X					X	
	11	Le gusta ser el que da ideas que mejoren el trabajo en la empresa.			X				X					X	
Resolución de problemas	12	Considera que en la empresa para resolver problemas deben hablar con tranquilidad.			X				X					X	
	13	En la empresa los jefes escuchan las opiniones de los trabajadores sin problemas.			X				X					X	
	14	Puede conversar libremente con sus compañeros para organizar las tareas.			X				X					X	
Toma de decisiones	15	Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.			X				X					X	
	16	Usted mantiene sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.			X				X					X	
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>															
Organización eficaz	17	Utiliza hojas para anotar las tareas y mantener orden en su trabajo.			X				X					X	
	18	Cree usted que la empresa está organizada para que el trabajo sea fácil de hacer.			X				X					X	
Eficiencia en el trabajo	19	Su trabajo apuesta a tener buenos resultados para la empresa.			X				X					X	
	20	Considera que tiene el conocimiento para hacer el trabajo sin tanto esfuerzo.			X				X					X	
Cumplimiento de metas	21	Considera que la empresa cuenta con los recursos para cumplir sus metas.			X				X					X	
	22	Cuando colaboras reconoces tus logros personales y de tus compañeros.			X				X					X	
	23	Su trabajo es parte importante para cumplir metas en la empresa.			X				X					X	

		<b>Dimensión: Compromiso con el trabajo</b>																		
Involucramiento con la empresa	24	Participa sin presiones en la empresa porque lo deseas.				X				X								X		
	25	Considera que puede actuar libremente en la empresa.				X				X								X		
Identificación laboral	26	Considera importante hablar con sus compañeras para llegar a acuerdos antes de hacer las tareas.				X				X								X		
	27	Conoce sus funciones para hacer un buen trabajo.				X				X								X		
Involucra metas organizacionales y personales	28	Cuando habla deja claro lo que quiere para cumplir con su trabajo.				X				X								X		
	29	Reconoce sus intereses personales dentro de la empresa.				X				X								X		
	30	Ayuda con su trabajo a cumplir con los intereses de la empresa.				X				X								X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) -----

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No Aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. LUPE ESTHER GRA

DNI: 07539368

Pertinencia 1: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.

Relevancia 2: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

..... 29 de octubre del 2021

Claridad 3: Se entiende sin dificultad alguna el denunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante  
Metodólogo

## Anexo 7. Instrumento validado: Desempeño laboral.



### Certificado de validez del instrumento que mide la variable desempeño laboral

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>Dimensión: Aplicación de conocimientos</b>															
Aprendizaje constante	1	Está dispuesto a participar en talleres para aprender nuevas formas de trabajo con sus compañeros.			X				X				X		
	2	Usted considera que en la empresa aprende cosas nuevas alineadas a su carrera.			X				X				X		
	3	Lo que aprende diariamente lo aplica en su trabajo.			X				X				X		
Pensamiento divergente	4	De manera creativa y entusiasta asiste a su trabajo diariamente.			X				X				X		
	5	Ofrece lo mejor de sí para solucionar problemas.			X				X				X		
	6	Sus ideas son productivas para resolver problemas diariamente en su puesto de trabajo.			X				X				X		
Dominio técnico	7	Le gustaría mejorar su manera de trabajar con técnicas nuevas.			X				X				X		
	8	Aplica conocimientos según su experiencia para trabajar correctamente.			X				X				X		
<b>Dimensión: Habilidades y capacidades</b>															
Muestra iniciativa	9	Hace su trabajo por cuenta propia sin esperar órdenes.			X				X				X		
	10	Es capaz de realizar actividades desde su ingenio para colaborar con la empresa.			X				X				X		
	11	Le gusta ser el que da ideas que mejoren el trabajo en la empresa.			X				X				X		
Resolución de problemas	12	Considera que en la empresa para resolver problemas deben hablar con tranquilidad.			X				X				X		
	13	En la empresa los jefes escuchan las opiniones de los trabajadores sin problemas.			X				X				X		
	14	Puede conversar libremente con sus compañeros para organizar las tareas.			X				X				X		
Toma de decisiones	15	Sus opiniones son consideradas para la toma de decisiones.			X				X				X		
	16	Usted mantiene sus decisiones al momento de hablarlas con sus compañeros y jefes.			X				X				X		
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>															
Organización eficaz	17	Utiliza hojas para anotar las tareas y mantener orden en su trabajo.			X				X				X		
	18	Cree usted que la empresa está organizada para que el trabajo sea fácil de hacer.			X				X				X		
	19	Su trabajo apuesta a tener buenos resultados para la empresa.			X				X				X		
Eficiencia en el trabajo	20	Considera que tiene el conocimiento para hacer el trabajo sin tanto esfuerzo.			X				X				X		
	21	Considera que la empresa cuenta con los recursos para cumplir sus metas.			X				X				X		
Cumplimiento de metas	22	Cuando colaboras reconoces tus logros personales y de tus compañeros.			X				X				X		
	23	Su trabajo es parte importante para cumplir metas en la empresa.			X				X				X		

