



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los
colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi
S.A.A., Huacho, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Barrios Abril, Percy Alejandro (ORCID: 0000-0003-3785-1792)
Ramírez Bazalar, Carlos Yovani (ORCID: 0000-0002-1014-9285)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por apoyarme constantemente en mi formación profesional.

Agradecimiento

A los docentes a de la Universidad Cesar Vallejo.

A mi familia, amigos y compañeros de trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria... ..	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.. ..	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimiento	15
3.6. Métodos y análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de expertos	14
Tabla 2. Confiabilidad de los cuestionarios	15
Tabla 3. Resumen de casos	17
Tabla 4. Variable gestión por competencia	17
Tabla 5. Selección del personal	18
Tabla 6. Capacitación del personal	18
Tabla 7. Desarrollo profesional.....	19
Tabla 8. Variable desempeño laboral.....	19
Tabla 9. Eficacia.....	20
Tabla 10. Eficiencia.....	20
Tabla 11. Trabajo en equipo.....	21
Tabla 12. Correlación entre la gestión por competencia y desempeño laboral	22
Tabla 13. Correlación entre selección del personal y desempeño laboral	23
Tabla 14. Correlación entre capacitación del personal y desempeño laboral	24
Tabla 15. Correlación entre desarrollo profesional y desempeño laboral.....	24

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo de nivel correlacional y de diseño no experimental, cuya población fue de 1289 colaboradores y muestra de 296 colaboradores del área administrativa y operativa. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de gestión por competencia y el desempeño laboral (validados por el criterio de jueces de expertos y la confiabilidad por la prueba piloto). Los resultados evidencian que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.653, con significancia es $0,000 < 0.05$. Se concluyó que existe relación positiva entre la gestión por competencia y el desempeño laboral a un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$ y un factor Rho de Spearman = 0. 653 que evidencia una correlación media.

Palabras clave: Gestión por Competencia, desempeño laboral, colaboradores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between management by competency and the work performance of the employees of Azucarera Andahuasi, 2021. The study had a quantitative approach, hypothetical-deductive method, correlational level and non-experimental design, with a population of 1289 employees and a sample of 296 employees in the administrative and operational areas. The instruments used were the competency-based management questionnaire and job performance (validated by the criteria of expert judges and reliability by the pilot test). The results show that there is a correlation between both variables with a factor Spearman's Rho = 0.653, with a significance of $0.000 < 0.05$. It was concluded that there is a positive relationship between competency management and job performance at a significance level of $0.000 < 0.05$ and a factor Spearman's Rho = 0.653, which shows a medium correlation.

Keywords: Competency-Based Management, job performance, employees

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años la administración de personal ha tenido diferentes enfoques. Los enfoques van desde las relaciones de las industrias, la gestión de los recursos humanos, la administración de la mano de obra hasta administrar la gestión de los talentos de las personas en el periodo actual (Parra, 2009).

En ese marco, el desarrollo de las competencias ha sido considerado una herramienta capaz de proveer la excelencia y de encargarse de la creación de los estilos de lenguaje en general para desarrollar el potencial de las personas. En muchas partes del mundo, se estableció como el sistema de certificar la legalidad; por lo que es relación entre la capacitación, trabajo y educación (Mendieta-Ortega, et al., 2020; Linares, 2021).

Las compañías buscan adquirir a profesionales adecuado con excelentes desempeños laborales. Cada uno de los colaboradores realiza tareas específicas que junto que los demás colaboradores alcanzan la eficacia de la organización. Por lo tanto, para poder cumplir esto resulta fundamental realizar una adecuada gestión por las competencias (López, 2018).

En el contexto nacional, en su mayoría las empresas más grandes aplican la adecuada gestión basada en competencias; sin embargo, aún existen unas pocas organizaciones que no se adecuan a este modelo de gestión, debido que presentan deficiencias por desconocimiento en como aplicar una adecuada gestión en base a las competencias y también ignoran los beneficios que conlleva aplicar esto. Uno de estos casos particulares es la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Una empresa con mucho prestigio por su antigüedad y trayectoria en el norte chico, que en los últimos años ha visto afectado su crecimiento producto de problemas legales y judiciales, que está afectando seriamente la gestión eficiente dentro de la organización.

Existe problemas de diversas índoles, desde la forma de seleccionar a los trabajadores de bajo rango hasta discusión para formar los directores la empresa. Actualmente la empresa carece de un sistema de selección de personal. Un número significativo de trabajadores no han pasado por un adecuado sistema de selección de personal, debido que son estables (socios).

Por otro lado, la evaluación del desempeño de los trabajadores no es

integral, debido que hay un grupo de trabajadores que no están por tener puestos de confianza, es decir, por pertenecer a un grupo de sindicato, que ante cualquier medida de evaluación o cuestionamiento de sus rendimientos amenazan con paralizar el sistema productivo e ingresar a una huelga.

Esta problemática de gestión, se cree que tiene un efecto directo en el diseño laboral de los colaboradores, debido que no hay trabajo en equipo, porque algunos colaboradores son tratados de manera distinta (con favoritismo). Además, no se analizan las metas de producción mensuales y anuales en la empresa, lo que imposibilita evaluar la eficiencia de cada área de producción y por ende los trabajadores.

Por lo expuesto, se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021? Así mismo, se formuló los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi? b) ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi? c) ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi?

En ese sentido el presente estudio tiene relevancia teórica, debido a que aportó información científica en referente al nivel de gestión por competencia y desempeño laboral que muestran los colaboradores de una empresa privada. Esta información es de gran valor para que la empresa analice la situación y condiciones que muestran sus trabajadores, lo cual, pueden influir en el funcionamiento de toda la organización.

Asimismo, la investigación servirá como antecedente para los futuros trabajos que se desarrollen en materia de gestión por competencia y desempeño laboral por diversos investigadores.

Tiene relevancia práctica, debido que contribuirá con realizar un diagnóstico en el estado actual del desempeño laboral que se muestra en el ámbito empresarial y, a su vez, resulta una herramienta valiosa para que el área de Recursos Humanos tome medidas concretas para mejorar la gestión que viene realizando en la parte administrativa y operativa de la empresa.

También, se justifica metodológicamente, pues el estudio utilizó

instrumentos de recolección de información orientadas a la gestión por competencias y al desempeño laboral; estos instrumentos denominados cuestionarios, fueron validados mediante los especialistas expertos y serán sometidos a la coeficiencia del Alfa Cronbach para determinar su confiabilidad. Luego de ello, estarán en condiciones para servir como medio de obtención de información de campo en futuros estudios que se realicen en el área.

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021. Así mismo, se estableció tres objetivos específicos como son: a) Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. b) Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. c) Determinar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

La hipótesis general del estudio busca evidenciar, si existe relación positiva entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021. Además, se busca comprobar las siguientes hipótesis secundarias: a) Existe relación positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. b) Existe relación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. c) Existe relación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las a indagaciones bibliográficas realizadas en los distintos repositorios y bibliotecas académicas; tanto nacionales como internacional se logró recopilar las siguientes investigaciones. Las cuales servirán como bases y guías para realizar la investigación.

Lora et al. (2020) desarrollaron una investigación denominada: “Las gestiones por competencias para mejorar la eficacia y la competencia en las organizaciones”, en Colombia, que tuvo como objetivo introducir los conceptos básicos tales como el concepto, definición y ventajas; para implementar la gestión de competencias en las empresas. Su estudio fue cualitativa y descriptiva. Concluyendo que los modelos de gestión de competencia facilitan la evaluación y el desarrollo de los trabajadores en la empresa, eso quiere decir que cuando hay mayor gestión por competencias en las empresas, el trabajador se desempeñara mejor en su trabajo.

