

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



PROYECTO DE TESIS

**Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de la
Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023**

**Para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración**

Autores:

Bach. Esteffanny Soledad QUIRICA ZEVALLOS

Bach. Sheyla Diana HERMITAÑO RIOS

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



PROYECTO DE TESIS

**Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de la
Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023**

Sustentado y aprobado ante los miembros del jurado:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 005-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Esteffanny Soledad QUIRICA ZEVALLOS - Sheyla Diana HERMITAÑO RIOS

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción
SAC 2023

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud: **12%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de Marzo de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE José Antonio FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.03.2025 21:14:19 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a Dios, a nuestros padres por su Apoyo incondicional que a diario nos brindan, a nuestro Asesor por los conocimientos brindados para poder Nuestra tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y por ser mi mayor fuente de inspiración. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la humildad.

A mi familia, por acompañarme en cada paso de este camino, brindándome apoyo y comprensión en los momentos más difíciles.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos y experiencias, y por motivarme a desarrollar una visión crítica y profesional de la Administración.

Finalmente, a todas las personas e instituciones que, de una u otra forma, contribuyeron al desarrollo de esta investigación y al logro de este objetivo personal y profesional.

RESUMEN

El objetivo principal de nuestra investigación fue determinar el grado de relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC en el año 2023. Para lograr este objetivo, se adoptó un enfoque cuantitativo con una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo. El método general utilizado fue el científico, complementado con los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético para el análisis específico.

Se manejó un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra compuesta por 134 colaboradores de la empresa. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, utilizando cuestionarios diseñados específicamente para cada una de las variables en estudio, estructurados en una escala Likert.

El análisis de los datos se ejecutó utilizando el software estadístico SPSS versión 26, que permitió generar resultados a través de tablas y gráficos. La prueba de hipótesis se llevó a cabo mediante la correlación de Rho de Spearman, la cual arrojó un coeficiente de 0.858, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables analizadas. Además, la significación obtenida (Sig. = 0.000) fue menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$).

En conclusión, se puede afirmar que existe un alto nivel de relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal en la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC durante el año 2023.

Palabras clave: Gestión por competencias, rendimiento laboral, Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC.

ABSTRACT

The main objective of our research was to determine the degree of relationship between competency management and the job performance of the staff at JRC Ingenerate y Construction SAC in the year 2023. To achieve this objective, a quantitative approach was adopted, with applied research at a descriptive level. The general method used was the scientific method, complemented by inductive-deductive and analytical-synthetic methods for specific analysis.

A non-experimental, cross-sectional design was employed, with a sample consisting of 134 employees of the company. Data collection was carried out using the survey technique, with questionnaires specifically designed for each of the variables under study, structured on a Likert scale.

Data analysis was performed using SPSS statistical software version 26, which allowed for the generation of results through tables and graphs. The hypothesis testing was conducted using Spearman's Rho correlation, which yielded a coefficient of 0.858, indicating a high positive correlation between the analyzed variables. Furthermore, the obtained significance (Sig. = 0.000) was lower than the established significance level ($\alpha = 0.05$).

In conclusion, it can be affirmed that there is a high level of relationship between competency management and job performance of the staff at JRC Ingenerate y Construction SAC during the year 2023.

Keywords: Competency management, job performance, JRC Ingenerate y Construction SAC

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS

I. DATOS GENERALES

1.1.	Título del proyecto:	1
1.2.	Línea de investigación:.....	1
1.3.	Tesista:	1
1.4.	Duración del proyecto:	1

II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1.	Identificación y planteamiento del problema	2
2.2.	Delimitación de la investigación	4
2.3.	Formulación del problema.....	5
2.3.1.	Problema general	5
2.3.2.	Problemas específicos	5
2.4.	Formulación de objetivos	6
2.4.1.	Objetivo general	6
2.4.2.	Objetivos específicos	6
2.5.	Justificación de la investigación	6
2.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

III. MARCO TEÓRICO

3.1.	Antecedentes de estudio	9
3.2.	Bases teóricas – científicas.....	15
3.3.	Definición de términos.....	22
3.4.	Formulación de hipótesis	25
3.4.1.	Hipótesis general.....	25
3.4.2.	Hipótesis específicas.....	25
3.5.	Identificación de variables	26
3.6.	Definición operacional de variables e indicadores	26

IV. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

4.1.	Tipo de investigación	28
4.2.	Métodos de investigación.....	28
4.3.	Diseño de investigación	29
4.4.	Población y muestra.....	30
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
4.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
4.7.	Tratamiento estadístico.....	32
4.8.	Orientación ética.....	33

V. ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Presupuesto	34
5.2.	Cronograma	35

VI. BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Diseño de la Investigación.....	29

I. DATOS GENERALES

1.1. Título del proyecto

Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

1.2. Línea de investigación

- Desarrollo urbano, financiero, pobreza, y productividad empresarial.
- Sub línea de investigación
- Gestión del talento humano.

1.3. Tesista

- Esteffanny Soledad QUIRICA ZEVALLOS
- Sheyla Diana HERMITAÑO RIOS

1.4. Duración del proyecto

Tendrá una duración aproximada de (06) seis meses que comprende del mes de enero a junio del 2024

II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Identificación y planteamiento del problema

La gestión por competencias es un enfoque estratégico que busca alinear las habilidades y capacidades de los empleados con los objetivos organizacionales. De acuerdo con Alles, (2008) “El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos”. (p. 23)

En el caso de JRC Ingeniería y Construcción SAC en 2023, se plantea la necesidad de investigar la relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal. La empresa enfrenta desafíos para asegurar que las competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área sean correctamente identificadas, desarrolladas y alineadas con las metas estratégicas, lo que podría impactar directamente en el rendimiento laboral de los empleados, y para ello es importante el proceso de aprendizaje de los colaboradores, tal como lo menciona Alles (2017)

Un profesional de cualquier disciplina debe aprender permanentemente y en ocasiones desaprender para aprender lo nuevo; para ello, como bien lo dice Drucker, será necesario aprender a aprender. Cuando se trabaja con adultos, como sucede en el ámbito de las organizaciones, la dificultad mayor está, frecuentemente, en que se debe lograr que las personas dejen de lado conocimientos obsoletos y los reemplacen por otros nuevos. En el caso de las competencias el problema es mucho más difícil aún: las personas deben cambiar comportamientos, hábitos. (p. 62)

En este escenario particular, surge una pregunta fundamental acerca de cómo la implementación eficaz de la gestión por competencias en JRC Ingeniería y Construcción SAC impacta de manera directa en el rendimiento laboral de su personal. La evaluación de este proceso se vuelve esencial, enfocándose en la correcta identificación de las competencias cardinales y en la evaluación de si su desarrollo se traduce de manera efectiva en un mejor rendimiento general. Además, resulta imperativo analizar la eficacia de las competencias específicas gerenciales y aquellas vinculadas a áreas particulares dentro de la empresa. La investigación se orienta hacia la comprensión de cómo estas competencias ejercen influencia en aspectos críticos como la toma de decisiones, el desarrollo de equipos y la eficiencia de los procesos. En última instancia, este estudio busca arrojar luz sobre la conexión intrínseca entre la gestión por competencias y el éxito operativo y estratégico de JRC Ingeniería y Construcción SAC.