Dimensión: Compromiso con el trabajo													
Involucramiento con la empresa	24	Participa sin presiones en la empresa porque lo deseas.											
	25	Considera que puede actuar libremente en la empresa.											
Identificación laboral	26	Considera importante hablar con sus compañeras para llegar a acuerdos antes de hacer las tareas.											
	27	Conoce sus funciones para hacer un buen trabajo.											
Involucra metas organizacionales y personales	28	Cuando habla deja claro lo que quiere para cumplir con su trabajo.											
	29	Reconoce sus intereses personales dentro de la empresa.											
	30	Ayuda con su trabajo a cumplir con los intereses de la empresa.											

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) -----

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No Aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. LUPE ESTHER GRA

DNI: 07539368

Pertinencia 1: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.

Relevancia 2: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad 3: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....29 de octubre del 2021

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante  
Metodólogo







Observaciones (Precisar si hay suficiencia) .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No Aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. LUPE ESTHER GRA

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación.

Pertinencia 1: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.

Relevancia 2: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo. .... 29 de octubre del 2021.

Claridad 3: Se entiende sin dificultad alguna el denunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante  
Metodólogo

## Anexo 8. Base de datos: resultados de Gestión por competencias

Variable	V1																																				
Dimensiones	D1									D2									D3									D4									
Indicadores	I1			I2			I3			TOTAL D1	I1			I2			I3			TOTAL D2	I1			I2			I3			TOTAL D3	I1		I2		I3		TOTAL D4
Nº	VID11P1	VID11P2	VID11P3	VID12P4	VID12P5	VID12P6	VID13P7	VID13P8		VID21P9	VID21P10	VID21P11	VID22P12	VID22P13	VID22P14	VID23P15	VID23P16		VID31P17	VID31P18	VID31P19	VID32P20	VID32P21	VID33P22	VID33P23		VID41P24	VID41P25	VID41P26	VID42P27	VID42P28	VID43P29	VID43P30				
1	5	5	3	4	4	4	4	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	27	
2	5	5	3	4	2	5	3	5	5	32	5	4	3	3	5	5	5	5	35	4	5	5	5	4	5	4	32	4	4	4	4	5	5	5	5	31	
3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	33	5	5	5	3	3	3	4	4	32	5	5	3	4	2	5	2	28	3	4	3	3	4	4	5	26		
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	37	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	29	5	4	5	5	4	4	4	31		