Alvarado y Suarez (2018), desarrollaron una investigación denominada: “Mejora del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Transp. Enangeal S.A”, en Ecuador, que tuvo como objetivo incrementar los desempeños laborales de colaboradores de la compañía Transp. Enangeal S.A. La metodología de la investigación tuvo un análisis sintético, nivel empírico, tipo descriptivo y alcance exploratorio. La población estuvo conformada por 26 trabajadores; se aplicó la encuesta como técnica de estudio. Las conclusiones reflejaron que los empleados presentan deficiencias en su desempeño laboral, porque se evidencia la falta de motivación, porque la empresa no reconoce su trabajo, eso les resulta un impedimento para aportar con ideas, por lo tanto, se encuentran cohibidos de alguna manera para esforzarse aun mas en sus labores cotidianas.

Mendieta-Ortega et al. (2020), desarrollaron una investigación denominada: “Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector farmacéutico”, en Ecuador, que tuvo como objetivo plantear un nuevo modelo sobre la gestión de competencias con la finalidad de brindar las soluciones correspondientes de la problemática, de cuanto se ve afectado el desempeño de los colaboradores del área administrativo por no acorde al perfil. La investigación fue de nivel descriptiva, transversal no experimental. La muestra fue de 137 funcionarios, para la cual se aplicaron encuestas. Las

conclusiones evidencian que la entidad cuenta con los colaboradores respectivos para cumplir con las actividades que se requieren en cada área; sin embargo, se evidencia la falta de motivación, lo cual ocasiona las inasistencias, por tanto, los procesos se retrasan aun más cuando en especial no hay presencia de colaboradores de apoyo que puedan cumplir con las responsabilidades de los ausentes. Por tal motivo se debe de considerar desarrollar programas de capacitaciones para el área de administración, así el personal va a adquirir conocimientos que mejoren su desempeño laboral.

Sigcha (2018), desarrollo una investigación denominada: “Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato”, en Ecuador, cuyo objetivo fue implementar la gestión de competencias a manera de una herramienta para la gestión de los talentos de las personas para la contribución de contar con un adecuado desempeño laboral. El estudio fue de nivel descriptiva o deductiva y cuantitativa; la población estuvo constituida por 36 personas; se aplicó como técnica la encuesta, con su respectivo instrumento que fue el cuestionario con 10 ítems. Las conclusiones indican la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral, esto demostrado la prueba de Rho de Spearman= 0.667, es decir, hay una correlación significativa de carácter positivo entre las dos variables en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato.

Carbajal y Mariño (2018) desarrollaron una investigación denominada: “Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral”, en Ecuador, cuyo objetivo fue establecer el desarrollo de las capacitaciones por competencia y el desempeño laboral del personal de la compañía Bioalimentar. La investigación tuvo enfoque cualitativo y cuantitativo, nivel de investigación exploratorio, descriptivo-correlacional; la muestra fue de 172 empleados, a las que se les aplicó la técnica de la encuesta y entrevista. Los resultados determinaron que los métodos mas relevantes que se realizan para destacar las competencias de los colaboradores son las capacitaciones por competencias y el desempeño laboral. Finalmente, el estudio concluyó que se debe incentivar al trabajador a contar con competencias para desempeñar sus actividades, y motivarlos en adquirir la habilidad de la confianza para así lograr el éxito esperado al desarrollar las competencias en el contexto empresarial, por lo

que se recomendó también que la empresa debe plantear el diseño de un programa de capacitaciones por medio de competencias para la mejorar del desempeño laboral.

Correa (2017), desarrollo una investigación denominada: “Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial”, en Ecuador, que tuvo como objetivo establecer si la gestión de competencia incide al crecimiento de las empresas exportadoras de plátano en Machala, puesto que son la base económica del lugar y las que generan divisas en exportación. El estudio fue exploratorio y cuantitativo; con una muestra conformada por 28 representantes de las empresas exportadoras; se usó la técnica de la encuesta. Los resultados indican que al aplicarse la gestión por competencias han impacto de manera positiva al talento del personal, por el hecho que se han desenvuelto en habilidades y capacidades de una mejor manera, debido que se consideró que ambos son primordiales para crecimiento económico y empresarial, con el uso de las técnicas y métodos para lograr los objetivos establecidos. Finalmente, se concluyó que la gestión de competencia fue muy útil para elección y ubicación de los colaboradores del área de estrategias que apoyen con el desarrollo y emprendimiento.

En el contexto nacional está el estudio de Del Aguila (2019), desarrollo una tesis denominada: “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019” que tuvo como objetivo demostrar que la gestión por competencias se relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativo de las municipalidades de estudio. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, de diseño no experimental-transversal, nivel descriptivo y correlacional, cuya muestra fue de 88 personales administrativos; tuvo como técnica la encuesta y de instrumento fue el cuestionario. Los resultados encontrados en esta investigación indicaron que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral, esto demostrado con la prueba de Rho de Spearman= 0.467**. Se concluyó, que hay una correlación de carácter positivo baja entre ambas variables.

Lozano y Mendoza (2019), desarrolló su investigación denominada: “Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad estatal en el Perú”, que tuvo como objetivo identificar

si la gestión por competencia tiene relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Zapatero. La metodología de la investigación fue de nivel correlacional, no experimental corte transversal, tipo básica y cuantitativa; cuya muestra fue de 50 empleados; se aplicó la técnica de la encuesta, con su respectivo instrumento, el cuestionario. Los resultados encontrados en esta investigación indicaron la gestión por competencia presenta una correlación significativa y directa con el desempeño laboral del personal de la institución, esto fue demostrado con la prueba de Rho de Spearman $=0,796^{**}$. Finalmente, se concluyó, que cuando es evidente un incremento en la gestión por competencia también se incrementará el desempeño laboral del personal de una entidad estatal del Perú.

Sánchez y Vargas (2019), desarrollaron una investigación denominada: “Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: caso oficina de logística Gobierno Regional de Arequipa 2019 - Arequipa”, que tuvo objetivo demostrar que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral del personal del área de adquisición y procesos logísticos y patrimonio de Arequipa. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptiva-correlacional y no experimental de corte transversal; la población estuvo constituida por 39 colaboradores; a las cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento de 26 preguntas. Los resultados encontrados en esta investigación indicaron la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral, esto demostrado con la prueba de Pearson $=0.882$. Finalmente, el estudio concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables de estudio.

Ccoscco (2018), desarrollo una investigación denominada: “Gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Veá, Ate -2018”, cuyo objetivo fue demostrar que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral del personal de Plaza Veá. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y no experimental-transversal; cuya muestra estuvo constituida por 90 colaboradores; por el cual se utilizó la técnica de la encuesta y aplicó el cuestionario como instrumento conformado por 36 preguntas validados por expertos. Los resultados encontrados en esta investigación evidencian que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral del personal, esto demostrado con la prueba de Rho de

Spearman=0.848. Se concluyó que entre ambas variables existe una correlación de carácter positiva alta.

Sosa (2018), desarrolló su investigación denominada: "Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018", cuyo objetivo fue de establecer que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral del personal de la entidad pública de estudio. La metodología fue de diseño no experimental, transeccional y correlacional; cuya muestra fue de 54 colaboradores administrativos. La técnica para recolectar datos que se utilizó fue mediante la encuesta, por el que se aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados encontrados en esta investigación indicaron que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo, esto fue demostrado con la prueba de Rho de Spearman =0.824. Finalmente, se concluyó que entre ambas variables hay una correlación significativa y directa, por tanto, a un incremento de la gestión por competencia también se incrementa el desempeño laboral.

Espinoza (2017), desarrolló su investigación denominada: "Calidad de gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Nacional de Radio y Televisión, Lima, 2017", que tuvo como objetivo, identificar que la calidad de gestión por competencia presenta relación con el desempeño laboral. La metodología del estudio fue nivel descriptivo y correlacional, tipo aplicada y no experimental-transversal; cuya muestra fue de 78 colaboradores; por el que se utilizó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario conformado por 20 ítems. Los resultados encontrados en esta investigación indicaron que la calidad de gestión por competencia se relaciona con el nivel del desempeño laboral, esto fue demostrado con la prueba de Rho de Spearman = 0.589. Se concluyó, que entre las dos variables se demuestra la correlación de carácter positivo moderado.