Este estudio pretende abordar estas preguntas para proporcionar insights valiosos que contribuyan a optimizar la gestión por competencias en JRC Ingeniería y Construcción SAC, mejorando así el rendimiento laboral y, por ende, el éxito general de la organización en el año 2023. La comprensión detallada de estas

dinámicas permitirá implementar estrategias más efectivas de gestión de talento y desarrollo profesional en la empresa.

En este marco, sale la interrogante acerca de cómo la implementación efectiva de la gestión por competencias en JRC Ingeniería y Construcción SAC impacta directamente en el rendimiento laboral de su personal. Resulta imperativo examinar con detenimiento si las competencias cardinales son debidamente identificadas y si su desarrollo se manifiesta de manera tangible en un mejor desempeño general en el ámbito laboral.

Asimismo, es esencial analizar la efectividad de las competencias específicas, tanto gerenciales como por área, en el contexto operativo de la empresa. De allí surge la pregunta ¿Cómo inciden estas competencias en la toma de decisiones, el desarrollo de equipos y la eficiencia de los procesos? Estos son aspectos cruciales que merecen una evaluación exhaustiva en nuestra indagación para optimizar el impacto positivo de la gestión por competencias en el ámbito laboral de JRC Ingeniería y Construcción SAC.

2.2. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial

El presente trabajo se realizará en la empresa contratista JRC Ingeniería y Construcción SAC, quien ejecuta labores de extracción, explotación, avance y transporte de mineral.

Región: Pasco

Provincia: Pasco

Distrito: Tinyahuarco

Centro poblado: Colquijirca

Unidad Minera: El Brocal

Delimitación temporal

El periodo que comprende el análisis de nuestra investigación alcanzará el periodo 2023

Delimitación social

Lo constituyen todos los trabajadores JRC Ingeniería y Construcción SAC de la “Unidad Minera El Brocal”

Delimitación conceptual

Gestión por Competencias:

De acuerdo con Lago y Nadruz (2016) “Son el resultado de combinar o movilizar recursos internos (no visibles) de la persona, actitudes, saberes, habilidades, intereses, motivaciones, con recursos externos a su disposición, materiales, información, con el fin de responder de la mejor forma a una demanda proveniente desde el entorno”

Rendimiento Laboral:

“El valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. (Motowidlo, 2003, p. 43)

2.3. Formulación del problema

2.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?

2.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación de las competencias cardinales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?

- b) ¿Cuál es el nivel de relación de las competencias específicas gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación de las competencias específicas por área y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?

2.4. Formulación de objetivos

2.4.1. Objetivo general

Establecer el nivel de relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

2.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de relación de las competencias cardinales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.
- b) Comprobar el nivel de relación de las competencias específicas gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.
- c) Comprobar el nivel de relación de las competencias específicas por área y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

2.5. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Con la investigación y la información conseguida de los diferentes materiales bibliográficos, nos ha de servir para comentar y desarrollar la teoría de

nuestras variables estudiadas, y que estas puedan servir de base para futuras investigaciones

También nos proporcionará conocimientos valiosos al campo de la gestión de competencias, ofreciendo soluciones aplicables no solo a JRC Ingeniería y Construcción SAC sino también a otras organizaciones que busquen mejorar su gestión por competencias y, por ende, su rendimiento laboral.

Justificación Metodológica

La investigación nos brinda la posibilidad de implementar nuestros cuestionarios, los mismos que previamente fueron validados por profesionales expertos en el campo, quienes poseen un profundo conocimiento del tema.

Estos cuestionarios desempeñan un papel esencial al medir el nivel de impacto de nuestras variables y cómo estas inciden de manera efectiva en la población objeto de nuestro estudio.

Justificación Práctica

Con la indagación se contribuirá a obtener un diagnóstico preciso de la situación actual en lo que respecta a la gestión de competencias y el rendimiento laboral. Asimismo, permitirá identificar las implicaciones significativas para lograr un mejor desempeño por parte de los trabajadores, con el objetivo adicional de buscar mejoras en la calidad del servicio proporcionado por la empresa objeto de estudio.

Justificación Social

Discurrimos que con los resultados de la investigación se favorecerán quienes dirigen la entidad materia de investigación, así como también directamente de sus trabajadores.

2.6. Limitaciones de la investigación

La poca disponibilidad de tiempo de nuestros informantes para poder rellenar los cuestionarios, así como su disponibilidad de apoyar nuestro trabajo,

toda vez que algunos piensan que se trata de una evaluación, otro factor importante será el factor económico para cubrir los costos ocasionados por la indagación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes a nivel internacional

Lora et al. (2020) en la exploración “La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional” el objetivo principal fue “Dar a conocer las bases para la implementación de un modelo de gestión por competencias, su definición, conceptualización y las ventajas para la organización que lo asume” (p. 83), fue una investigación cualitativa, de enfoque descriptivo, en la cual se analizaron varias teorías relacionadas al tema, en su conclusión principal, nos manifiestan que:

Los modelos de gestión por competencias son herramientas utilizadas en gestión gerencial, que facilitan la evaluación y el desarrollo de los trabajadores en la empresa. La aplicación del modelo garantiza la eficacia de los procesos de reclutamiento, selección, entrenamiento y compensación, disminuyendo el índice de rotación y generando un valor agregado en el aporte de los empleados a la misión y visión de la organización. (p. 93)

