

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



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

**“Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022”**

Línea de Investigación

Gerencia e Innovación

Autores

Br. Ullilen Zaravia, Diego Jesús

Br Alcántara Gallardo, Carmen Abigail

Asesor

Mtro. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/20

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Flores Ramírez, Miguel Angel

Secretario : Mg. Castillo Carrillo, José Javier

Vocal : Dr. Ramos Flores, Francisco Alexandro

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “*LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CASA QUIMUK COCINA CRIOLLA, TRUJILLO – 2022*”.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Ullilen Zaravia, Diego Jesús



Br. Alcántara Gallardo, Carmen
Abigail

DEDICATORIA

Dedico a mis padres y mis hermanos por todo el apoyo durante todo el transcurso de mi carrera universitaria; cada logro va dedicado a ellos con mucha dedicación y amor, el cual son mi principal impulso para alcanzar mis metas

Autor: Diego Jesús, Ullilen Zaravia

Este proyecto va dedicado a mis padres por la formación y el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de la vida, además de impulsarme a seguir adelante durante toda mi carrera profesional y enseñarme a ser una mejor persona cada día.

Autor: Carmen Abigail, Alcántara Gallardo

AGRADECIMIENTO

Con todo amor agradecemos esta tesis a Dios por darnos salud e iluminarnos a afrontar los momentos más difíciles que se presentan, enseñándonos a superarnos y ser mejores personas cada día.

A, nuestro asesor Giovanni, Fiorentini Candiotti por brindarnos su apoyo y enseñanzas para poder realizar este proyecto de tesis.

Con mucho cariño a todos los profesores de la Escuela de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, por su valiosa contribución en nuestra formación académica.

Los Autores.

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022. Esta investigación utilizó un tipo de estudio aplicado, puesto que plantea soluciones específicas a todos los problemas detallados, además se empleó un nivel descriptivo, porque se detalló cada una de las variables, enfatizando las características de la población, además de carácter correlacional debido a que determina la relación entre las mismas. Presentó una forma de diseño no experimental, de un tipo transeccional. La población de investigación estuvo integrada por 63 colaboradores de la empresa. De las conclusiones, se determinó que las competencias laborales presentan una relación positiva fuerte con respecto al desempeño laboral. Esto quiere decir que tanto las competencias laborales básicas y diferenciadoras, en su conjunto están relacionados con el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de las competencias laborales en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla, en el año 2022 fue bueno, y el nivel del desempeño laboral en la empresa, en el año 2022 fue bueno.

Palabras clave: Competencias laborales, desempeño laboral, Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job skills and job performance of the employees of Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo - 2022. This research used a type of applied study since it proposes specific solutions to all the detailed problems. In addition, a descriptive level was used, because each of the variables was detailed, emphasizing the characteristics of the population, as well as a correlational character, since it determines the relationship between them. He presented a form of non-experimental design, of a transectional type. The research population was made up of 63 employees of the company. From the conclusions, it was determined that job skills have a strong positive relationship with job performance. This means that both basic and differentiating job skills are related to job performance. Likewise, the level of job skills in the Casa Quimuk Cocina Criolla company in 2022 was good, and the level of job performance in the company in 2022 was good.

Keywords: Labor skills, job performance, Casa Quimuk Creole Cuisine, Trujillo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Formulación del Problema	10
1.1.1. Realidad problemática.....	10
1.1.2. Enunciado del problema.....	13
1.2. Justificación.....	13
1.2.1. Teórica	13
1.2.2. Práctica	13
1.2.3. Metodológica	13
1.2.4. Social	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
II. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional	15
2.1.2. A nivel nacional	17
2.1.3. A nivel local	18
2.2. Marco teórico.....	20
2.2.1. Competencias laborales	20
2.2.2. Desempeño laboral	26
2.3. Marco conceptual.....	30
2.4. Hipótesis	31
2.5. Variables	32

2.5.1. Operacionalización de variables.....	32
III. MATERIAL Y MÉTODOS	33
3.1. Material	33
3.1.1. Población.....	33
3.1.2. Muestra	33
3.2. Métodos	34
3.2.1. Diseño de investigación.....	34
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	34
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	35
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos	36
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
4.1. Presentación de resultados	38
4.2. Discusión de resultados	45
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	32
Tabla 2. Análisis de fiabilidad del instrumento Competencias laborales	38
Tabla 3. Análisis de fiabilidad del instrumento Desempeño laboral	38
Tabla 4. Tabla de frecuencia, Competencias laborales	39
Tabla 5. Tabla de frecuencia, Competencias laborales básicas	39
Tabla 6. Tabla de frecuencia, Competencias laborales básicas	40
Tabla 7. Tabla de frecuencia, Desempeño laboral	40
Tabla 8. Tabla de frecuencia, Perspectiva	41
Tabla 9. Tabla de frecuencia, Equidad	41
Tabla 10. Tabla de frecuencia, Fortaleza	42
Tabla 11. Tabla de frecuencia, Equilibrio.....	42
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables Competencias laborales y Desempeño laboral	43
Tabla 13. Correlación entre la dimensión competencias laborales básicas y el desempeño laboral.....	43
Tabla 14. Correlación entre la dimensión competencias laborales diferenciadoras y el desempeño laboral	44
Tabla 15. Correlación entre las Competencias laborales y el desempeño laboral.....	45

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Actualmente la sociedad vive en un mundo globalizado y competitivo donde las organizaciones emplean cada vez más fuerzas de trabajo competitivas, por lo que buscan más y mejores profesionales que les permitan incrementar su competitividad. En este contexto, el sector empresarial, que es la locomotora de la economía, reacciona inmediatamente con su comportamiento de crecimiento, pues es un gran generador de empleo porque crea empleo y muestra la gran capacidad que necesitan las empresas para crear empleo en el mundo, (Ducci, 2020).

Las empresas a nivel global tratan de encontrar un recurso humano con ciertas habilidades para cubrir los puestos de trabajo, pero son pocas las empresas que no conocen sus competencias y por lo tanto no es posible evaluarlas. Las nuevas estrategias permiten un cambio de métodos y técnicas para mejorar y aumentar el desempeño, la productividad y el desarrollo de las personas, (Siliceo, 2019), para Vásquez (2022), la gestión de los recursos humanos actualmente en el mundo, afronta nuevas barreras y nuevos retos que determinarán el futuro de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones.