En los siguientes apartados se va explicar los conceptos, modelos y teorías que buscan explicar en avance del conocimiento en lo que respecta la gestión por competencias y del desempeño laboral.

La gestión por competencias es una expresión referida a la administración de una determinada organización para poder alcanzar el cumplimiento de los objetivos trazados (Vallejo, 2015). En los últimos años, el término ha tomado mayor protagonismo en las empresas, porque garantiza identificar las competencias del

postulante para un determinado puesto laboral. Así mismo, este tipo de gestión ayuda a fortalecer las capacidades del personal demostrando sus conocimientos y habilidades en el ámbito de su competencia.

En ese sentido, Larumbe (2014) menciona que la gestión por competencia es la aplicación de herramientas estratégicas que como objetivo principal tienen el identificar los talentos de las personas que laboran en una entidad para potenciar al máximo su resultado. En tanto, para Alles (2019) es un modelo gerencial que implica llevar a cabo procedimientos de selección, capacitación y desarrollo profesional para garantizar que el personal logre cumplir con los objetivos planteados por la organización, es el concepto más aceptado en el mundo académico. En resumen, se puede indicar que se trata de cualquier instrumento capaz de potenciar las capacidades de los colaboradores para desempeñarse adecuadamente en una empresa, las cuales puede generar mayor productividad y la maximización de los resultados.

El concepto antes indicado es mejor explicado con la Teoría de competencias de Alles, que postula el desarrollo de las competencias a partir de tres (3) subsistemas o dimensiones.

Selección. Para seleccionar al personal según competencias, son necesarios los perfiles que se requieren según las descripciones de cada puesto. El perfil debe cumplir lo requerido para el puesto, en cuanto a conocimiento, competencias o conductas. En ese sentido, la elección correcta tiene que contemplar los dos requerimientos, debido que en conjunto corresponden al perfil que se requiere (Alles, 2019)

Evaluación. Luego de haber implementado la gestión por competencias, las instituciones se cuestionan: ¿En qué situación se encuentra mi personal en relación a la competencia? ¿Se necesita cambios? ¿Necesitarán entrenamiento? Estas interrogantes solo se responderán cuando la empresa aplique evaluaciones por competencia. Este procedimiento no implica despedir a su personal si los resultados no son los esperados, sino que solo se pretende conocer la situación de ellos y a partir de ello, realizar capacitaciones, cambiar de puestos u otras acciones que brinden un mejor desarrollo para su personal (Alles, 2019).

Desarrollo. Si una empresa integra personal con altas competencias y, además, gestiona evaluaciones y planes para mejorar tales competencias, serán

mecanismos que les permitirá promover el desarrollo de los recursos humanos. (Alles, 2019). Asimismo, implica el desarrollo del talento humano, que consiste en optimizar o mejorar ciertas competencias de las personas (Alles, 2019).

Sobre el desempeño laboral, actualmente, no solo involucra a una persona específica, sino va más allá, esto es algo más organizacional. Entonces, considerar el desempeño de los colaboradores en el correcto funcionamiento de la empresa significaría un mayor rendimiento de éste; que se traduciría en una mejor producción. Además, aumentar el desempeño de los colaboradores sería también una herramienta que fortalece las relaciones entre empleador y empleado, pues lograr un buen desempeño permitiría que el colaborador cumpla con los objetivos o las metas planteadas de una organización y a su vez, en los resultados. Así, citaremos algunas conceptualizaciones científicas de desempeño laboral para tener un mejor entendimiento sobre este fenómeno que se da dentro de las organizaciones (Robbins y Judge, 2017).

El desempeño laboral según Milkovich y Boudrem (citado por Chiang y San Martin, 2015), es el nivel en el que el colaborador logra cumplir con las funciones del trabajo. Mientras que para Chiavenato (2019) corresponde al comportamiento que se evalúa del colaborador para alcanzar de manera eficiente y con eficiencia los objetivos formulados por la organización desarrollando un trabajo en colaboración de los integrantes del grupo de trabajo.

El factor más relevante que tiene el desempeño laboral es que tiene la posibilidad de obtener mejoras en el crecimiento de una organización, por eso se preocupan por conocer el nivel de desempeño que vienen obteniendo sus trabajadores, con el propósito de ir mejorando buscando optimizar la producción en términos de ingresos económicos. Manjarrez et al. (2020) es fundamental, conocer el desenvolvimiento laboral, ya que ayuda a los jefes (recursos humanos) tomar decisiones para una mejora de la organización, en ese sentido, si existe un desempeño alto en sus trabajadores, traerá por consiguiente beneficios que permitirán a las organizaciones crecer en diferentes indicadores. Es importante realizar el análisis y evaluación del desempeño laboral del personal: a) Genera motivación e incentivo en los trabajadores. b) Aumentar los ingresos económicos a la organización. c) Ayuda a posicionar el puesto que merece el trabajador.

d) Seleccionar a los trabajadores que sirven para la mejora de la organización (Prieto y Vera, 2010).

En ámbito académico existe varios métodos y formas de evaluación del desempeño laboral. Sin embargo para el estudio se consideró la Teoría de elección forzada de Chiavenato. Este método fue el producto de un grupo de técnicos de EE. UU de la Segunda Guerra Mundial encargados de seleccionar a los oficiales de las Fuerzas Armadas estadounidenses que tenían el derecho de recibir un ascenso. Por lo que el ejército de los EE. UU se encontraba preocupado por tener un sistema de calificación que neutraliza los impactos del halo, la subjetividad y el proteccionista típico del enfoque de escalas gráficas que permitiera obtener resultados más válidos y objetivos. El método de la selección forzada, que se aplicó de forma experimental, dio resultados positivos y, al cabo de un tiempo fue adaptado e implantado en diversas empresas (Chiavenato, 2019).

Los métodos de elección forzada incluyen el uso de oraciones alternativas con descripción del desempeño personal para evaluar el desempeño personal. En cada uno de los bloques consta de dos, cuatro o más oraciones, y el que realiza la evaluación puede elegir una o dos oraciones que describan y califiquen el desempeño de la persona que está siendo evaluada. Las oraciones están compuestas por las frases o bloques que se eligen mediante un proceso estadístico que utiliza dos indicadores para asegurar que cumplen con los criterios y características destacadas de la empresa (Chiavenato, 2019).

Las empresas que son más democráticas, es donde los individuos tienen mayor responsabilidad de su evaluación y desempeño. Estas entidades usan la autoevaluación del desempeño para asegurarse de que todos realicen su evaluación de desempeño y efectividad del puesto en que laboran frente a las métricas concretas que se proporcionan por la entidad o el supervisor (Chiavenato, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio de tipo aplicada, se empleó información (documentos, investigaciones, libros, etc.) existentes para abordar y ofrecer alternativas para resolver un determinado problema. Sobre esto, Matallo (2019) indica que los estudios aplicados se basan en la necesidad práctica para resolver un determinado problema.

El estudio es de enfoque cuantitativo debido que se empleó pruebas estadísticas, a partir de datos numéricos para establecer la relación entre las dos variables de estudio. Sobre esto Hernández et al. (2018) mencionan que estos estudios se caracterizan por utilizar datos numéricos y que son sometidos a pruebas estadísticas para la contratación de hipótesis, fundamentándose en la medición numérica de los fenómenos.

El método es hipotético-deductivo, debido que el estudio surgió al observar la realidad de un problema, por el que se realizó la hipótesis y se analizó para contrastar los datos recogidos. De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) dicho método consiste en plantear algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción, a partir de ellas, de las conclusiones y la confrontación de estos últimos con los hechos.

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, el estudio tiene nivel correlacional, porque se demostró la relación entre dos fenómenos, como es la gestión por competencias y el desempeño laboral (Matallo, 2019).