Mendieta et al. (2020) en la indagación “Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario” se propusieron como objetivo principal “Proponer un modelo de gestión por competencias con el propósito de tratar de solucionar el problema descrito, por cuanto este afecta el desempeño o bajo rendimiento de los funcionarios en el área administrativa por no estar alineado a su perfil” (p. 287), fue una investigación de tipo descriptiva, para ello se revisaron diversas estrategias para implementar la “gestión por competencias” en su conclusión principal nos manifiestan que:

El Hospital de especialidades José Carrasco Arteaga, al contar con personal idóneo para desempeñar los roles en cada puesto de trabajo y al tener un departamento de capacitación y formación que más se orienta a la preparación del personal médico, debe considerar la propuesta de realizar capacitaciones para las diferentes áreas del sector administrativo, esto no solo hará que el personal adquiera conocimientos que aporten al desempeño sino también crearan una fidelización con la Institución, lo que evitara una fuga de capital humano hacia otras entidades. (p. 309)

Valdiviezo y Muñoz (2017) en la exploración “Modelo de gestión del talento humano por competencias en la empresa Integración Logística S.A.” que se propuso como objetivo principal “Analizar la gestión del talento humano en la empresa Integración Logística S.A. para elaborar un Manual de Gestión por competencias” (p. 3), fue una investigación cuantitativa, se empleó el método analítico, como técnicas se empleó la entrevista y la encuesta, el cuestionario estuvo compuesto por 10 preguntas, en su conclusión principal nos manifiestan que:

El modelo de gestión por competencias es la clave para poder desarrollar todas la habilidades y actividades necesarias para que el colaborador obtenga día

a día los mejores resultados a nivel empresarial y profesional. Los principales aportes que nos entrega la gestión del talento humano por competencias es la integración de los sistemas de recursos humanos entorno a las competencias y esto a su vez nos facilita la alineación del comportamiento a la estrategia propia de la empresa. (p. 126)

Antecedentes a nivel nacional

Paredes (2021) en la indagación “Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa La semilla, Villa María del Triunfo – 2021” que se propuso como objetivo general “Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa la semilla, Villa María del Triunfo – 2021” (p. 19), fue una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, el diseño empleado fue no experimental, de corte transversal, la muestra fue de 12 personas, el método empleado fue el hipotético deductivo, la técnica empleada fue la encuesta, se empleó como instrumento el cuestionario – uno por cada variable - con 27 preguntas en la escala de Likert, al finalizar la exploración se concluye que:

Existe correlación positiva alta entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa la semilla, Villa María del Triunfo - 2021, mediante un R de 0.775 a un nivel de significancia de 0,003. Se concluye que en la medida que se realice correctamente la gestión de competencias de los colaboradores, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores. (p. 78)

Claussen (2021) en la indagación “Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Jamime SAC – Callao 2021” cuyo objetivo principal propuesto fue “Determinar el nivel Rendimiento Laboral en los trabajadores de la empresa Jamime SAC- Callao 2021” (p. 4), fue una investigación de enfoque cuantitativo y de tipo

aplicada, de diseño no experimental, de corte descriptiva transversal, se trabajó con una muestra de 30 personas, se empleó como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario, con 30 preguntas en la escala de Likert, en su conclusión principal manifiesta que “El rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Jamime SAC- Callao 2021, se evidencia un nivel promedio bajo, esto quiere decir que la organización mantiene falta de análisis para la implementación de nuevas estrategias” (p. 25).

Avalo y Huatuco (2020) en la tesis de licenciatura “Competencias y rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L” cuyo objetivo principal consistió en “Medir el nivel que generan las competencias de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.” (p. 4), fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de nivel correlacional - causal y descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento para la recolección de los datos se manejó el cuestionario para las variables, ambas en la escala de Likert, con 30 ítems respectivamente, en su conclusión principal nos manifiestan que:

Los resultados descriptivos señalan que el 65 % de los colaboradores manifestó que las Competencias Laborales afectan de manera media en el consorcio W&M Contratistas Generales, el 5 % manifestaron que las competencias afectan de manera baja; sin embargo, el 30% manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación media sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 5% que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,839 positiva considerable mediante el

estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las competencias y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel medio. Los resultados de la regresión lineal, el modelo concluye desde la perspectiva de las competencias que afectan al rendimiento laboral de los colaboradores, debe considerarse en el marco de las competencias laborales ($p=0,001$), la dimensión conocimiento ($p=0,039$) y la dimensión habilidad ($p=0,001$); criterios que si deben considerarse en el rendimiento laboral de los colaboradores. Sin embargo, la dimensión motivación ($p=0,500$); de acuerdo al modelo evaluado, no debería considerarse como factor valido, ya que el modelo concluye otorgándole hipótesis nula. Así mismo, los resultados muestran que todos los índices de significancia, potencia estadística 1.00 y tamaño del efecto 3.48 permite afirmar que los resultados son adecuados, relevantes y que en conjunto la variable con las dimensiones predigan el 77,7%. (p. 37)

Reaño (2019) en la indagación “Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TNC Contratistas S.A.C., Santiago de Surco – 2019” que se planteó como objetivo principal “Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de servicios generales TNC Contratistas S.A.C., Santiago de Surco – 2019” (p. 18), fue una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 40 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con 18 y 24 preguntas respectivamente, en su conclusión principal manifiesta que:

Existe una relación positiva moderada entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa TNC Contratistas S.A.C. en el año 2019, demostrado a través de la prueba de Pearson de 0,615. Es decir, una mejor gestión por competencias mejora el desempeño laboral en los ambientes de actividades de la empresa. (p. 71)

Antecedentes a nivel local

Aire (2023) en la exploración “Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022” cuyo objetivo principal propuesto fue “Determinar la relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco – 2022” fue una investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional, como método general se empleó el científico, y como métodos específicos el inductivo, deductivo y correlacional, de diseño experimental: transeccional– descriptivo– correlacional, la muestra fue de 50 personas, como técnicas se ejecutó el análisis documental y la encuesta, con sus instrumentos la guía documental y el cuestionario, en su conclusión principal se menciona que:

Si existe relación significativa chi-cuadrado; $p=0,000$) entre gestión por competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la institución. (p. 37)

Panduro (2022) en la indagación “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco – 2019” cuyo objetivo principal propuesto fue “Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias

y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco – 2019” (p. 3), fue una investigación aplicada, de nivel correlacional, el método empleado fue el científico, como métodos específicos el hipotético deductivo, de diseño no experimental, transaccional, descriptivo – correlacional, la muestra fue de 44 personas, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, al finalizar la exploración se menciona que:

Se concluye que el valor de la probabilidad = 0.000 es menor que el nivel de significancia de 0,05, siendo así, por un lado se deniega la hipótesis nula y por el otro se permite la hipótesis alterna, en consecuencia se afirma con un nivel de confianza del 95% que la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco. De igual manera el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, usando el coeficiente de Pearson, arroja 0.706, el cual indica que hay una correlación positiva alta. (p. 69)

3.2. Bases teóricas – científicas

Gestión por Competencias

La evolución de la Gestión por Competencias marca una transición hacia un canal de comunicación constante entre los empleados y la organización. En esta nueva etapa, la empresa se compromete a incorporar las aspiraciones y requerimientos individuales de sus trabajadores, buscando proporcionar apoyo, asistencia y facilitar un desarrollo personal que no solo beneficie la eficacia laboral, sino que también enriquezca la identidad y crecimiento individual de cada empleado. Este enfoque implica una mayor atención a las necesidades

individuales, fomentando un entorno organizacional que valora y nutre el potencial único de cada miembro del equipo

McClelland (1973) fue uno de los primeros en proponer medir el rendimiento laboral mediante las “Competencias”, definiéndola como “una característica subyacente en un individuo que esta causalmente relacionada con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación”. Del mismo modo según Alles (2009) la gestión por competencias.

Es un modelo de management, que tiene como objetivo alinear a las personas que integran la organización en pos de los objetivos organizacionales o empresariales e implica diseñar o, según corresponda, adaptar los distintos subsistemas de Recursos Humanos para relacionarlos con la estrategia empresarial u organizacional. (p. 59)

Otros estudiosos conceptualizan a las competencias como habilidades complejas que exhiben diferentes niveles de integración y se manifiestan en una amplia gama de situaciones que abarcan los diversos aspectos de la vida humana, tanto en el ámbito profesional como social. Se trata de una integración compleja de atributos que subraya la capacidad humana para la innovación, la adaptación al cambio y su capacidad para gestionarlo mediante la anticipación y la preparación proactiva. Este enfoque acentúa la importancia de la versatilidad y la aplicación multifacética de habilidades en diversos contextos, promoviendo una comprensión más completa y holística de las competencias en el espectro de la experiencia humana.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la

ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. (Vargas, 2004, p. 9)

Para Alles (2017) En la actualidad, con la plena composición del concepto de competencias en la gestión empresarial, se observa un cambio significativo en el desarrollo de estas habilidades. En las primeras fases de la carrera profesional, se tiende a brindar una formación intensiva centrada en aspectos relacionados con el conocimiento. Esta práctica responde principalmente a dos metas:

- a) Complementar la educación y/o capacitación laboral
- b) Permitir que la persona adquiera conocimientos específicos sobre la organización y sus productos. (p. 66)

A diferencia de la capacitación en conocimientos, el desarrollo de competencias se focaliza mayormente en etapas más adelantadas de la carrera. No se dirige a aquellos que recién se unen a la empresa, sino a quienes ya ocupan roles dentro de la organización, con el propósito de optimizar su eficacia. La formación en competencias se convierte en un componente constante a lo largo del crecimiento profesional de una persona, acompañándola en su evolución dentro de la empresa. Este enfoque busca fortalecer las habilidades que son cruciales para la ejecución efectiva de responsabilidades laborales y la contribución al éxito general de la organización.

Es esencial destacar que las competencias fundamentales definidas por los líderes de la empresa cumplen un papel crucial al ofrecer una representación más nítida de la cultura organizacional y al resaltar aquellas características que diferencian a la empresa de sus competidores. De manera general, estas competencias tienden a organizarse y clasificarse de la siguiente manera, proporcionando una organización coherente para comprender y comunicar las distintivas fortalezas y valores que definen a la organización frente a su entorno

competitivo. Este enfoque no solo sirve para clarificar la identidad corporativa, sino también para establecer un punto de referencia sólido que orienta las acciones y decisiones de los empleados hacia los objetivos estratégicos de la empresa. Estas competencias de acuerdo con Factorial (2023) se suelen congregar de la siguiente forma:

- a) **Saber:** “Se trata del conjunto de conocimientos tanto técnicos, como de gestión”.
- b) **Saber hacer:** “Son las habilidades o destrezas que nacen de la experiencia y del aprendizaje y que pueden ser aplicadas para resolver los problemas que se presenten”.
- c) **Ser:** “En este caso hablamos de los comportamientos, actitudes, personalidad y valores”.
- d) **Querer hacer:** “Se trata de la motivación de las personas para realizar las tareas que demanda su puesto”.

Ventajas de la gestión por competencias

De acuerdo con Bello (2022) las principales ventajas que ofrece la gestión por competencias son:

- a) Identifica las habilidades que requiere cada persona para desempeñarse apropiadamente con el objetivo de tener éxito y lograr las metas de la organización.
- b) La capacidad de identificar las habilidades necesarias para un trabajo concibe que la oficina de recursos humanos pueda identificar mejor a los candidatos que asumirán éxito en un puesto.
- c) Se perfecciona la conservación de los empleados. Aquellos que sientan que su equipo de liderazgo está invirtiendo en ellos tienen más posibilidades de

permanecer en su trabajo, conservando sus habilidades y conocimientos dentro de la organización.

- d) La productividad mejora con la capacidad de valorar las habilidades, asemejar las que le faltan a un colaborador y ofrecer la capacitación necesaria.
- e) Los problemas y errores se reducirán a causa de este adelanto de la capacitación.
- f) Conocer las habilidades necesarias para que la institución progrese será más fácil de cara a buscar a nuevos trabajadores.
- g) Los líderes se pueden establecer desde adentro. Las oportunidades de liderazgo son importantes para los empleados. Por eso, edificar un equipo de liderazgo leal y capacitado a través de una gestión de competencias efectiva comprenderá a los trabajadores a largo plazo.
- h) La identificación de las competencias básicas de un puesto crea un colaborador más fuerte y competente.