Son pocas las empresas que trabajan por competencias empresariales en el Perú, considerando el personal, les permite involucrarse y trabajar para lograr un mayor crecimiento empresarial en beneficio de ambas partes. Las organizaciones deben, en la primera fase, modificar sus procesos en función de las competencias de la fuerza de trabajo requeridas en los diferentes puestos de trabajo. Al identificarlos, permitirá que la gestión de las evaluaciones de desempeño sea más beneficiosa y se beneficie de ella en las organizaciones, (Keith, 2020).

Las competencias laborales permiten que las personas tengan mejores índices de desempeño en sus trabajos y permiten el avance en sus carreras. Las competencias de la fuerza laboral son aquellas que son determinadas por una empresa de acuerdo con sus principales funciones

productivas y funciones en cada puesto de trabajo con el fin de lograr una mayor eficiencia, (Vela, 2018).

El desempeño laboral es un sistema de medición que permite conocer los niveles de competencia de cada empleado en el puesto que desempeña. Además, los resultados brindan datos importantes para la toma de decisiones sobre mejoras en los planes de gestión de recursos humanos y programas de crecimiento empresarial, (Capuano, 2019).

Por ello, el éxito de las organizaciones depende enteramente del cumplimiento continuo de los objetivos que dependen del talento humano que posean y del manejo que se le dé a cada talento. Una forma de aprovechar todos los talentos que tienen los colaboradores es la adecuada gestión por competencias, (Ruiz, 2020). A lo largo de los años, a nivel mundial, las organizaciones han comenzado a resaltar la importancia de la gestión por competencias, dado que permite no solo identificar, sino aprovechar al máximo las diferentes capacidades y habilidades que posee cada persona y que, a su vez, tiempos requeridos en los diferentes puestos de trabajo, (Ducci, 2020).

Las organizaciones quieren contar con personal calificado que coincida con un excelente desempeño laboral. Cada colaborador, junto con los de todos los colaboradores, realiza tareas específicas que mantienen la empresa en funcionamiento. Para que esto sea posible, es importante contar con una buena gestión por competencias, (Tejada y Navío, 2019).

En los últimos años el talento humano ha sido fundamental para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, esta mejora ha sido comprobada en el desempeño laboral. El desempeño laboral permite evaluar el desempeño de los colaboradores, puesto que a través de este se puede evaluar el cumplimiento de metas, objetivos y resultados; cabe señalar que el desempeño laboral en ocasiones se ve afectado por las diferentes condiciones laborales que ofrece la organización, (Ayala, 2018).

Actualmente, algunas empresas realizan revisiones periódicas del desempeño laboral para identificar deficiencias y retroalimentar los procesos que llevan a cabo, (Davenport, 2019). Tanto las competencias

laborales como el desempeño laboral se utilizan como estrategias de éxito que garantizan el crecimiento de las organizaciones. Las organizaciones que no implementan la gestión por competencias hoy en día pierden la oportunidad de desarrollar las habilidades y capacidades de sus empleados, (Tejada y Navío, 2019).

A nivel nacional, es común que la mayoría de las organizaciones implementen una adecuada estrategia basada en competencias; el problema surge al enfocarse en medianas y pequeñas empresas, porque muchas de estas no saben cómo implementar una buena estrategia basada en competencias y desconocen todos los beneficios que esa estrategia puede traer, (Pereda, 2020).

Actualmente algunas organizaciones de la ciudad de Trujillo han desarrollado competencias laborales, y en el desarrollo de este estudio se investigará una empresa del rubro gastronómico, el cual tiene como efecto determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores.

A nivel local la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es reconocida por su amplia trayectoria en el rubro gastronómico, aproximadamente con 52 años de experiencia en el mercado trujillano. Con el pasar del tiempo, la empresa ha ido incrementando el número de sus colaboradores, así como sucursales, contando en la actualidad con tres 3 de ellos ubicados en Moche, Trujillo y Huanchaco. Hoy en día el restaurante es dirigido por gerencias y jefaturas que desarrollan las competencias laborales de manera empírica, dado que no se ha establecido un modelo específico al cual se deba obedecer. El restaurante busca aprovechar al máximo los talentos que posee, así como también busca captar futuros colaboradores competitivos con potencial a desarrollar, de tal manera, que pueda ser competitiva en el mercado gastronómico. Casa Quimuk Cocina Criolla ansía saber cuál es la relación entre las competencias laborales con el desempeño laboral, es decir desea saber qué tanto es que un buen desarrollo por competencias laborales puede afectar el buen desempeño laboral de sus colaboradores, de modo que puedan enfilar a sus colaboradores en llegar a los objetivos organizacionales.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La investigación teórica abarca esencialmente los aportes de los investigadores como Alles (2018), así mismo Blando (2017), para la variable competencias laborales, en la variable desempeño laboral Chiavenato (2009), principalmente con la contribución de estos investigadores se logró el desarrollo teórico de la presente investigación.

1.2.2. Práctica

Se desarrolló la investigación para estudiar, analizar y extraer conclusiones que puedan aplicarse directamente a la solución de problemas apremiantes en el ámbito empresarial, como la poca atención por parte de los empleados o colaboradores de la organización, escasa percepción de los escenarios competitivos, lo que se refleja no solo en el crecimiento de la empresa, sino también en el desarrollo personal en actitudes y habilidades; tecnológicamente es posible diseñar escenarios de optimización existentes o actualizados de un entorno organizacional competitivo mediante la ejecución de una aplicación de lineamientos o parámetros validados y representativos que conduzcan a la comprensión de ideas y diseños tecnológicos que hayan sido probados como aporte indirecto de la investigación.

1.2.3. Metodológica

Para la realización del presente trabajo de investigación se aplicó el método científico, revisando los datos de una manera sistemática para la constatación de la hipótesis, de igual forma se validan los instrumentos de utilizo tanto el alfa de Alfa de Cronbach, así como el juicio de expertos investigación para asegurar la confiabilidad y validez de los resultados, siguiendo todo el rigor científico de la investigación científica.