Finalmente, el estudio es de diseño no experimental, en vista que las variables no se manipularon, con el fin de alcanzar algún objetivo. Asimismo, es transversal, por el hecho que la información fue tomada en un solo momento a través del uso de instrumentos de investigación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indicaron que es cuando el estudio se desarrolla sin la manipulación deliberada de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables

Gestión por competencia: El modelo gerencial que implica llevar a cabo procedimientos de selección, capacitación y desarrollo profesional para garantizar que el personal logre cumplir con los objetivos planteados por la organización (Alles, 2019, p.122).

Dimensión selección del personal: Implica aplicar ciertos procedimientos con el propósito de permitir el ingreso solo de las personas que cuenten con las competencias deseadas (Alles, 2019).

Dimensión capacitación del personal: Este subsistema se caracteriza por el mejoramiento de las competencias mediante acciones de formación (Alles, 2019).

Dimensión desarrollo profesional: Implica el desarrollo del talento humano, que consiste en optimizar o mejorar ciertas competencias de las personas (Alles, 2019).

Desempeño laboral: Se trata del comportamiento evaluado del colaborador encaminado a alcanzar de manera eficiente y con eficiencia los objetivos formulados por la organización realizando un trabajo en colaboración con los miembros del equipo (Chiavenato, 2019, p.211).

Dimensión Eficacia: Capacidad de alcanzar los objetivos trazados en el periodo de tiempo establecido y la calidad requerida (Chiavenato, 2019).

Dimensión Eficiencia: Es la capacidad del trabajador de lograr cumplir con las metas haciendo uso de menores cantidades de recursos, pero con la misma calidad esperada (Chiavenato, 2019).

Dimensión Trabajo en equipo: Es una forma de realizar una actividad entre varias personas con la finalidad de lograr objetivos comunes (Chiavenato, 2019).

3.3. Población

La población fue de 59 miembros del personal administrativo de la Azucarera Andahuasi. Información que fue proporcionado del Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Se consideró una muestra de 30 administrativos de la Azucarera Andahuasi, mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Por tanto, se consideró

para el estudio solo al personal administrativo que está a cargo de las siguientes gerencias: Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de campo, Gerencia Administrativa y Gerencia de Fábrica; se excluyó al personal de Auditoría Interna y Gerencia General debido a que por cuestiones de la pandemia aún se mantienen trabajando de manera virtual.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el recojo de los datos, se recurrió como técnica la encuesta. Una explicación mejor lo realiza Matallo (2019), quien indica que la encuesta tiene como fin recolectar datos e informaciones de una determinada muestra.

El instrumento que se usó fue el cuestionario, para el estudio se empleó un cuestionario dividido en partes (variable uno y dos). Sobre esto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que el instrumento del cuestionario está conformado por un conjunto de interrogantes cerradas, el cual se puede aplicar de manera presencial o virtual.

Validación

Se realizó por medio del criterio de juicio de expertos, el cual es un procedimiento común para determinar si los instrumentos proporcionan información válida. En las investigaciones la validación del instrumento se realizó por 3 especialistas en el área, a quienes se les entregó la matriz de validación, donde se encuentran las preguntas, con sus respectivos indicadores, dimensiones y variables, que permitirá evaluar el nivel de consistencia de los instrumentos (ver anexo 4).

Tabla 1*Validación de expertos*

Expertos.	Grado.	calificación.	
		Instrumento 1	Instrumento 2
MG. Bazalar Bazalar Manuel Jesús	Mgtr.	Aplicable	Aplicable
Dr. Espinoza Cruz, Manuel Alberto	Mgtr.	Aplicable	Aplicable
Dr. Marino R Espinoza Mogollón	Dr.	Aplicable	Aplicable

Nota. Dr. (Doctor); Mgtr. (Magister)

Confiabilidad

La finalidad de la prueba de la confiabilidad es obtener resultados confiables y seguros, que justifiquen el instrumento a utilizar (Hernández et al, 2018). El estudio empleó la prueba de Alfa de Cronbach para conocer el nivel de confiabilidad de los cuestionarios, tanto de manera conjunta y por cada uno de sus elementos. Para la cual se realizó una prueba piloto con 15 colaboradores de la empresa Redondos sede Huacho. Los resultados indican un coeficiente de Cronbach de 0,820, para las preguntas orientadas a la gestión por competencia y de 0,811 para las preguntas orientadas al desempeño laboral. De acuerdo al criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el instrumento tiene una confiabilidad aceptable (ver anexo 6).

Tabla 2*Confiabilidad del cuestionario sobre gestión por competencia y desempeño laboral*

Variables	Alfa de Cronbach	N
Variable gestión por competencia	,820	9
Variable desempeño Laboral	,811	8

Nota. N (Número de preguntas)

3.5. Procedimiento

Primero, se solicitó las autorizaciones necesarias a la empresa para realizar la investigación, el cual está en el anexo 5; las cuales previamente fueron validadas por juicios de expertos.

Luego se aplicó los instrumentos a los colaboradores, a quienes se les procedió explicar el objetivo del estudio. Después las respuestas fueron codificadas por el programa de estadística SPSS versión 25, de acuerdo al orden de las preguntas de las variables en el cuestionario. Para así realizar los siguientes análisis estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis descriptivo se empleó las tablas y en el análisis inferencial se comenzó evaluando la normalidad de la distribución de datos, haciendo uso de la prueba Kolmogorov-Smirnov, en el que se evidenció que existe una distribución no normal con los datos, por tanto, se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman con la finalidad de establecer la relación entre las variables, obtenida mediante el programa de SPSS 25.0.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los derechos de los autores de las que se tomó información. Así mismo, se presentó una solicitud de manera formal a la institución para usar información según las normas de la universidad que, además, establece procedimientos para el desarrollo de un estudio, considerando los principios éticos y sociales que se exponen a continuación.

Cumpliendo con el art.14 del código ético, en el cual se determina el desarrollo de investigaciones de la Universidad César Vallejo (UCV), publicado en una R.C.U. N° 0126-2017/UCV con fecha de 23 de mayo del 2017. Este documento establece que para la realización de una tesis se debe contar con las respectivas autorizaciones de la entidad involucrada, mediante su representante.

Asimismo, el trabajo se envió al comité de ética del programa de estudio de administración, para su respectiva evaluación. Es preciso agregar que en el desarrollo de la investigación no se ocasionó ningún tipo de daño a un ser vivo, por lo cual no surgirán impactos sociales, estructurales y económicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

4.1.1. Variable gestión por competencia

Interpretación de resultados, de acuerdo a la siguiente consideración:

NIVEL BAJO: Agrupa los valores 1 (nunca), 2 (casi nunca).

NIVEL MEDIO: Agrupa los valores 3 (A veces).

NIVEL ALTO: Agrupa los valores 4 (casi siempre) y (5 siempre).

Tabla 3

Resumen de casos.

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión por competencia	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

a. Grupo

Tabla 4

Variable gestión por competencia

	N	%	% válido.	% acumulado
Nunca	14	46,7	46,7	46,7
Casi nunca	8	26,7	26,7	73,3
A veces	4	13,3	13,3	86,7
Casi siempre	1	3,3	3,3	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 4, evidencia que el 73,33% de colaboradores de la Azucarera Andahuasi refiere un bajo desarrollo de la gestión por competencia en la empresa; el 13,33% refiere una gestión media, y el 13,33% refiere una gestión alta. Esto quiere decir que en la actualidad existe una inadecuada selección del

personal, no se desarrollan capacitaciones y no hay un desarrollo profesional adecuado.

Dimensiones

Tabla 5

Selección del personal

	N	%	% válido	% acumulado
Nunca	8	26,7	26,7	26,7
Casi nunca	6	20,0	20,0	46,7
A veces	9	30,0	30,0	76,7
Casi siempre	5	16,7	16,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 5, evidencia que el 46.67% de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi indican que se realiza una baja o inadecuada selección del personal; el 30.00% indica una selección media, y solo el 23.33% indica una alta selección. Se concluye, que existe un bajo reclutamiento, no establecen y realizan evaluaciones y su personal no cuenta con la experiencia que se requiere para el puesto.