Dimensiones de gestión por competencias

a) Competencias cardinales:

Las competencias cardinales son habilidades, conocimientos y comportamientos fundamentales que son esenciales para el éxito general de los empleados en la organización. Estas competencias son aplicables a través de todos los niveles y áreas de la empresa. De acuerdo con Alles (2009) es la "Competencia aplicable a todos los integrantes de la organización. Las competencias cardinales representan su esencia y permiten alcanzar la visión organizacional". (p. 125)

b) Competencias específicas gerenciales:

Estas competencias se centran en habilidades y conocimientos necesarios para roles de liderazgo y gestión dentro de la organización. Incluyen aspectos

como la toma de decisiones estratégicas, la gestión de equipos y la comunicación efectiva. De acuerdo con Alles (2009) “las competencias específicas gerenciales podrían ser consideradas tanto cardinales como específicas. Cada organización deberá diseñar su propio modelo de acuerdo con sus necesidades” (p. 150)

c) Competencias específicas por área:

De acuerdo con Alles (2009) “Se eligió esta denominación por ser la de mayor utilización en la aplicación práctica del modelo. También se las podría haber denominado específicas por familias de puestos” (p. 163). Estas competencias se enfocan en habilidades y conocimientos específicos requeridos para roles particulares dentro de cada área funcional de la organización, adaptándose a las necesidades y demandas específicas de cada departamento.

Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral es un constructo multidimensional que abarca la calidad y la cantidad de las contribuciones individuales al entorno laboral. Su estudio se ha convertido en un área central en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional debido a su impacto directo en la productividad y el éxito general de una organización.

El concepto de rendimiento laboral abarca la evaluación de qué tan eficientemente un individuo realiza las tareas y asume las responsabilidades asignadas en su entorno laboral. Este término implica una consideración integral que engloba la productividad del empleado, la eficacia en la ejecución de las funciones y la calidad que caracteriza el desempeño de las responsabilidades laborales. En esencia, el rendimiento laboral es un indicador multifacético que refleja la contribución general de un individuo al logro de los objetivos y al éxito del

entorno de trabajo. La eficiencia, la efectividad y la calidad se entrelazan para proporcionar una evaluación completa de la capacidad de un empleado para llevar a cabo sus funciones de manera satisfactoria.

Para Gabini (2018) “La gestión del rendimiento laboral a ser entendida como un proceso continuo de identificar, medir y desarrollar el rendimiento individual y de los equipos, y de alinear el rendimiento con las metas estratégicas de la organización”. (p. 54)

Según la “Real Academia Española”, el rendimiento laboral “es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”. De acuerdo con Work meter (s.f.)

Las empresas se encuentran con la necesidad de disponer de sistemas efectivos de evaluación del trabajo que realizan las personas para poder realizar los ajustes que les permitan lograr sus objetivos.

Uno de estos sistemas es la evaluación o supervisión del rendimiento laboral de los empleados.

Dimensiones de rendimiento laboral

a) Calidad de trabajo

La calidad del trabajo abarca la medida en que las tareas y responsabilidades laborales son ejecutadas con precisión, exactitud y un nivel excepcional de excelencia. Va más allá de simplemente desempeñar con las funciones asignadas, destacando por la entrega de resultados superiores que no solo satisfacen, sino que sobrepasan los rigurosos estándares de calidad establecidos. Este enfoque involucra una dedicación incansable hacia la perfección en la ejecución de cada tarea, con el objetivo último de no solo cumplir con las expectativas, sino de enaltecer constantemente la labor

encomendada y contribuir de manera significativa al éxito global y sostenible de la organización.

b) Compromiso organizacional

Porter y Lawler (1965) definen el Compromiso organizacional “como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores”.

El compromiso organizacional se refiere al nivel de conexión, identificación y dedicación que un empleado tiene hacia los objetivos, valores y misión de la organización. Involucra un sentido de pertenencia y una disposición a contribuir al éxito a largo plazo de la empresa.

c) Desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2009) El desempeño laboral “es considerado como un proceso para determinar el nivel de éxito de una institución, respecto a sus actividades y metas laborales” (p. 89).

El desempeño laboral abarca la ejecución efectiva de las tareas y responsabilidades asignadas a un empleado. Implica la productividad, la eficiencia y la consecución exitosa de metas y objetivos laborales.

3.3. Definición de términos

Competencia específica. “Competencia aplicable a colectivos específicos, por ejemplo, un área de la organización o un cierto nivel, como el gerencial”. (Alles, 2009, p. 125)

Competencia. “Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. (Alles, 2009, p. 125)

Compromiso: “Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y

organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciado por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización”. (Alles, 2009, p. 128)

Comunicación eficaz: “Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización”. (Alles, 2009, p. 172)

Comunicación eficaz: “Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización”.

Conducción de personas: “Capacidad para dirigir un grupo de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad, además de proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Implica la capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente, brindar retroalimentación oportuna sobre su desempeño y adaptar los estilos de dirección a las características individuales y de grupo, al identificar y reconocer aquello que motiva, estimula e inspira a sus colaboradores, con la finalidad de permitirles realizar sus mejores contribuciones”. (Alles, 2009, p. 151)

Conocimientos técnicos: “Capacidad para poseer, mantener actualizados y demostrar todos aquellos conocimientos y/o experiencias específicas que se requieran para el ejercicio de la función a cargo, y avivar de manera constante el

interés por aprender y compartir con otros los conocimientos y experiencias propios”. (Alles, 2009, p. 174)

Dirección de equipos de trabajo: “Capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo, y alentar a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad. Implica la capacidad para coordinar y distribuir adecuadamente las tareas en el equipo, en función de las competencias y conocimientos de cada integrante, estipular plazos de cumplimiento y dirigir las acciones del grupo hacia una meta u objetivo determinado”. (Alles, 2009, p. 152)

Innovación y creatividad: “Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización”. (Alles, 2009, p. 137)

Liderazgo: “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante”. (Alles, 2009, p. 157)

Modelo de competencias. “Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tienen como propósito alinearlos en pos de los objetivos organizacionales o empresariales”. (Alles, 2009, p. 125)

Pensamiento estratégico: “Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas, actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y lograr objetivos y metas retadores, que se reflejen positivamente en el resultado organizacional”. (Alles, 2009, p. 187)

Productividad: “Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado”. (Alles, 2009, p. 187)

Trabajo en equipo: “Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo”. (Alles, 2009, p. 195)

Visión estratégica: “Capacidad para anticiparse y comprender los cambios del entorno, y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, con el propósito de optimizar las fortalezas, actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para visualizar y conducir la empresa o el área a cargo como un sistema integral, para lograr objetivos y metas retadores, asociados a la estrategia corporativa”. (Alles, 2009, p. 160)