1.2.4. Social

El impacto social del trabajo de investigación se relaciona directamente con la mejora de las competencias laborales las cuales pueden relacionarse con el desempeño de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, con el principal objetivo de generar identificación organizacional en los mismos, lo que trae consigo el aumento de su productividad y un mejor ambiente laboral desde la perspectiva social empresarial.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de competencias laborales de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.
- Identificar el nivel de desempeño laboral que caracteriza a los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.
- Determinar la relación entre las competencias laborales básicas y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.
- Determinar la relación entre las competencias laborales diferenciadoras y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Castillo (2020), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *Desarrollo de competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de La Taberna del León, Tizapán – México, 2020*. El presente trabajo de investigación de tipo básico de nivel correlacional de corte transversal tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de La Taberna del León ubicada en la ciudad de Tizapán, México. La metodología en la cual se ha desarrollado por una hoja censal, las cuales se aplicaron a los 52 colaboradores de la empresa, analizando aspectos informativos generales, etc. En la primera etapa definió el grupo de estudio en donde determinó que lo más prudente era realizar un censo poblacional, trabajando con los 52 colaboradores de la empresa. Para la recolección de datos de campo empleó una hoja censal en la que detallan aspectos informativos de los colaboradores de la empresa, posteriormente fueron procesadas con la información recopilada, obteniendo la base de datos, la cual contiene información de los colaboradores. Para determinar el nivel de desarrollo de competencias laborales, evaluó las tablas y figuras coincidiendo en un nivel alto en todas las dimensiones que componen al desarrollo de competencias laborales, no obstante, el nivel de las variables desarrollo de competencias laborales y desempeño laboral tienen un nivel alto y medio respectivamente. Finalmente interpretó los resultados obtenidos llegando a la conclusión que las diferentes dimensiones están relacionadas inversamente con el desarrollo de competencias laborales, además la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de La Taberna del León es de tipo inversa.

Cabrera (2020), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *Competencias y desempeño laboral de los empleados de La Cabrera en la ciudad de Buenos Aires, 2020*. El presente trabajo de investigación buscó determinar la relación que existe entre las

competencias laborales y el desempeño laboral de los empleados de La Cabrera. El restaurante cuenta con 51 empleados, mismos que fueron tomados en su totalidad para el desarrollo de la investigación, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, puesto que no se manipularon ninguna de las variables en estudio y la recolección de datos se dio en un momento determinado. Se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos e información y a través de un análisis estadístico descriptivo, se obtuvieron los siguientes resultados. Se demostró que existe una relación fuerte entre ambas variables puesto que al analizar los datos obtenidos se obtuvo un resultado de 0.802 en la prueba Pearson. Además, las competencias laborales con mayor nivel de percepción fue el conocimiento de funciones con un valor del 76% en el nivel alto y por último se encontró que el nivel de compromiso está en un valor alto con un porcentaje del 81%.

Espaderos (2017), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Para la población y muestra, el estudio contó con 30 sujetos los cuales se escogieron aleatoriamente dentro de dicho departamento. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, la cual es una investigación en la que las variables no son manipuladas, es de tipo correlacional, la cual consiste en describir relaciones entre dos o más variables en un momento dado. La investigación mostró que los colaboradores se sienten identificados con la empresa, así como reconocidos por la misma, esto hace que incrementa su productividad y eficiencia, puesto que considera que su trabajo realizado es valorado y reconocido, lo cual les forma confianza en sí mismos y por ello su desempeño y satisfacción crece. Según los resultados obtenidos se concluye que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral, puesto que los sujetos evaluados muestran que poseen niveles altos de las

variables y que sin importar una de la otra obtienen resultados positivos personales como para la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Zavaleta (2020), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *Relación entre el desarrollo de competencias laborales y productividad de los trabajadores de Cosme Restaurante y Bar en la ciudad de Lima, 2019*. La siguiente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el desarrollo de competencias laborales y la productividad de los trabajadores de Cosme Restaurante y Bar. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La población fue de 39 trabajadores, por lo que se determina una muestra censal, puesto que se trabajó con el cien por ciento de la población. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento aplicado fueron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables (desarrollo de competencias laborales y productividad). Los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de $\rho=0,165$, lo que indica que entre las dos variables existe una relación positiva media; también se encontró una $p=0,149$ ($p>0,05$) que implica que no existe una relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la productividad de los trabajadores de Cosme Restaurante y Bar, ya sea por falta de evidencia o por tener una muestra pequeña.

Cornejo (2020), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *Comunicación organizacional interna y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Menú Express EIRL de Cajamarca, 2020*. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Comunicación organizacional interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Menú Express EIRL de Cajamarca, 2020. la investigación es de tipo es descriptiva correlacional y de diseño no experimental – transversal, la muestra fue de 20 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios uno por cada variable con un total de 33 ítems. Para los datos descriptivos se utilizaron tablas estadísticas y para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba de coeficiente de relación Rho Spearman. Se encontró que con un nivel de significancia

(0.05) y con una correlación de 0.663 existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Menú Express EIRL de Cajamarca, 2020. De la misma manera se logra establecer que existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación organizacional interna: Identificación con la organización, comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal y comunicación transversal con el desempeño laboral. Concluyendo que la comunicación organizacional interna y sus diferentes tipos de transmitir información dentro de una organización, tienden a relacionarse con el desempeño laboral de los colaboradores en la Menú Express EIRL de Cajamarca, 2020.

Cerna (2019), en su investigación para obtener el grado de licenciado titulado *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019*. El trabajo tiene como objetivo identificar cómo se presentan las Competencias Laborales en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de Chancay 2019. Su metodología fue básica, diseño no experimental, descriptivo, la población de estudio fue conformada por 170 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. Para la medición de las variables se utilizó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario de 30 preguntas dirigidos a los trabajadores administrativos. La confiabilidad fue validada mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Los resultados muestran un porcentaje alto confiable, de que existe con un porcentaje mayoritario de 64% de los trabajadores administrativos presentan un nivel bajo de Competencias Laborales, así mismo el 36% un nivel medio, y nadie manifestó un nivel alto. Los resultados obtenidos demostraron que existe un bajo nivel de Competencias Laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chancay.