Tabla 6

Capacitación del personal

	N	%	% válido	% acumulado
Nunca	10	33,3	33,3	33,3
Casi nunca	3	10,0	10,0	43,3
A veces	9	30,0	30,0	73,3
Casi siempre	4	13,3	13,3	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 6, evidencia que el 43,33% de colaboradores de la Azucarera Andahuasi indican que se realiza una baja capacitación al personal; el 30.00% evidencia una capacitación media, y solo el 26,67% indica una alta

capacitación. Se concluye, que no se desarrollan charlas, tampoco capacitaciones virtuales y no se cuenta con una entidad especializada para desarrollar los programas de capacitación.

Tabla 7

Desarrollo profesional

	N	%	% válido	% acumulado
Nunca	14	46,7	46,7	46,7
Casi nunca	10	33,3	33,3	80,0
Casi siempre	3	10,0	10,0	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 7, evidencia que el 80,00% de colaboradores de la Azucarera Andahuasi indican que se fomenta un bajo desarrollo profesional y solo el 20.00% indica un alto desarrollo profesional. Se concluye, que no se reconoce el crecimiento profesional, no existen propuestas para facilitar el horario y no se valoran las metas personales del colaborador.

4.1.2. Variable desempeño laboral

Tabla 8

Variable desempeño laboral

	N	%	% válido	% acumulado
Nunca	12	40,0	40,0	40,0
Casi nunca	7	23,3	23,3	63,3
A veces	5	16,7	16,7	80,0
Casi siempre	4	13,3	13,3	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 8, evidencia que el 63,33% de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi evidencian un bajo desempeño laboral; 16.67% evidencia un desempeño medio; y solo el 20.00% un desempeño alto. Esto quiere decir que en

la actualidad existe problemas de eficacia, eficiencia y sobre todo una falta de trabajo en equipo dentro de la empresa.

Dimensiones

Tabla 9

Eficacia

	N	%	% válido	% acumulado
Nunca	8	26,7	26,7	26,7
Casi nunca	11	36,7	36,7	63,3
Casi siempre	8	26,7	26,7	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 9, evidencia que el 63,33% de colaboradores de la Azucarera Andahuasi evidencian una baja eficacia; y solo el 36,67% evidencia una alta eficacia. Esto quiere decir que en la actualidad existe una falta de planteamiento de objetivos, no hay monitoreo constante de los recursos y no hay planificación de programas de capacitaciones.

Tabla 10

Eficiencia

	N	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	9	30,0	30,0	30,0
Casi nunca	4	13,3	13,3	43,3
A veces	10	33,3	33,3	76,7
Casi siempre	4	13,3	13,3	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 10, evidencia que el 43,33% de colaboradores de la Azucarera Andahuasi evidencian una baja eficiencia; el 33,33% una eficiencia

media, y solo el 23,33% evidencia una alta eficiencia. Esto quiere decir que en la actualidad no hay una visión concreta y existe una ineficiente medición en la empresa.

Tabla 11

Trabajo en equipo

		N	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	10	33,3	33,3	63,3
	A veces	6	20,0	20,0	83,3
	Casi siempre	2	6,7	6,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Interpretación: La tabla 11, evidencia que el 63,33% de colaboradores de la Azucarera Andahuasi evidencian un bajo trabajo en equipo; el 20.00% un trabajo en equipo medio, y solo el 16.67% evidencia un alto trabajo en equipo. Esto quiere decir que en la actualidad surgen problemas por la inadecuada comunicación entre las diferentes áreas y no se percibe un trabajo en equipo entre operarios y administradores.

4.2. Estadística inferencial de las variables.

4.2.1. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman

En vista que cada uno de las variables son de tipo ordinal, se consideró aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para realizar las pruebas estadísticas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Considerando para la interpretación, los siguientes coeficientes: (ver anexo 6)

4.2.2. Prueba de hipótesis:7

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación positiva entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021.

H₁: Existe relación positiva entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021.

La siguiente regla permitió decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis.

Si $p < 0.05$, se rechaza la H₀

Si $p > 0,05$ se acepta la H₀

Valores del coeficiente de correlación de la Prueba no paramétrica de Rho de Spearman

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018):

- 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.

Tabla 12

Correlación entre la gestión por competencia y desempeño laboral

			Gestión por competencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencia	Coeficiente de correlación	1,000	0,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: La tabla 12 muestra que la significancia es de $0,000 < 0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se

demuestra la existencia de correlación entre las dos variables, demostrado con el Rho de Spearman = 0.653, se interpreta que existe **una correlación media** según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

H₁: Existe relación positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

Tabla 13

Correlación entre selección del personal y desempeño laboral

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Interpretación: La tabla 13 muestra que la significancia es de 0,003 < 0.05, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se demuestra la existencia de correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral, demostrado con el Rho de Spearman = 0.522, se interpreta que existe **una correlación media** según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

H₁: Existe relación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

Tabla 14***Correlación entre capacitación del personal y desempeño laboral***

			Capacitación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: La tabla 14 muestra que la significancia es de $0,000 < 0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se demuestra la existencia de correlación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral, demostrado con el Rho de Spearman = 0.680, se interpreta que existe **una correlación media** según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

H₁: Existe relación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.

Tabla 15***Correlación entre desarrollo profesional y desempeño laboral***

			Desarrollo profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: La tabla 15 muestra que la significancia es de $0,000 < 0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se demuestra la existencia de correlación entre el desarrollo profesional y el y el desempeño laboral, demostrado con el Rho de Spearman = 0.643, se interpreta que existe **una correlación media** según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

..

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión por objetivo

El estudio contó con el objetivo general de determinar la relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021. Estos resultados coinciden con el trabajo de Del Aguila (2019) cuyo objetivo fue demostrar que la gestión por competencias se relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativo de las municipalidades. Del mismo modo Lozano y Mendoza (2019) realizaron un trabajo de investigación cuyo objetivo fue identificar si la gestión por competencia tiene relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad. Por último, Sánchez y Vargas (2019) tuvieron como objetivo demostrar que la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral del personal del área de adquisición y procesos logísticos y patrimonio de Arequipa. Los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi; determinar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi; Objetivos que no coinciden con ninguno de los estudios previos realizados.

El único objetivo específico que tuvo coincidencia fue el determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. Estos resultados se asemejan con el trabajo de Carbajal y Mariño (2018) cuyo objetivo fue establecer el desarrollo de las capacitaciones por competencia y el desempeño laboral del personal de la compañía Bioalimentar.

5.2 Discusión por metodología

El estudio se desarrolló bajo la ruta del enfoque cuantitativo, debido que se empleó pruebas estadísticas, a partir de datos numéricos para determinar la relación entre gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores. El método es hipotético-deductivo, porque la investigación nació a partir de observar la realidad de un problema, por el que se realizó la hipótesis y se analizó para contrastar los datos recogidos. En tanto, le corresponde el nivel correlacional, por el hecho que se demostró la relación entre dos fenómenos, como es la gestión por competencias y desempeño laboral en una empresa. La investigación es aplicada, debido que se

empleó información (documentos, investigaciones, libros, etc.) existentes para abordar y ofrecer alternativas para resolver un determinado problema. Del mismo modo, tiene diseño no experimental, en vista que las variables no se manipularon, con el fin de alcanzar algún objetivo del mismo. Asimismo, es transversal, debido que la información fue tomada en un solo momento a través del uso de instrumentos de investigación. Entre los estudios que coinciden metodológicamente con la investigación está el Del Aguila (2019) quien desarrolló su investigación bajo el alcance correlacional, diseño no experimental-transversal y enfoque cuantitativo. Así mismo coincide con Lozano y Mendoza (2019), quienes desarrollaron su estudio bajo el alcance correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental-transversal, el mismo que Sánchez y Vargas (2019), y Ccoscco (2018). Sin embargo, el presente estudio difiere con el estudio de Lora et al. (2020), quienes desarrollaron su investigación bajo el enfoque cualitativo y descriptivo.