3.4. Formulación de hipótesis

3.4.1. Hipótesis general

Es alto el nivel de relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

3.4.2. Hipótesis específicas

a) Es alto el nivel de relación de las competencias cardinales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

- b) Es alto el nivel de relación de las competencias específicas gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.
- c) Es alto el nivel de relación de las competencias específicas por área y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

3.5. Identificación de variables

Variable Independiente (X)

Gestión por Competencias

Variable Dependiente (Y)

Rendimiento Laboral

3.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Gestión por Competencias	“Son el resultado de combinar o movilizar recursos internos (no visibles) de la persona, actitudes, saberes, habilidades, intereses, motivaciones, con recursos externos a su disposición, materiales, información, con el fin de responder de la mejor forma a una demanda proveniente desde el entorno” Lago y Nadruz (2016)	Estrategia organizativa que identifica, desarrolla y evalúa las habilidades y conocimientos específicos necesarios para un desempeño laboral exitoso	Competencias cardinales	1 - 8
			Competencias específicas gerenciales	9 - 16
			Competencias específicas por área	17 -26
	“El valor total que la empresa espera con			

Rendimiento Laboral	respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un Periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente Un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización". (Motowidlo, 2003, p. 43)	Medida de la efectividad y eficiencia con la cual los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales	Calidad de trabajo	1 - 6
			Compromiso organizacional	7 - 12
			Desempeño laboral	13 - 18

IV. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de investigación

Nuestra investigación será del tipo aplicada con enfoque cuantitativo, el mismo que de acuerdo con Escudero y Cortez (2018).

Es aquella investigación en la que se realiza un análisis y estudio de la realidad objetiva, mediante el establecimiento de mediciones y valoraciones numéricas que permiten recabar datos fiables, con el propósito de buscar explicaciones contrastadas y generalizadas, fundamentadas en el campo de la estadística. (p. 23).

Así mismo es del tipo aplicada, el que según Hernández Sampieri et al. (2014) “es aquella que tiene por objetivo resolver un problema, es decir aquella que será aplicada a la realidad para la solución a un conflicto” (p. 82),

4.2. Métodos de investigación

Método General

Se manejará el Método Científico; al respecto Bernal (2006) declara que el Método Científico; “Se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación”. (p. 55)

Métodos Específicos

- a) **Inductivo - Deductivo:** Se empleará especialmente para la explicación de las “deducciones y generalizaciones” inmediatamente de los cálculos ejecutadas a cada una de nuestras variables.
- b) **Analítico - Sintético:** Se manipulará primordialmente para proporcionar el sustento de nuestro “marco teórico” de la indagación.

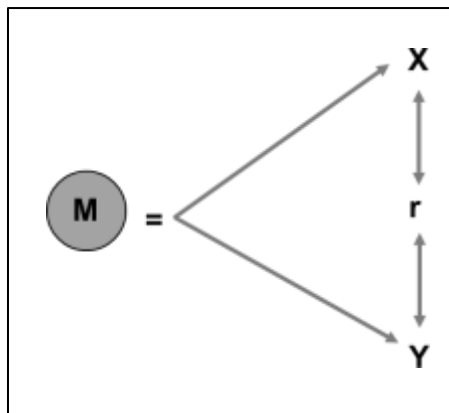
4.3. Diseño de investigación

De acuerdo con Kerlinger y Howard (2002) “Se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio. Es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a nuestras preguntas de estudio”. (p. 93)

No experimental, ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”

Nuestro diseño lo podemos visualizar en la figura 1:

Figura 1. *Diseño de la Investigación*



Se representa la relación (X, Y) de acuerdo a los valores siguientes: M:

Muestra de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC

V1: Variable Gestión por Competencias

V2: Variable Rendimiento Laboral

r: Relación entre las variables estudiadas

4.4. Población y muestra

Población

Para Carrasco (2019) es el “Conjunto de elementos que están de acuerdo con participar en la investigación brindando la información que se requiere para llegar a los resultados finales del trabajo y proponer a partir de allí aspectos de mejora a la problemática”. (p. 93)

Para nuestra indagación está compuesto por todos los trabajadores que laboran en la Unidad Minera “El Brocal” y que de acuerdo a los datos obtenidos son 204 personas.

Muestra

De acuerdo con Hernández et al. (2014) se considera al “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p. 173)

Para deducir la muestra de nuestra investigación manejaremos la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población 204 trabajadores.

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95%, Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.50 igual al 50%

$q = \text{Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1-0.5 = 0.50)} = 50\%$

Luego de realizar las operaciones $n = 134$ trabajadores

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Se manejará la encuesta, la misma que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) “Es un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar información que se da en unidades o en personas de un colectivo determinado” (p. 142).

Instrumentos:

Se empleará el cuestionario (uno por cada variable) el mismo que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2003) “Contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.135)

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

“El análisis de datos es un conjunto de procedimientos diseñados para resumir y organizar datos con el objetivo de extraer información y elaborar conclusiones”. (Pardo y Ruiz, 2016, p. 17)

El procesamiento y posterior análisis de datos se llevará a cabo de manera secuencial. Inicialmente, se realizará la tabulación de datos de forma manual, detallando la información de interés en documentos físicos. Posteriormente, estos datos serán transferidos y registrados en un formato digital utilizando herramientas informáticas adecuadas.

En esta etapa, se emplearán tablas de Microsoft Excel para una organización más estructurada y accesible. Seguidamente, se procederá a la

utilización del software SPSS Versión 26 para realizar análisis estadísticos y explorar relaciones más profundas entre las variables seleccionadas. Este enfoque integral garantiza una gestión eficiente y precisa de los datos, permitiendo una exploración exhaustiva y detallada de la información recopilada.

4.7. Tratamiento estadístico

Se procederá a ejecutar empleando para ello el paquete estadístico SPSS en su versión 26 de acuerdo al orden siguiente:

a) Análisis Estadístico Descriptivo:

Utilización de medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y medidas de dispersión (desviación estándar, rango) para describir y resumir las características clave de las variables.

b) Análisis de Frecuencias:

Aplicación de técnicas de análisis de frecuencias para examinar la distribución de variables categóricas y entender la frecuencia de ocurrencia de distintas respuestas.

c) Análisis de correlación:

Exploración de las relaciones entre variables a través de análisis de evaluación para identificar posibles asociaciones o dependencias entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral.

d) Análisis de regresión:

Implementación de análisis de regresión para comprender la naturaleza y la fuerza de las relaciones causales entre variables, como la influencia de las competencias en el rendimiento laboral.

e) Prueba de hipótesis:

Para ello se empleará el rho de Spearman.