2.1.3. A nivel local

Pereda (2020), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *Las competencias laborales y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Representaciones Agromaster SAC – oficina Trujillo, 2019*. La investigación se realizó teniendo como escenario geográfico el

Distrito de Trujillo, específicamente en la empresa Representaciones Agromaster SAC, siendo su principal objetivo evaluar las competencias laborales y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Representaciones Agromaster SAC, distrito de Trujillo, la investigación realizada de acuerdo a su alcance es de tipo descriptiva, no experimental, se utilizó el Método Inductivo– Deductivo, Método Hipotético–Deductivo, se utilizó como técnica de recopilación de datos, al cuestionario de encuesta, para validar la confiabilidad de dicho instrumento de recolección de datos, se aplicó el método Alpha de Cronbach, obteniéndose un índice de 0.806 para la encuesta total, para la variable Competencia laboral un índice igual a 0.802 y un índice de 0.823 para la variable desempeño laboral; con la información obtenida se pudo cumplir con los objetivos propuestos, comprobando la hipótesis y, se llegó a determinar como resultado principal que las variables de estudio se encuentran relacionadas positivamente, con un coeficiente de correlación igual a 0.450 que evidencia dicha relación.

Bazán (2021), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *La responsabilidad social empresarial y su relación con el desempeño laboral en la empresa Somos Limpieza SRL, 2020*. La presente investigación presentó un diseño no experimental, de corte transversal, y de tipo descriptivo y correlacional, cuya muestra de estudio estuvo conformada por 135 colaboradores de la empresa, como instrumento de recolección de datos utilizó al cuestionario, el cual fue validada por el Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.9940 y 0.9305 respectivamente para ambos cuestionarios, tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño laboral de la empresa Somos Limpieza SRL, los datos fueron recopilados en una base de datos de Excel para su procesamiento matemático y estadístico, posterior al análisis de la información, se pudo concluir que: Al aplicar la Correlación de Pearson a las variables de desempeño laboral y responsabilidad social empresarial, se pudo determinar un índice de correlación de 0.999 puntos, catalogada en la escala como una Correlación positiva muy fuerte, con una significancia del 0.05.

Sánchez (2020), en su investigación para obtener el grado de Licenciado titulado *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. La presente investigación tiene como objetivo determinar si la Motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. La población y muestra de estudio estuvo conformada por los 21 colaboradores que laboran en la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Para la variable Motivación estuvo conformada por 21 preguntas y en el caso de la variable Desempeño Laboral por 24 preguntas. El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado del Alpha de Cronbach de 82.4 % para la variable Motivación y de 85.8% para la variable Desempeño laboral determinándose que los niveles de confiabilidad de ambas son buenos.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Competencias laborales

- Definición

Alles (2008), define que competencias son las características de personalidad, seguida de los comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Aclara de igual manera que cada puesto de trabajo tiene diferentes características o especificaciones y que dependerá de cada organización o empresa determinar las competencias. Además, define que no debe confundirse la percepción de las competencias conductuales y las técnicas, puesto que ambas se relacionan en las competencias que cada persona tiene para desempeñarse en cualquier área de trabajo.

Por su parte, Blanco (2017), establece que las competencias laborales son el conjunto de comportamientos que se relacionan con un buen desempeño laboral, y que, desde esta perspectiva, las competencias deben de incluirse

en las directrices estratégicas de las organizaciones, puesto que son conocimientos necesarios para alcanzar la misión y objetivos productivos. También define que los comportamientos y habilidades deben ser observables y cuantificables para que aporten una visión operativa en la finalidad de los recursos humanos en el desarrollo estratégico de la organización

- Enfoque por competencias
- Enfoque funcionalista

Su origen proviene del ámbito anglosajón y establece desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar. La competencia dentro de este enfoque es definida a partir de un análisis de las funciones claves que hace la persona dentro de su labora, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en el cómo se logran hacer. Permite a las empresas medir el nivel de competencia técnica de su personal, principalmente ligadas a oficios, y definir las brechas (Sandoval *et al.*, 2005).

- Enfoque americano

Pone de manifiesto la importancia de la observación de los trabajadores exitosos y efectivos y de la determinación de qué es lo que los diferencia de aquellos menos exitosos. El enfoque sobre la competencia de McClelland abogó por el uso del concepto de competencia, en lugar del concepto de inteligencia y mostró cómo identificar competencias a través de entrevistas conductistas (Gil, 2008), en este sentido, las competencias se adquieren a través de la formación y el desarrollo y se fundamentan en la descripción de conductas observables o desempeños in situ (Mulder *et al.*, 2018).

Las características definitivas del enfoque americano o conductista son la demostración, la observación y la evaluación de los comportamientos o conductas. Las competencias son aquellas características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones (Alcantara, 2019).

- Enfoque genérico

Está dirigido a identificar las habilidades comunes que explican las variaciones en los distintos desempeños. De nuevo, en este enfoque, se identifican a las personas más efectivas y a sus características más distintivas, (Tejada, 2003). A continuación, las características principales y genéricas de las personas que han realizado los desempeños más eficaces. Las competencias determinadas de esta manera se pueden aplicar a diferentes grupos profesionales. Alavi y Leidner (2017), confirmó las diversas formas que las competencias genéricas pueden adoptar dependiendo de los contextos o de los lugares de trabajo. Alles (2006), subrayó dos rasgos cruciales de las competencias genéricas: primero, que dirigen la atención hacia enfoques más amplios de la competencia, y segundo, que son sensibles a los cambios en los contextos laborales. La competencia en este sentido está más relacionada con un desempeño global que sea apropiado a un contexto particular, (Spencer, 2003).

- Enfoque cognitivo

Tienen como concepto nuclear el de representación, entendido como un conocimiento organizado que se actualiza en la actividad mental, en la actuación. Esto da origen al modelo de competencia al estudiar la competencia lingüística, comprendida por el autor como un conocimiento de reglas. De la misma forma, las estructuras lógicas propuestas por la teoría del desarrollo cognitivo de J. Piaget fueron consideradas un modelo de competencia, (Aranda, 2018).