5.2. Discusión por resultados

De acuerdo al contraste de hipótesis se halló que el $Rho = 0.653$ y una significancia de $0,000 < 0.05$, a través del coeficiente de Rho de Spearman, el cual evidencia que la gestión por competencia tiene una correlación media con el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021. Este resultado fue corroborado por Espinoza (2017), quien en su investigación llegó a encontrar que la calidad de gestión por competencia se relaciona con el nivel del desempeño laboral, esto fue demostrado con el Rho de Spearman = 0.589. También los hallazgos coinciden con Sosa (2018) el cual demuestra que la gestión por competencia tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo, esto fue demostrado con la prueba de $Rho=0.824$. Al igual que Ccoscco (2018), quien halló que la gestión por competencia tiene relación con el desempeño laboral del personal, esto demostrado con la prueba de $Rho =0.848$. Esto permite entender que el buen desarrollo de la gestión por competencias permite mejorar desempeño laboral del personal.

De acuerdo al contraste de la primera hipótesis específica se encontró que la selección del personal se correlaciona con el desempeño laboral ($Rho = 0.522$ y sig. 0,003). En base a ello se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, por tanto, se demuestra que hay una correlación positiva

entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. Estos hallazgos coinciden con el de Mendieta-Ortega et al. (2020), quienes en su estudio encontraron que la entidad cuenta con los colaboradores idóneos para el cumplimiento de las actividades que se necesitan en cada área. Por lo que se debe de considerar desarrollar programas de capacitaciones para el área de administración, así el personal va a adquirir conocimientos que mejoren su desempeño laboral. Esto quiere decir que la selección del personal es primordial para el crecimiento y desarrollo de la compañía, puesto que contarán con un buen desempeño laboral.

De acuerdo al contraste de la segunda hipótesis específica se encontró que la capacitación del personal tiene una correlación media con el desempeño laboral ($Rho = 0.660$ y sig. $0,000$). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, por lo cual se demuestra la existencia de correlación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. Estos hallazgos coinciden con el de Carbajal y Mariño (2018) quienes determinaron que los métodos más destacables que se desarrollan para destacar las competencias del personal son las capacitaciones por competencias y el desempeño laboral. Por lo que debe incentivar al personal a tener competencias para el desempeño de sus actividades, y motivarlos en adquirir la habilidad de la confianza y así lograr el éxito esperado al desarrollar las competencias en el contexto empresarial.

De acuerdo al contraste de la tercera hipótesis específica se evidenció que el desarrollo profesional tiene una correlación media con el desempeño laboral ($Rho = 0.643$ y sig. $0,000$). Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, por lo cual se demuestra la existencia de correlación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi. Estos hallazgos coinciden con el de Correa (2017), quien en su estudio encontró que la gestión de competencias fue muy útil para elección y ubicación de los colaboradores del área de estrategias que apoyen con el desarrollo y emprendimiento. del trabajador. Mientras que resultados diferentes fueron el de Alvarado y Suarez (2018), quienes evidenciaron que los empleados presentan deficiencias en su desempeño laboral, porque hay desmotivación, a causa de falta de reconocimiento por su trabajo, lo cual viene impidiendo con el aporte de nuevas

ideas, por lo que se sienten cohibidos al esforzarse aun mas en sus funciones. Esto quiere decir que un buen desempeño laboral irá de la mano con el desarrollo personal de los trabajadores, ya que, son ellos quienes ayudan al crecimiento de la empresa, son quienes le dan el valor con sus actividades y su esfuerzo.

En resumen, respecto a lo señalado con anterioridad y al analizar los hallazgos se demuestra que mientras más eficiente sea el manejo de la gestión por competencia dentro de la organización, mejor será el desempeño laboral del personal o involucrados en el desarrollo de la organización, lo que promoverá no solo que la empresa crezca, sino que se impulsará el desarrollo individual de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA: Se demostró la existencia de relación positiva entre la gestión por competencia y el desempeño laboral, con nivel de significancia de $0,000 < 0.05$ y un factor Rho de Spearman = 0.653 que evidencia una correlación media.
- SEGUNDA: Se encontró la existencia de relación positiva entre la selección del personal y el desempeño a un nivel de significancia de $0,003 < 0.05$ y un factor Rho de Spearman = 0.522 que evidencia una correlación media.
- TERCERA: Se halló que existe relación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral a un nivel de significancia de $0,00 > 0.05$ y un factor Rho de Spearman = 0.680 que evidencia una correlación media.
- CUARTA: Se halló la existencia de relación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral a un nivel de significancia de $0,000 > 0.05$ y un factor Rho de Spearman = 0.643 que evidencia una correlación media.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA: El jefe del área de Recursos Humanos de la empresa Azucarera Andahuasi debe establecer el perfil idóneo del personal para un puesto en particular, por lo tanto, considerando ello es necesario la implementación de dinámicas de contratación y capacitaciones para mejorar el desempeño laboral.
- SEGUNDA: El jefe de Recursos Humanos de la Azucarera Andahuasi debe identificar los puntos débiles de los colaboradores que permita determinar las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan desarrollar.
- TERCERA: El jefe de Recursos Humanos de la Azucarera Andahuasi debe actualizar con frecuencia los perfiles profesionales teniendo en cuenta las modificaciones de la misma empresa y el entorno.
- CUARTA: Es imprescindible que el jefe de Recursos Humanos de la Azucarera Andahuasi al momento de realizar la contratación de los nuevos colaboradores, debe considerar las características de los postulantes y realizar una comparación con las características que desea la empresa.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA.
- Alvarado, A. y Suarez, K. (2018). *Mejora del desempeño laboral del talento humano en la Empresa Transp Enangeal S.A* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28090>
- Carbajal, R. y Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28316>
- Chiang, M. M., y San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Ccoscco, Y. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea, Ate -2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37007>
- Correa, J. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *Innova Research Journal*, 2(1), 88-98. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76>
- Del Aguila, 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 pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2239>

- Hernández, A. A., Ramos, M. P., Placencia, B. M., Indacochea, B., Quimis, A. J., & Moreno, L.A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo S.L. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Espinoza, P. (2017). *Calidad de gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Nacional de Radio y Televisión, Lima, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12365>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGrawHill.
- Larumbe, C. (2014). *Gestión por competencias* [Tesis de maestría, Universidad Pública de Navarra]. Repositorio de la Universidad Pública de Navarra. <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/14006/Carmen%20Larumbe%20Andueza.pdf?sequence=4>
- Linares, D. E. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hotel Valparaiso, Chiclayo-2020*.
- López, L. Á. S., Ruano, T. C., Anchundia, W. C., Cepeda, J. C., & López, E. V. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), 18-30.
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lozano, G. y 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 pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2023>

- Manjarrez, N., Boza Valle, J, y Mendoza Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Matallo, E. M. (2019). *Metodología da pesquisa: abordagem teórico-prática*. Papyrus Editora.
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., y Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316010/1051316010.pdf>
- Parra, L. (2009). La gestión por competencias: Desafíos de la gerencia pública en los tiempos presentes. *Libre Empresa*, 6(1), 81-97. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2931>
- Prieto, L. L., y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: " El engagement en el trabajo". *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (73), 16-20.
- Sánchez, L. y Vargas, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: caso oficina de logística Gobierno Regional de Arequipa 2019 – Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9346>
- Sigcha, M (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27625>
- Sosa, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018* [Tesis de

maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27117>

Robbins, S y Judge, T (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). México. Pearson Education.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Instituto de Investigaciones.