4.8. Orientación ética

La base fundamental de nuestra investigación descansará en la transparencia, observando rigurosamente las normas éticas que rigen la investigación “Normas APA” y “Reglamento de grados y títulos de la UNDAC”. Será honrado el respeto hacia nuestros participantes, asegurándonos de salvar en todo momento su identidad y manteniendo la confidencialidad absoluta de las respuestas proporcionadas.

Este compromiso ético no solo reflejará el respeto hacia los informantes, sino que también garantizará la integridad y la validez de los datos recopilados, primordiales para el éxito y la credibilidad de nuestra investigación.

V. ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Presupuesto

RUBROS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	IMPORTE	TOTAL, en soles
Equipos/ Herramientas				3000.00
Laptop	1	2500.00	2500.00	
Impresora	1	350.00	350.00	
Otros	1	150.00	150.00	
Gastos pre operativos				160.00
Impresiones	300	0.20	60.00	
Movilidad	10	10.00	100.00	
Mano de obra				400.00
Digitadora	1	200.00	200.00	
Procesador de datos	1	200.00	200.00	
Materiales e insumos				230.00
Papel bond	2 millares	15.00	30.00	
Tinta para impresora	4	45.00	180.00	
Útiles de escritorio	10	2.00	20.00	
Servicios				110.00
Impresiones	400	0.30	120.00	
Anillados	4	6.00	24.00	
Fotocopias	100	0.20	20.00	
Gastos indirectos				80.00
Movilidad local	4	20.00	80.00	
TOTAL				3980.00

5.2. Cronograma

ACTIVIDADES	2024					
	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Inscripción del nombre del proyecto	x					
Designación del asesor	x					
Elaboración de proyecto de investigación	x	x				
Distribución de muestra		x				
Elaboración de encuesta		x				
Aplicación de encuesta			x			
Procesamiento de datos			x	x		
Trabajo de gabinete				x	x	
Elaboración de informe					x	
Revisión del informe					x	
Presentación de borrador						x
Presentación de ejemplares de tesis						x
Sustentación de la tesis						x

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Aire Ildefonso, M. E. (2023). Gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco – Provincia de Pasco - 2022. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3212>
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias La trilogía Tomo I*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano, Basado en competencias. 3ra edición*. Buenos Aires: Granica.
- Avalo Viera, C., & Huatuco Taipe, K. C. (2020). Competencias y rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63969>
- Bello, E. (8 de Agosto de 2022). *Qué es la gestión por competencias y cómo afecta en la productividad*. Obtenido de Blog de la IEBS : <https://www.iebschool.com/blog/gestion-por-competencias-rrhh-2-0/>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Segunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (19 ed.). Lima: Editorial San Marcos EIRL Ltda.
- Claussen Carrión, K. M. (2021). Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Jamime SAC – Callao 2021. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86303>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala : Editorial UTMACH.
- Factorial. (4 de Octubre de 2023). *Todo sobre la gestión por competencias en recursos humanos*. Obtenido de factorialhr.es: <https://factorialhr.es/blog/gestion-competencias-rrhh/>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. TESEO y Universidad Abierta Interamericana.

- <https://doi.org/https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kerlinger, F. N., & Howard, L. B. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. México: McGraw.Hill.
- Lago, G., & Nadruz, P. (2016). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. Universidad de la República.
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. C. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Mendieta Ortega, M. P., Erazo Álvarez, J. C., & Narváez Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(10), 287-312. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0002-7437-9880>
- Motowidlo, S. J. (2003). Desempeño laboral. En WC Borman, DR Ilgen y RJ Klimoski. *Manual de psicología: psicología industrial y organizacional*, 12, 39–53. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/2003-04689-003>
- Panduro Durand, R. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco - 2019. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3039>
- Pardo Merino, A., & Ruiz Díaz, M. (2016). *Gestión de datos con SPSS Statistics*. Madrid: Síntesis, S. A.
- Paredes Soto, S. R. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa La semilla, Villa María del Triunfo - 2021. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad Autónoma del Perú . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1475>

- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Propiedades de la estructura organizativa en relación con las actitudes laborales y el comportamiento laboral. *Psychological Bulletin*, 64, 23–51.
- Reaño Burgos, S. E. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TNC Contratistas S.A.C., Santiago de Surco - 2019. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1938>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Valdiviezo Parra, J. I., & Muñoz Avelino, E. K. (2017). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la empresa Integración Logística S.A. [Tesis de Pregrado]. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39125>
- Vargas Zúñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Organización Internacional del Trabajo. https://doi.org/https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf
- Work meter. (s.f.). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Work meter. https://doi.org/https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--MJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewzYzAObkUu7eAQeMSPNE6lZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852

ANEXOS



Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA A LOS COLABORADORES

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su apoyo, para contestar la presente encuesta para la tesis: “Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023”.

Le pedimos que:

1. Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada a su juicio. De acuerdo al cuadro que aparece.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión por Competencias						
Dimensión 1: Competencias cardinales						
1	¿Consideras que es alto tu nivel de compromiso con los objetivos de la empresa?					
2	¿Consideras respaldar los objetivos organizacionales?					
3	¿Consideras que es alto tu capacidad para tomar decisiones y emprender acciones sin una supervisión constante?					
4	¿Muestras iniciativa para abordar los desafíos que se presentan en tu centro laboral?					
5	¿Contribuyes a la generación de nuevas ideas o enfoques en tu área de trabajo?					