La definición de competencia empleada en el enfoque cognitivo incluye todos los recursos mentales que los individuos emplean para realizar las tareas importantes, para adquirir conocimientos y para conseguir un buen desempeño, (Chamocho, 2006). Este enfoque se utiliza a veces simultáneamente con las habilidades intelectuales o con la inteligencia. Los enfoques cognitivos clásicos que se centran en competencias generales cognitivas incluyen modelos psicométricos sobre la inteligencia humana, modelos de procesamiento de la información y el modelo de piagetiano de desarrollo cognitivo. Una interpretación más estrecha del enfoque cognitivo gira en torno a las

competencias cognitivas especializadas. Estas competencias especializadas hacen referencia a un grupo de prerrequisitos cognitivos que los individuos deben poseer para actuar bien en un área determinada. Otra interpretación del enfoque cognitivo es la diferenciación entre competencia y desempeño, (Mulder et al, 2018).

- Enfoque socio-constructivo

Defendido, por Hodkinson e Issitt en 1995, quienes formularon las directrices más importantes y que tienen como objetivo la utilización eficaz de las competencias, pone el acento en la similitud entre las competencias necesarias para una actuación exitosa en la sociedad (conocimiento, la cooperación, la solución de problemas, el procesamiento de la información, afrontar la incertidumbre, la toma de decisiones en función de una información incompleta, la valoración del riesgo) y desarrollo de la competencia colaborativa, (Mulder et al., 2018).

- Componentes de las competencias laborales

Los componentes inherentes de la competencia son: (a) Rasgos, referente a las características físicas tipo de carácter y personalidad de las personas; (b) Autoconcepto; referido al autoconocimiento de la persona, que forma la autoimagen del individuo y determina la predisposición de las acciones; (c) Motivos; referente a la sensación de deseo y que es el impulso a realizar ciertas acciones; (d) Conocimiento; la disposición de la información y de la formación obtenida a lo largo de la vida del individuo y (e) Destrezas, habilidades físicas y mentales, (Rábago, 2009).

- Desarrollo de las competencias laborales

Para Hoshi (2008), las competencias laborales se desarrollan en el ejercicio del puesto mismo. Esta primera etapa se llama etapa cognitiva. Es una etapa en donde el esfuerzo a escala mental es mayor, pues uno tiene que aprender y retener gran cantidad de información.

Poco a poco, conforme pasan los días y el aprendizaje se va consolidando, el trabajo se va realizando de manera más fluida. El desempeño tiende a mejorar, disminuyen los errores y los tiempos empleados para realizar las tareas. Esta segunda etapa se denomina etapa práctica (Alcantara, 2019).

La etapa de dominio se dice cuando la persona ha adquirido un dominio pleno de las funciones y tareas del puesto, cuando ha logrado un nivel de experticia que le permite actuar de manera casi automática y con un elevado nivel de desempeño, (Aranda, 2018).

- Evaluación por competencias laborales

La evaluación de competencias se considera al proceso de recolectar información acerca de las competencias desarrolladas por una persona y ser comparadas con perfiles establecidos para un puesto de trabajo en una organización, así mismo dicha evaluación estará presente durante la vida laboral del colaborador a fin de potenciarlos, (Gil, 2018).

La evaluación en el trabajo tiene objetivos psicosocial y administrativo; en el tipo psicosocial es desarrollado en la evaluación de las personas y su adaptación al ambiente laboral, lo que permite conocer el rendimiento de los colaboradores de la organización así mismo conocer sus cualidades, virtudes para potenciar y deficiencias que mejorar; y en el tipo administrativo la evaluación sirve para una adecuada selección de personal para cubrir los puestos de trabajo de la empresa, toma de decisión frente al aumento del salario, entre otros, (Camejo, 2008).

La evaluación de competencias es útil en las organizaciones, pues es un eje principal del desarrollo de la gestión de recursos humanos, por lo que cumple funciones importantes en función de la organización, de sus colaboradores y los supervisores, (Tejada, 2003).

- Dimensiones de las competencias laborales

Según Santos (2012), todas las personas poseen un conjunto de conocimientos, capacidades o habilidades, que son características individuales de fácil medición en relación con su actuación en el puesto de trabajo asignado, por lo que se divide en competencias esenciales o básicas y competencias diferenciadoras, competencias que permiten distinguir de quienes sobresalen con referencia a su desenvolvimiento laboral, (Gil, 2018).

- Competencias básicas

Las competencias básicas se refieren a la formación educativa que requiere el hombre, es decir engloba el pensamiento lógico- matemático y las habilidades comunicativas que le permite aplicar dicho conocimiento en el desarrollo de diferentes actividades productivas, económicas, sociales y naturales, así mismo es considerada como el punto de partida del hombre para desenvolverse en el ámbito profesional, cultural, personas y social, (Alles, 2018).

En el ámbito profesional o laboral las competencias básicas permiten que el hombre se desenvuelva con facilidad, así como entender instrucciones escritas y verbales, interpretar textos, saber escuchar y expresarse, analice soluciones de problemas, etc., (Camejo, 2008).

Las competencias básicas representan un conjunto multifuncional de conocimientos, destrezas y actitudes que toda persona debe presentar para la realización personal y laboral, adquiridas durante la etapa de enseñanza obligatoria y que le servirán de base para la formación de otros tipos de competencia, así mismo incluye en este grupo a las competencias cognitivas por los tres factores que le caracterizan descritas a continuación, (Berrocal, 2004).

- ✚ Interpretativa: Se basa en la comprensión de la información.
- ✚ Argumentativa: Se fundamenta en el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades dirigidas a la explicación de determinados procesos.
- ✚ Propositiva: Se basa en proponer hipótesis para explicar ciertos hechos o construir soluciones a problemas.

- Competencias diferenciadoras

Las competencias diferenciadoras son consideradas las actitudes que presentan cada persona sin considerar los conocimientos y habilidades que ciertamente no se pueden diferenciar entre las personas, en una organización dichas competencias intervienen en el desarrollo exitoso de las funciones en las que se desenvuelve un colaborador entre los demás colaboradores, permite distinguir entre los mejores y los excelentes, (Ulloa, 2015).

Según Spencer y Spencer (1994), las competencias diferenciadoras, llamadas también centrales están relacionadas con factores relacionados con la personalidad de cada individuo como la autoestima, valores, actitudes y motivaciones.

También llamadas habilidades blandas, son aquellas difíciles de desarrollar principalmente son de tipo social, empleabilidad. Alles (2018) indica que son aquellas cualidades intrapersonales y de relacionamiento además que describen los atributos personales como: (a) habilidades de trabajo en equipo; (b) habilidades comunicativas; (c) ética; (d) actitud positiva y flexible; (e) personalidad; (f) manejo de conflictos y (g) resolución de conflictos y (h) trabajo en equipo. Todas las habilidades mencionadas están vinculadas a la ventaja diferencial del individuo, (Ulloa, 2015).