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1. Gestión por competencia	Selección del personal	Tipo de investigación: Aplicada
¿Qué relación existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021?	Determinar la relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021.	Existe relación positiva entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Azucarera Andahuasi, 2021.		Capacitación del personal	Método: Hipotético-Deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Desarrollo profesional	Nivel de investigación: Correlacional
a) ¿Qué relación existe entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi?	a) Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.	a) Existe relación positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.	V2. Desempeño laboral	Eficacia	Diseño de investigación: No experimental Transversal
b) ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi?	b) Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.	b) Existe relación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.		Eficiencia	Enfoque de investigación: Cuantitativo
c) ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi?	c) Determinar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.	c) Existe relación positiva entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de la Azucarera Andahuasi.		Trabajo en equipo	Población: 1289 colaboradores. Muestra: 296 colaboradores
					Recolección de datos: Técnica: Encuesta
					Instrumentos: Cuestionarios con escala Likert
					Procesamiento de información: Software de SPSS 25.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión por competencia	El modelo gerencial que implica llevar a cabo procedimientos de selección, capacitación y desarrollo profesional para alinear a los colaboradores en pos de alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa (Alles, 2019, p.122)	La variable gestión por competencia fue medido mediante un cuestionario de nueve ítems divididos en tres dimensiones que fue aplicado a los colaboradores administrativos de la empresa.	Selección del personal	Reclutamiento	1	Ordinal (LIKERT)
				Evaluación	2	
				Experiencia	3	
			Capacitación del personal	Charlas	4	
				Capacitación virtual	5	
				Entidades especializadas	6	
			Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	7	
				Facilidad del horario	8	
				Metas personales	9	
Desempeño laboral	Se trata del comportamiento evaluado del colaborador encaminado a alcanzar de manera eficiente y con eficiencia los objetivos formulados por la organización realizando un trabajo en colaboración con los miembros del equipo (Chiavenato, 2019, p.211).	La variable desempeño laboral fue medido a través de un cuestionario de ocho preguntas, dividido en tres dimensiones que fue aplicado a los colaboradores administrativos de la empresa	Eficacia	Objetivos	10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Recursos	11	
				Capacidades	12	
			Eficiencia	Visión	13	
				Medición	14	
			Trabajo en equipo	Operarios	15	
				Administradores	16	
Comunicación	17					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre gestión por competencia y desempeño laboral

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

Leyenda:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable gestión por competencia		1	2	3	4	5
Selección del personal						
1	La Azucarera Andahuasi realiza convocatorias para reclutar a sus colaboradores.					
2	La Azucarera Andahuasi realiza evaluaciones antes de contratar a su personal.					
3	La Azucarera Andahuasi valora la experiencia de los nuevos colaboradores antes de contratarlos.					
Capacitación del personal						
4	La Azucarera Andahuasi desarrolla charlas de capacitación para su personal.					
5	La Azucarera Andahuasi realiza capacitaciones virtuales a su personal.					
6	La Azucarera Andahuasi contrata empresas especializadas para capacitar a sus colaboradores.					
Desarrollo profesional						
7	La Azucarera Andahuasi apoya económicamente a sus colaboradores a especializarse profesionalmente.					
8	La Azucarera Andahuasi apoya (flexibilidad en el horario) a sus colaboradores que están realizando estudios de posgrado.					
9	La Azucarera Andahuasi está comprometida con el desarrollo profesional de los colaboradores.					


Variable desempeño laboral						
Eficacia		1	2	3	4	5
10	Los trabajadores de la Azucarera Andahuasi cumplen con las metas dirías y semanales en el trabajo.					
11	Los trabajadores de la Azucarera Andahuasi cuentan con todos los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.					
12	Los trabajadores de la Azucarera Andahuasi se encuentran capacitados para el trabajo que desempeñan.					
Eficiencia						
13	Los trabajadores de la Azucarera Andahuasi están alineados con la visión de la empresa.					
14	Las actividades en la Azucarera Andahuasi son medidas en número de hora y por productos producidos.					
Trabajo en equipo						
15	Los operarios en la Azucarera Andahuasi colaboran entre ellos mismo para alcanzar los objetivos.					
16	Los administradores de todas las áreas de la Azucarera Andahuasi trabajan en conjunto para mejorar la producción de azúcar.					
17	Existe una fluida comunicación entre todos los miembros de la Azucarera Andahuasi.					

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS.


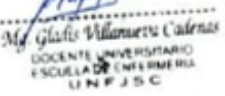
Matriz de validación del instrumento de gestión por competencia

Título de la investigación:		Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Barrios Abril, Percy Alejandro / Ramirez Bazalar, Carlos Yovani					
Apellidos y nombres del experto:		Mg. Bazalar Bazalar Manuel Jesús (Experto 01)					
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión por competencia	Selección del personal	Reclutamiento	La empresa realiza convocatorias para reclutar a sus colaboradores.	Ordinal (LIKERT) Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X		
		Evaluación	La empresa realiza evaluaciones antes de contratar a su personal.				
		Experiencia	La Azucarera Andahuasi valora la experiencia de los nuevos colaboradores antes de contratarlos.				
	Capacitación del personal	Charlas	La Azucarera Andahuasi desarrolla charlas de capacitación para su personal.				
		Capacitación virtual	La Azucarera Andahuasi realiza capacitaciones virtuales a su personal.				
		Entidades especializadas	La Azucarera Andahuasi contrata empresas especializadas para capacitar a sus colaboradores.				
	Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	La Azucarera Andahuasi apoya económicamente a sus colaboradores a especializarse profesionalmente.				
		Facilidad del horario	La Azucarera Andahuasi apoya (flexibilidad en el horario) a sus colaboradores que están realizando estudios de posgrado.				
		Metas personales	La Azucarera Andahuasi está comprometida con el desarrollo profesional de los colaboradores.				
Firma del experto		Fecha 28 / 08 /2021					

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


Título de la investigación:		Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Barrios Abril, Percy Alejandro / Ramirez Bazalar, Carlos Yovani					
Apellidos y nombres del experto:		Mg: De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (Experto 02)					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión por competencia	Selección del personal	Reclutamiento	La empresa realiza convocatorias para reclutar a sus colaboradores.	Ordinal (LIKERT) Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X		
		Evaluación	La empresa realiza evaluaciones antes de contratar a su personal.				
		Experiencia	La Azucarera Andahuasi valora la experiencia de los nuevos colaboradores antes de contratarlos.				
	Capacitación del personal	Charlas	La Azucarera Andahuasi desarrolla charlas de capacitación para su personal.				
		Capacitación virtual	La Azucarera Andahuasi realiza capacitaciones virtuales a su personal.				
		Entidades especializadas	La Azucarera Andahuasi contrata empresas especializadas para capacitar a sus colaboradores.				
	Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	La Azucarera Andahuasi apoya económicamente a sus colaboradores a especializarse profesionalmente.				
		Facilidad del horario	La Azucarera Andahuasi apoya (flexibilidad en el horario) a sus colaboradores que están realizando estudios de posgrado.				
		Metas personales	La Azucarera Andahuasi está comprometida con el desarrollo profesional de los colaboradores.				
Firma del experto		 <small>Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano PSICOLOGO C. P. R. 488</small>		Fecha 28 / 08 /2021			

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

Título de la investigación:		Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Barrios Abril, Percy Alejandro / Ramirez Bazalar, Carlos Yovani					
Apellidos y nombres del experto:		Mg: Gladis Jane Villanueva Cadenas (Experto 03)					
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Gestión por competencia	Selección del personal	Reclutamiento	La empresa realiza convocatorias para reclutar a sus colaboradores.	Ordinal (LIKERT) Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X		
		Evaluación	La empresa realiza evaluaciones antes de contratar a su personal.				
		Experiencia	La Azucarera Andahuasi valora la experiencia de los nuevos colaboradores antes de contratarlos.				
	Capacitación del personal	Charlas	La Azucarera Andahuasi desarrolla charlas de capacitación para su personal.				
		Capacitación virtual	La Azucarera Andahuasi realiza capacitaciones virtuales a su personal.				
		Entidades especializadas	La Azucarera Andahuasi contrata empresas especializadas para capacitar a sus colaboradores.				
	Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	La Azucarera Andahuasi apoya económicamente a sus colaboradores a especializarse profesionalmente.				
		Facilidad del horario	La Azucarera Andahuasi apoya (flexibilidad en el horario) a sus colaboradores que están realizando estudios de posgrado.				
		Metas personales	La Azucarera Andahuasi está comprometida con el desarrollo profesional de los colaboradores.				
Firma del experto		Fecha 12 / 09 /2021					
 							