6	¿Crees dar una solución creativa para mejorar un proceso o resolver un problema específico?					
7	¿Manejas con facilidad los obstáculos y desafíos cuando trabajas hacia el logro de metas a largo plazo?					
8	¿Demuestras perseverancia para alcanzar los objetivos laborales de tu empresa?					
Dimensión 2: Competencias específicas gerenciales						
9	¿Influyes positivamente en tus colegas para alcanzar metas comunes?					
10	¿Consideras haber liderado con éxito algún proyecto o iniciativa en el que hayas dirigido a un equipo?					
11	¿Ejerces tu capacidad de liderazgo para inspirar a otros a dar lo mejor de sí mismos al momento de realizar sus labores?					
12	¿Consideras que haber demostrado liderazgo en momentos de cambio o incertidumbre?					
13	¿Fomentas la colaboración y la eficiencia dentro de tu equipo de trabajo?					
14	¿Consideras manejar los conflictos que se presentan dentro de tu equipo para garantizar un rendimiento armonioso?					
15	¿Contribuyes al desarrollo e implementación de estrategias a largo plazo en tu área?					
16	¿Crees identificar oportunidades o desafíos futuros que consideras relevantes para la visión estratégica de la empresa?					
Dimensión 3: Competencias específicas por área						
17	¿Consideras que tu comunicación y/o mensajes son comprendidos claramente por tus colegas?					
18	¿Consideras que la comunicación efectiva es crucial para el éxito de un proyecto?					
19	¿Aplicas tus conocimientos técnicos en tu día a día laboral?					
20	¿Buscas mantener y mejorar tus habilidades técnicas en el área que te desempeñas?					
21	¿Analizas y evalúas situaciones críticas para tomar decisiones estratégicas en tu rendimiento laboral?					
22	¿Consideras aplicar el pensamiento estratégico para lograr resultados positivos?					
23	¿Consideras hacer una buena gestión de tu tiempo para garantizar la eficiencia en la ejecución de tareas?					
24	¿Considerar tener iniciativa para mejorar tu productividad personal en el trabajo?					
25	¿Contribuyes a la creación de un ambiente positivo y colaborativo en tu equipo?					
26	¿Consideras trabajar efectivamente en equipo para lograr un objetivo común?					

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario para la Variable Rendimiento Laboral

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable2: Rendimiento Laboral					
	Dimensión 1: Calidad de trabajo					
1	¿Consideras realizar con calidad la ejecución de las tareas encomendadas?					
2	¿Demuestras precisión al momento de ejecutar tu trabajo?					
3	¿Consideras mostrar eficiencia al momento de realizar tu trabajo?					
4	¿Consideras que la labor que realizas cumple con los estándares de calidad?					
5	¿Fomentas la innovación en la ejecución de tus tareas cotidianas?					
6	¿Consideras que existen procesos específicos para la presentación de ideas innovadoras por parte de los empleados?					
	Dimensión 2: Compromiso organizacional					
7	¿Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran míos?					
8	¿Actualmente, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
9	¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?					
10	¿Considero que no siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo?					
11	¿Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora?					
12	¿Esta empresa merece mi lealtad?					
	Dimensión 3: Desempeño laboral					
13	¿Consideras que se evalúan los objetivos individuales y grupales?					
14	¿Consideras que la empresa tiene mecanismos para mejorar el cumplimiento de objetivos?					
15	¿Consideras adaptarte a los cambios que se producen en tu entorno laboral?					
16	¿Consideras que existen programas de desarrollo específicos para mejorar la capacidad de adaptación de los empleados?					
17	¿Consideras que se realizan procesos de retroalimentación para mejorar las labores que realizas?					
18	¿Consideras que existen los mecanismos para fomentar la mejora continua en el desempeño laboral?					

Gracias por tu colaboración

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?	Establecer el nivel de relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.	Es alto el nivel de relación de la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.	Variable teórico 1 Gestión por Competencias Dimensiones: Competencias cardinales Competencias específicas gerenciales Competencias específicas por área Variable teórico 2 Rendimiento Laboral Dimensiones: Calidad de trabajo Compromiso organizacional Desempeño laboral	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo y aplicado NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo –relacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método Científico Analítico — Sintético Inductivo - Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental POBLACIÓN: 204 trabajadores MUESTRA: 134 personas TÉCNICA: Encuestas, INSTRUMENTOS: Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿Cuál es el nivel de relación de las competencias cardinales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?	Determinar el nivel de relación de las competencias cardinales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.	Es alto el nivel de relación de las competencias cardinales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023		
¿Cuál es el nivel de relación de las competencias específicas gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?	Comprobar el nivel de relación de las competencias específicas gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.	Es alto el nivel de relación de las competencias específicas gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.		
¿Cuál es el nivel de relación de las competencias específicas por área y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023?	Comprobar el nivel de relación de las competencias específicas por área y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.	Es alto el nivel de relación de las competencias específicas por área y el rendimiento laboral del personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.		

Anexo 03: Procedimiento de validez del instrumento

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : Dr. Paulo CALLUPE CUEVA
 Cargo o Institución donde labora : Director del Programa de Estudios de Administración de Negocios Internacionales Universidad Juan Santos Atahualpa
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Estefany Soledad QUIRICA ZEVALLOS y Bach. Amparo ~~Shayla~~ Diana HERMITAÑO RIOS
 Título : Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

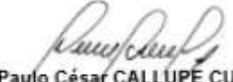
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																	X			
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																	X			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																	X			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																	X			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																	X			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																	X			
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Satipo, 18 de agosto del 2024.


 Dr. Paulo César CALLUPE CUEVA
 DNI ~~8~~ 42137798

Anexo 03: Procedimiento de validez del instrumento

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : ~~Mag. Yasari~~ S. RIVAS CORNELIO
 Cargo o Institución donde labora : ~~Docente del~~ Programa de Estudios de Administración.
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Estefany Soledad QUIRICA ZEVALLOS y Bach. Amparo ~~Shexia~~ Diana HERMITAÑO RIOS
 Título : Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

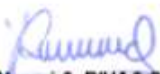
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																X				
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																X				
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																X				
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																X				
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																X				
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																X				
20. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, 18 de agosto del 2024.


 Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO
 DNI N° 75269597

Anexo 03: Procedimiento de validez del instrumento

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante : ~~Mag.~~ Kevin L. FLORES BRAVO
 Cargo o Institución donde labora : ~~Docente~~ del Programa de Estudios de Administración.
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Bach. Estefany Soledad QUIRICA ZEVALLOS y Bach. Amparo ~~Shexla~~ Diana HERMITAÑO RIOS
 Título : Gestión por Competencias y Rendimiento Laboral del Personal de la Empresa JRC Ingeniería y Construcción SAC 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																X				
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																X				
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																X				
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las Habilidades directivas y Desempeño laboral																X				
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																X				
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																X				
30. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, 18 de agosto del 2024.


 Mag. Kevin L. FLORES BRAVO
 DNI N° 75269597