Para desarrollar competencias blandas, Alles (2018), indica que es necesario intervenciones como: talleres con estrategias de mediano y largo plazo para obtener beneficios, así como brindar espacios de práctica para que las repeticiones de lo aprendido logren automatizarse en la conducta. Para desarrollar las competencias blandas es entender que se aprenden con una pequeña cantidad de talleres, charlas altamente enfocados y relevantes, para luego realizar alta cantidad de experiencias en el mundo real, la práctica dentro y fuera de la zona de confort, y la retroalimentación oportuna, pertinente y constructiva por parte de otras personas en una comunidad de práctica, y donde las consecuencias de lo que se hace pueden ser observadas y de fácil comprensión, (Aranda, 2018).

2.2.2. Desempeño laboral

- Definición

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral es el nivel en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos en relación con su labor. Cabe nombrar dos causantes en esta definición: el elemento del agrado como un sentimiento positivo (la del trabajador) o negativa (insatisfacción), tiene la posibilidad de tener diferentes grados de intensidad el hecho de este, (Bonilla, 1999).

Según Robbins (2010), el desempeño laboral es dependiente no solo de los escenarios salariales sino del concepto que el trabajador les dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la alegría y el confort de un individuo o, todo lo opuesto, (Bonilla, 1999).

Asimismo, el desempeño laboral es considerado como un proceso para determinar el nivel de éxito de una institución, respecto a sus actividades y metas laborales. Al medir el desempeño laboral, conocemos sobre el cumplimiento de las metas planteadas a nivel individual del personal que labora en una institución, (Robbins y Judge, 2013).

- Elementos del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), consideró que el desempeño laboral está determinado por:

- ✚ Factores actitudinales de la persona, tales como: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad.
- ✚ Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Sin embargo, para Maldonado (2011), el desempeño laboral debe considerar los siguientes elementos:

Comunicación, trabajo en equipo, capacidades, iniciativa, conocimientos, estándares de trabajo, adaptabilidad, desarrollo de talento, potencia al diseño de trabajo y maximizar el desempeño. Es importante que el personal de una organización presente un óptimo desempeño laboral, para lo cual tiene que presentar ciertas características o elementos como lo han mencionado los autores; en el caso no los presenten es importante que las instituciones busquen alternativas para fortalecer sus habilidades y así cumplan con sus objetivos planteados.

- Evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo. Así mismo, menciona otras definiciones:

- ✚ La evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar qué tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo.
- ✚ La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas del trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos.

La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se orienta al pasado; por el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro.

- ✚ La evaluación del desempeño es la calificación que los proveedores y los clientes internos adjudican a las competencias individuales de una persona con la que tienen relaciones de trabajo y que proporciona datos e información respecto de su desempeño y sus competencias individuales, los cuales servirán para buscar una mejora continua.

- Razones para evaluar el desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

- Recompensas

La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.

- Retroalimentación

La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.

- Desarrollo

La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo) y los débiles (aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

- Relaciones

La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.

- Percepción

La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.

- Potencial de desarrollo

La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

- Asesoría

La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

- Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo con Duarte (2004), son cuatro las dimensiones que ayudan a medir el desempeño laboral, estas son:

- Perspectiva

Tener la capacidad de ver a largo plazo y con una visión objetiva sobre la realidad. Tomar decisiones con base en datos que provengan del análisis del entorno, conociendo sus consecuencias y ejecutándolas en el momento preciso. Tener autodominio sobre emociones, acciones y pensamientos, tener en el centro de cada acción al hombre.

- Equidad

Dar a cada persona lo que le corresponde en la medida, lugar y tiempo preciso, ofreciendo las mismas oportunidades a aquellos que poseen las

mismas capacidades y retribuyendo justamente a cada persona. Otorgar a cada situación la importancia que le corresponde.

- **Fortaleza**

Permanecer o resistir en la búsqueda del bien a pesar de las amenazas, peligros o posibles daños que pueden originar. Valentía y perseverancia necesarias para sacar adelante los proyectos, sin dejarse vencer por las dificultades, y tener la visión y fuerzas necesarias para saber cuándo se debe abandonar una tarea.

- **Equilibrio**

Saber moderar sus apetitos o instintos que le impidan llegar a fines más altos. Moderación en aspectos internos y externos que esclavicen a la persona. Capacidad de disfrutar de los placeres y someter las pasiones a la razón.

2.3. Marco conceptual

- **Actitud**

Son considerados la valoración que realiza una persona de un estímulo que puede ser favorable o desfavorable, siendo la forma de mostrar nuestra realidad, son modificables a través de experiencias y críticas, (Werther y Davis, 2008).

- **Comunicación**

Es un proceso por el cual se trasmite y se recibe información, ideas y opiniones para la comprensión en un ambiente laboral, (Werther y Davis, 2018).

- **Competencia**

Capacidad para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño laboral, (Alles, 2018).

- **Rendimiento**

Refiere el producto o la utilidad que rinde o da una persona o cosa. Es la proporción entre el resultado que se obtiene y los medios que se emplearon para alcanzar al mismo, (Montenegro, 2010).

- **Evaluación del desempeño**

Es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro, (Montenegro, 2010).

- **Competencia laboral**

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo, (Alles, 2018).

- **Desempeño**

Es el rendimiento, utilidad o productividad que una persona puede aportar, con tareas o actividades que tiene programado a realizar, (Ayala, 2018).

- **Expectativa**

Las expectativas son expresadas a través de modelos matemáticos de probabilidades, los cuales son determinados por el desempeño real en la práctica laboral, (Montenegro, 2010).

- **Conocimiento**

Alles (2006), define al conocimiento como el saber que consigue mediante la expresión la experiencia personal, la observación o el estudio.

- **Organización**

El conjunto de personas que tienen el propósito de cumplir objetivos empresariales con el fin de generar rentabilidad en la empresa, (Chiavenato, 2009).