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

Matriz de validación del instrumento de variable desempeño laboral


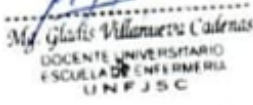
Título de la investigación:		Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Barrios Abril, Percy Alejandro / Ramirez Bazalar, Carlos Yovani					
Apellidos y nombres del experto:		Mg. Bazalar Bazalar Manuel Jesús (Experto 01)					
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Eficacia	Objetivos	Los trabajadores cumplen con las metas diarias y semanales en el trabajo.	Ordinal (LIKERT) Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X		
		Recursos	Los trabajadores cuentan con todos los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.				
		Capacidades	Los trabajadores se encuentran capacitados para el trabajo que desempeñan.				
	Eficiencia	Visión	Los trabajadores están alineados con la visión de la Azucarera Andahuasi.				
		Medición	Las actividades en la Azucarera Andahuasi son medidas en número de hora y por productos producidos.				
	Trabajo en equipo	Operarios	Los operarios en la Azucarera Andahuasi colaboran entre ellos mismo para alcanzar los objetivos.				
		Administradores	Los administradores de todas las áreas trabajan en conjunto para mejorar la producción de azúcar.				
		Comunicación	Existe una fluida comunicación entre todos los miembros de la Azucarera Andahuasi.				
	Firma del experto		 Fecha 15 / 09 /2021				

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

Título de la investigación:		Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Barrios Abril, Percy Alejandro / Ramirez Bazalar, Carlos Yovani					
Apellidos y nombres del experto:		Mg: De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (Experto 02)					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Eficacia	Objetivos	Los trabajadores cumplen con las metas diás y semanales en el trabajo.	Ordinal (LIKERT) Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X		
		Recursos	Los trabajadores cuentan con todos los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.				
		Capacidades	Los trabajadores se encuentran capacitados para el trabajo que desempeñan.				
	Eficiencia	Visión	Los trabajadores están alineados con la visión de la Azucarera Andahuasi.				
		Medición	Las actividades en la Azucarera Andahuasi son medidas en número de hora y por productos producidos.				
	Trabajo en equipo	Operarios	Los operarios en la Azucarera Andahuasi colaboran entre ellos mismo para alcanzar los objetivos.				
		Administradores	Los administradores de todas las áreas trabajan en conjunto para mejorar la producción de azúcar.				
Comunicación		Existe una fluida comunicación entre todos los miembros de la Azucarera Andahuasi.					
Firma del experto			Fecha 15 / 09 /2021				


 Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano
 PSICOLOGO CLINICO
 C. P. R. 486

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

Título de la investigación:		Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., Huacho, 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Ramón Abril, Percy Alejandro / Ramírez Bazalar, Carlos Yovani					
Apellidos y nombres del experto:		Mg. Gladis Jane Villanueva Cadenas (Experto 03)					
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Eficacia	Objetivos	Los trabajadores cumplen con las metas diarias y semanales en el trabajo.	Ordinal (LIKERT) Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X		
		Recursos	Los trabajadores cuentan con todos los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.				
		Capacidades	Los trabajadores se encuentran capacitados para el trabajo que desempeñan.				
	Eficiencia	Visión	Los trabajadores están alineados con la visión de la Azucarera Andahuasi.				
		Medición	Las actividades en la Azucarera Andahuasi son medidas en número de hora y por productos producidos.				
	Trabajo en equipo	Operarios	Los operarios en la Azucarera Andahuasi colaboran entre ellos mismo para alcanzar los objetivos.				
		Administradores	Los administradores de todas las áreas trabajan en conjunto para mejorar la producción de azúcar.				
Comunicación		Existe una fluida comunicación entre todos los miembros de la Azucarera Andahuasi.					
Firma del experto		 		Fecha 12 / 09 /2021			

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

Anexo 5. Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
,820	9			
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa realiza amplias convocatorias para reclutar a los mejores talentos.	30,87	5,552	,802	,754
La empresa realiza rigurosas evaluaciones antes de contratar a su personal.	29,87	8,410	,157	,855
La empresa valora la experiencia de los postulantes al momento de contratarlos.	30,87	6,552	,744	,766
La empresa desarrolla charlas y talleres para capacitar a su personal.	30,93	5,924	,808	,752
La empresa realiza de manera constante las capacitaciones a su personal.	29,53	8,267	,499	,809
La empresa contrata empresas especializadas para capacitar a sus colaboradores.	29,60	7,971	,538	,803
La empresa apoya económica a sus colaboradores a especializarse profesionalmente.	29,60	7,971	,538	,803

La empresa apoya (flexibilidad en el horario) a sus colaboradores que están realizando estudios de posgrado.	29,53	8,267	,499	,809
La empresa está comprometida con el desarrollo profesional de los colaboradores.	29,60	8,114	,472	,809

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los trabajadores cumplen con las metas diarias y semanales en el trabajo.	20,40	11,257	,370	,821
Los trabajadores cuentan con todos los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.	22,33	5,810	,644	,838
Los trabajadores se encuentran capacitados para el trabajo que desempeñan.	20,73	9,352	,899	,746
Los trabajadores están alineados con la visión de la empresa.	20,87	7,981	,826	,722
Las actividades en la empresa son medidas en número de hora y por productos producidos.	20,60	10,114	,647	,783
Los operarios en la empresa colaboran entre ellos mismo para alcanzar los objetivos en la empresa				
Los administradores de todas las áreas trabajan en conjunto para mejorar la producción de azúcar.	21,07	9,352	,561	,784

Existe una fluida comunicación entre todos los miembros de la organización.				
---	--	--	--	--

Anexo 6. Valores de Coeficiente de Alfa de Cronbach

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) lo categoriza de la siguiente forma

Coeficiente	Relación
De 0,00 a 0,60	Es inaceptable
De 0,60 a 0,65	Es indeseable
De 0,65 a 0,70	Es mínimamente aceptable
De 0,70 a 0,80	Es aceptable
De 0,80 a 0,90	Es muy buena

Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Anexo 9. Carta de autorización de la entidad de estudio.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Huacho, 27 de octubre de 2021.

Señores:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Presente. –

Por este medio hago constar de mi consentimiento formal para que los Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo: Bach. Barnod Abril, Percy Alejandro, identificado con DNI: 44731701 y Ramirez Bazalar, Carlos Yovani, identificado con DNI: 42793341, apliquen el instrumento de recolección de datos sobre: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A., HUACHO, 2021”.

El estudio se aplicará en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., en cual se encuentra ubicado en la carretera Huaura – Sayan Km. 41.5. Planta industrial - Huara – Lima.

A través de este documento acepto que se he sido debidamente informado acerca del objetivo del estudio, por lo que declaro que tengo conocimientos de las implicancias que pudiera contraer su desarrollo.

Atentamente



RAUL ANTONIO TADEO SALAZAR
(Jefe del Departamento de Recursos Humanos)
Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A.

Yo, **Carlos Casma Zárate** docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. Huacho. 2021", de los estudiantes **Percy Alejandro Barrios Abril** y **Carlos Yovani Ramírez Bazalar**, constató que la investigación tiene un índice de similitud de **14%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó 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.

Lima, 06 de mayo de 2022



DR. CARLOS CASMA ZÁRATE
CLAD 13060

.....

Dr. Carlos Antonio Casma Zárate
DNI: 06153553