5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	33	5	5	4	4	4	5	3	3	34	4	4	5	5	2	5	5	30	3	4	3	3	5	3	4	25		
6	5	5	5	4	3	5	5	3	3	35	4	4	3	5	4	2	5	3	30	5	3	3	5	4	5	5	30	4	3	2	3	5	2	5	24		
7	5	5	4	4	4	2	3	5	5	32	5	5	3	4	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	3	32	5	5	5	4	5	5	5	34		
8	3	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	3	4	4	3	2	4	26	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	3	5	4	4	26		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	5	3	4	4	4	3	4	30	4	4	3	3	4	5	4	27	4	4	4	3	4	4	4	27		
10	5	4	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	4	5	34			
11	4	5	4	3	3	4	5	5	5	33	3	4	3	3	3	4	4	3	27	3	3	4	4	3	4	3	24	4	3	3	3	4	4	3	24		
12	4	5	3	3	5	5	3	5	5	33	5	5	3	3	4	5	5	5	35	5	5	4	5	3	3	3	28	3	4	3	3	5	4	5	27		
13	5	5	4	5	5	4	5	4	4	37	5	3	5	5	4	4	5	5	38	5	5	3	5	3	5	5	31	3	3	5	3	5	4	4	27		
14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	37	5	4	4	3	4	4	5	5	34	5	5	5	4	2	4	4	29	4	3	4	4	5	4	5	29		
15	4	5	5	5	3	5	4	5	5	36	2	3	3	3	5	5	4	5	30	3	5	4	5	4	4	5	30	2	3	4	5	5	3	3	25		
16	5	5	3	5	4	4	5	5	5	36	4	4	4	4	5	5	4	5	35	3	5	5	5	4	5	5	32	4	4	5	5	5	4	4	31		
17	3	4	5	3	5	4	5	3	3	32	2	3	4	3	3	3	5	5	28	4	3	5	3	2	4	3	24	3	5	3	3	4	5	3	26		
18	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	4	4	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	5	5	5	5	4	33		
19	3	4	4	5	5	3	3	3	3	30	2	3	5	4	4	3	4	5	30	5	3	2	4	3	3	4	24	4	3	3	3	4	1	3	21		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35		
21	4	4	5	5	5	5	3	3	3	34	5	5	5	5	4	3	3	3	33	3	3	4	3	3	5	4	25	3	4	3	4	4	3	4	25		
22	3	5	3	4	3	4	5	5	5	32	3	3	5	3	3	3	3	5	28	2	1	3	4	1	3	4	18	3	4	5	2	3	5	4	25		
23	5	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	4	4	4	4	5	5	38	4	4	4	5	4	5	3	29	4	4	4	4	5	4	5	30		
24	3	5	4	4	3	5	3	3	3	30	5	5	5	2	4	4	4	5	34	5	5	3	3	3	3	3	25	4	5	3	5	4	1	3	25		
25	3	3	5	5	5	3	4	4	4	32	5	3	5	5	4	3	5	3	33	1	1	5	4	3	5	2	21	5	5	4	4	3	2	3	26		
26	5	4	5	4	3	4	5	5	5	35	5	4	4	3	5	5	5	5	36	5	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	5	5	5	5	32		
27	5	5	4	4	4	4	5	4	4	35	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	4	33	4	4	4	4	5	3	4	28		
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28		
29	5	5	3	4	4	5	5	5	5	36	5	4	2	4	4	4	5	5	33	5	5	4	4	5	4	5	32	4	5	4	3	2	4	1	23		
30	4	5	3	5	3	3	3	4	4	30	5	4	4	3	4	5	5	4	34	5	5	4	5	3	4	3	29	4	3	3	4	5	3	3	25		
31	5	5	4	3	5	5	5	5	5	37	5	5	3	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	4	4	4	5	5	30		
32	4	5	3	4	3	3	3	4	4	29	3	3	2	3	3	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	5	28	5	4	4	3	5	3	4	28		
33	5	5	4	5	4	4	3	5	5	35	5	4	3	4	5	4	5	5	35	4	5	5	5	5	4	4	32	4	5	5	5	5	5	5	34		
34	4	3	3	4	3	4	5	4	4	30	4	3	3	3	4	4	4	4	28	3	4	3	4	3	4	3	24	5	4	2	3	4	3	4	23		