2.4. Hipótesis

H₀: No existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

H_i: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias laborales	Es el proceso que permitirá captar e identificar todas las capacidades que son necesarias para un determinado puesto de trabajo, a través de un perfil que sea cuantificable. La correcta aplicación del proceso genera éxito en el desempeño de cada colaborador en su puesto de trabajo (Alles, 2018).	Son el conjunto de comportamientos que se relacionan con un buen desempeño laboral, y que desde esta perspectiva, las competencias deben de incluirse en las directrices estratégicas de las organizaciones, puesto que son conocimientos necesarios para alcanzar la misión y objetivos productivos (Blanco, 2017).	Competencias laborales básicas	Conocimiento de funciones	01 al 20	Escala ordinal
				Nivel de experiencia		
				Cooperación		
				Nivel de autoestima		
				Compromiso		
Desempeño laboral	Es la manera en que las personas cumplen con sus tareas, deberes y objetivos dentro de la organización. Las personas buscan alcanzar los objetivos establecidos por la organización y para ello es necesario que los colaboradores aporten un buen desempeño laboral (Chiavenato, 2009).	Mide el cumplimiento de las tareas requeridas de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa el colaborador. Las organizaciones requieren de personas que desempeñen eficaz y eficientemente sus funciones, de manera que puedan lograr cumplir las metas trazada Chiavenato,	Perspectiva	Rasgos de personalidad	61 al 65	Escala ordinal
				Toma de decisiones		
				Visión clara		
				Planificación de tareas		
				Delegación de tareas		
			Equidad	Involucramiento en la tarea	66 al 70	
				Cumplimiento de objetivos		
				Reconocimiento de logros		
				Organización de trabajo		
				Respeto		
Busca de alternativas						

Fuente: Elaboración

propia

2009).

Fortaleza	C	71 al 75
	Confianza	
	Atención	76 al 80
Equilibrio	a los	
	problemas	
	Tiempo y	
	espacio	
	o	
	Control de	
	emociones	

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Para Alfaro (2016), la población es la agrupación de unidades de las que se pretende obtener información y posteriormente elaborar conclusiones.

Para ello la población para el presente estudio fue la totalidad de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla de la ciudad de Trujillo: 63 personas.

Tabla 2: *distribución del personal por puesto de trabajo*

<i>Personal</i>	<i>Área</i>
<i>Administrativos</i>	6
<i>Contabilidad</i>	4
<i>Cocina</i>	20
<i>Camareros</i>	15
<i>Barmans</i>	8
<i>Limpieza</i>	6
<i>Seguridad</i>	4
<i>Total</i>	63

Nota: Elaboración propia

3.1.2. Muestra

Una muestra estadística se presenta como una parte o subconjunto derivado de unidades representativas, las cuales fueron seleccionadas en forma aleatoria, y que son sometidas a observación científica con la finalidad de obtener resultados válidos, (Ballestrini, 2017).

En este caso particular al contar con una población, menor a 100 individuos, se considera la totalidad de la población; es decir $N=n$. En este sentido se realizó un estudio censal; para el recojo de información relevante para la investigación.

3.2. Métodos

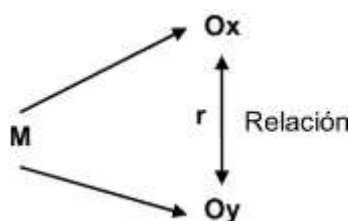
3.2.1. Diseño de investigación

La investigación posee un enfoque cuantitativo, esto debido a que se usó la recopilación de datos para probar las hipótesis. Bajo esta línea, la investigación se medirá en función de datos numéricos y porcentajes, (Collado et al., 2017).

Muntané (2017), así mismo, la investigación es de tipo básica, pues de acuerdo con toda investigación es básica, toda vez que, por intermedio del entendimiento del problema observable, o de las relaciones que se establecieron entre las variables, procure generar conocimiento en el referido contexto.

Así también, para el presente trabajo se consideró un diseño no experimental, debido a que no se realizará ningún control para las variables de investigación; además de ser de corte transversal y de tipo correlacional, a través del cual se buscará determinar la posible relación entre las variables de estudio o categorías, de una situación en particular. Particularmente suele examinarse la correlación entre ambas variables que se estudian, aunque en ciertos casos suele ubicarse en los estudios, relación entre más de dos variables (Collado *et al.*, 2018).

Al ser un diseño correlacional, el esquema lógico que lo representa es el siguiente:



Donde:

- ❖ M: muestra
- ❖ O_x : Variable independiente (Competencias laborales)
- ❖ O_y : Variable dependiente (Desempeño laboral)
- ❖ r: Relación entre variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnicas de recolección de datos

El método considerado y empleado fue la encuesta, motivo que es procedimiento de tipo investigativo, concluyendo que recopila información de los encuestados con relación a las variables y se aplica según el método planteado basados en los objetivos y dimensiones, (Ballestrini, 2017).

- ❖ Encuesta, método de recopilación de datos con el objeto de conocer información relacionada a las variables *competencias laborales* y *desempeño laboral*, de conformidad a las dimensiones e indicadores que han sido propuestos.

- **Instrumentos de recolección de datos**

Muntané (2017), menciona que el cuestionario tiene por definición la agrupación de interrogantes que ayuda a recopilar información en referencia a la percepción, opinión, características y actitud de un conjunto de individuos de forma sistemática y metódica.

- ❖ Cuestionario: Se tuvo en consideración una agrupación de interrogantes por variable, el cual se aplicó a 63 colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla; los cuestionarios son confeccionados mediante la escala de Likert, con rangos de valor del 1 al 5, los mismos que valoran el grado de conformidad determinados desde “*nunca*” hasta “*siempre*”.

3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- **Validez del instrumento**

La Validez del instrumento hace referencia al grado en que el instrumento de investigación mide la variable o las variables de investigación.

Según Collado et al. (2017), acotan que la validez del instrumento hace referencia al grado en que el instrumento mide la variable que se pretende medir.

En el presente trabajo de investigación, para validar el instrumento se recurrirá al juicio de tres expertos calificados, lo que se refiere al grado en que supuestamente un instrumento de investigación mide las variables en disputa, de acuerdo con la opinión de los expertos profesionales.

- **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad de los instrumentos de evaluación se realizó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, con el cual se determinó el índice de confiabilidad de las variables presentes en el estudio, (Hernández et al., 2014).