## Anexo 9. Base de datos: resultados Desempeño labora

Variable	V2																																				
Dimensione	D1									D2									D3									D4									
Indicadores	H			I2			I3			TOTAL D1	H			I2			I3			TOTAL D2	H			I2			I3			TOTAL D3	H		I2		I3		TOTAL D4
Nº	V2D1H1P31	V2D1H1P32	V2D1H1P33	V2D1I2P34	V2D1I2P35	V2D1I2P36	V2D1I3P37	V2D1I3P38		V2D2H1P39	V2D2H1P40	V2D2H1P41	V2D2I2P42	V2D2I2P43	V2D2I2P44	V2D2I3P45	V2D2I3P46		V2D3H1P47	V2D3H1P48	V2D3H1P49	V2D3I2P50	V2D3I2P51	V2D3I3P52	V2D3I3P53		V2D4H1P54	V2D4H1P55	V2D4H1P56	V2D4I2P57	V2D4I2P58	V2D4I3P59	V2D4I3P60				
1	4	4	4	4	5	4	4	5	3	33	4	3	3	4	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	4	29	
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	4	4	4	5	38	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	5	5	3	5	30		
3	4	3	4	4	4	4	3	1	29	1	3	3	4	3	5	5	5	29	2	3	3	5	2	4	5	24	5	2	3	5	5	5	5	5	30		
4	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	5	4	4	4	5	4	5	35	5	4	4	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	4	5	5	34		
5	5	3	4	5	4	5	4	3	33	5	5	3	5	3	5	3	4	33	2	4	3	5	5	5	5	29	5	3	3	4	4	5	5	5	31		
6	4	4	3	5	5	4	5	3	33	5	5	4	5	4	4	2	5	34	1	5	3	3	5	4	4	25	4	5	2	5	3	4	4	4	27		
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
8	3	4	4	3	5	4	3	4	30	4	3	4	4	3	3	4	4	29	5	3	4	4	4	5	4	28	2	2	5	5	4	4	5	5	27		
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	4	3	5	5	5	4	5	35	5	3	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	5	28		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	4	4	5	32	
11	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	3	4	4	27		
12	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	4	3	3	3	3	3	29	5	4	5	5	5	3	4	31	4	3	4	5	4	4	5	5	29		
13	4	4	4	4	5	4	4	3	32	3	3	4	4	5	5	4	33	4	4	5	5	4	4	5	31	3	4	4	4	5	3	5	5	28			
14	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	5	4	4	4	4	5	35	5	4	5	4	4	5	5	32	5	5	4	4	4	4	5	4	5	31		
15	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	4	5	4	5	5	5	5	38	2	3	4	5	3	4	4	25	2	4	3	5	5	5	5	5	29		
16	5	4	5	4	4	5	5	4	35	5	5	5	5	3	4	3	3	33	5	4	4	4	5	3	5	30	3	3	3	5	5	4	4	4	27		
17	3	3	3	4	3	5	5	4	30	4	3	4	5	4	4	3	4	31	5	3	2	3	5	4	5	27	2	3	4	3	5	3	5	5	25		
18	5	3	4	5	3	4	3	5	35	4	5	4	5	5	5	4	4	35	5	5	4	5	5	5	5	34	3	4	3	5	5	3	4	5	33		
19	4	3	3	3	5	3	3	2	26	4	3	4	5	3	3	5	3	30	1	3	3	3	4	2	5	21	4	3	4	4	4	4	4	5	28		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
21	2	5	2	5	3	3	4	3	27	4	5	3	5	3	3	3	5	31	5	3	3	4	4	3	2	24	4	4	3	4	3	5	5	5	28		
22	3	4	2	3	3	4	3	3	25	4	4	5	3	3	5	3	4	31	3	4	3	4	4	5	5	29	2	3	4	2	3	4	4	4	22		
23	5	4	5	5	4	4	5	4	35	5	5	4	5	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	5	4	5	5	5	5	31		
24	5	3	5	5	5	4	4	5	35	4	3	4	5	3	5	5	3	32	4	5	5	5	5	2	4	30	3	2	4	5	5	5	5	3	27		
25	5	5	3	5	3	3	3	4	31	3	3	3	2	5	4	3	4	27	3	3	3	4	5	5	3	26	5	3	2	3	5	5	4	4	27		
26	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	5	5	5	5	5	5	34		
27	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4	5	5	5	3	4	4	5	35	3	4	5	3	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	34		
28	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	33		
29	5	5	4	5	5	5	4	5	35	4	5	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35		
30	4	4	3	5	5	3	5	5	34	4	3	3	5	5	3	3	3	28	5	4	4	4	4	5	5	31	3	3	4	5	4	5	5	5	29		
31	5	4	5	5	5	4	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	35	5	5	5	5	5	5	2	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
32	5	4	3	5	4	4	5	5	35	4	5	3	4	3	5	3	4	31	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	3	5	4	5	4	4	30		
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
34	4	3	3	5	4	3	3	3	28	4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	5	4	4	3	5	4	28	4	3	4	3	4	3	3	3	24		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de Originalidad del Asesor

Yo, Rojas Romero Karin Corina, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, asesora de la tesis titulada:

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral de los colaboradores


de JAT Transcarga Logistic EIRL, SMP 2021.

De los autores Velasque Yauris, Jessica y Diaz Rojas, Christian Raúl constató que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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, 28 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Rojas Romero Karin Corina	
D.N.I.: 32645104	
ORCID: 0000 0002 6867 0778	