Asimismo, para la aplicación de los instrumentos de evaluación ha sido necesario que estos cumplieran ciertos factores de evaluación como la confiabilidad, las mismas que respondan a los objetivos planteados, para ello, se empleará el SPSS, para conocer el grado de confiabilidad, donde se ha verificado que los instrumentos estaban aptos para su aplicación, por cuanto sobrepasan lo indicado.

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla de la ciudad de Trujillo.

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

- Procesamiento de datos

La evaluación, análisis y discernimiento de los resultados, es la ejecución sistemática de las herramientas y técnicas para recabar información, siendo la fase más significativa de la investigación, motivo que se tabularan los datos y se analizaron por ítems, posteriormente se presentaron en cuadros estadísticos en relación a las dimensiones planteadas de cada variable, esto sirve para un mejor entendimiento de los resultados y descubrimiento de conocimientos en relación a la realidad problemática, hipótesis y objetivos planteados de esta forma considerando como aporte a la investigación.

En relación con los objetivos enunciados en el presente trabajo, se aplicó la herramienta del cuestionario a los colaboradores de Casa QuimukCocina Criolla.

- Análisis de datos

El procedimiento partió de hechos generales para luego alcanzar hechos particulares de la investigación, utilizando la revisión bibliográfica de teóricos, modelos, herramientas y técnicas en relación a las variables logrando entendimiento mediante la contrastación con la hipótesis, como también la utilización del software SPSS (Statistical Package for Social

Sciencie) que sirve para la evaluación, análisis y discernimiento de los resultados finales, el cual permite medir los niveles de las variables independiente y dependiente.

IV. **PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

4.1. **Presentación de resultados**

- Análisis de fiabilidad del instrumento

La confiabilidad del cuestionario se realizó a través de la prueba de Alfa de Cronbach. Se procedió con el análisis correspondiente de cada una de las variables en el paquete estadístico SPSS; la variable competencias compuesto por 60 ítems y el desempeño laboral por 20 ítems. La muestra estuvo conformada por 63 colaboradores que es el 100% de la muestra.

Tabla 3. *Análisis de fiabilidad del instrumento Competencias laborales*

Alfa de Cronbach	N. de ítems
0.993	60

Nota: SPSS v.25

Interpretación

De acuerdo con los resultados de la tabla, el estadístico de prueba Alfa de Cronbach muestra un nivel de aceptación del 0.993 que equivale al 99.3% de confiabilidad de los datos.

Tabla 4. *Análisis de fiabilidad del instrumento Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N. de ítems
0.980	20

Nota: SPSS v.25

Interpretación

De acuerdo con los resultados de la tabla, el estadístico de prueba Alfa de Cronbach muestra un nivel de aceptación del 0.980 que equivale al 98.0% de confiabilidad de los datos.

- Descripción de los resultados de la estadística descriptiva
- Variable independiente: Competencias laborales

Objetivo específico uno: Determinar el nivel de competencias laborales de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022

Tabla 5. *Tabla de frecuencia, Competencias laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Competencias laborales	Bajo	4	6.3	6.3	6.3
	Regular	21	33.3	33.3	39.7
	Alto	38	60.3	60.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 6.3% de estos consideran que el nivel de competencias laborales en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es baja, el 33.3% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 60.3% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 60% de colaboradores poseen buenas competencias laborales para el desarrollo de su trabajo y para el beneficio de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

Dimensiones de las Competencias laborales

Dimensión uno: Competencias laborales básicas

Tabla 6. *Tabla de frecuencia, Competencias laborales básicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Competencias laborales básicas	Bajo	4	6.3	6.3	6.3
	Regular	20	31.7	31.7	38.0
	Alto	39	61.9	61.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 6.3% de estos consideran que el nivel de competencias laborales básicas en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es baja, el 31.7% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 61.9% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 61% de colaboradores poseen buenas competencias

laborales básicas para el desarrollo de su trabajo y para el beneficio de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

Dimensión dos: Competencias laborales diferenciadoras

Tabla 7. *Tabla de frecuencia, Competencias laborales diferenciadoras*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Competencias laborales diferenciadoras	Bajo	4	6.3	6.3	6.3
	Regular	21	33.3	33.3	39.6
	Alto	38	60.3	60.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 6.3% de estos consideran que el nivel de competencias laborales diferenciadoras en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es baja, el 33.3% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 60.3% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 60% de colaboradores poseen buenas competencias laborales diferenciadoras para el desarrollo de su trabajo y para el beneficio de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

- Variable dependiente: Desempeño laboral

Objetivo específico dos: Identificar el nivel de desempeño laboral que caracteriza a los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022

Tabla 8. *Tabla de frecuencia, Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño laboral	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Regular	18	28.6	28.6	33.4
	Alto	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 4.8% de estos consideran que su nivel de desempeño laboral en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es baja, el 33.4% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 66.7% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 66% de colaboradores perciben que cumplen con sus tareas, deberes y objetivos dentro de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

Dimensión tres: Perspectiva

Tabla 9. *Tabla de frecuencia, Perspectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Perspectiva	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Regular	18	28.6	28.6	33.4
	Alto	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 4.8% de estos consideran que su nivel de capacidad de observar a largo plazo y su visión objetiva en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es baja, el 28.6% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 66.7% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 66% de colaboradores perciben que toman datos con base en datos que provienen del análisis del entorno, conociendo sus consecuencias y ejecutándolas en el momento preciso para el éxito de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

Dimensión cuatro: Equidad

Tabla 10. *Tabla de frecuencia, Equidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Equidad	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Regular	18	28.6	28.6	33.4
	Alto	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 4.8% de estos consideran que la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla otorga a cada situación la importancia que le corresponde en un nivel bajo, el 28.6% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 66.7% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 66% de colaboradores perciben la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla otorga a cada colaborador lo que le corresponde, ofreciéndoles las mismas oportunidades a aquellos que poseen las mismas capacidades y retribuyendo justamente a cada colaborador.

Dimensión cinco: Fortaleza

Tabla 2. Tabla de frecuencia, Fortaleza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Equidad	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Regular	19	30.2	30.2	35.0
	Alto	41	65.1	65.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 4.8% de estos consideran en su nivel de fortaleza en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es bajo, el 30.2% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 65.1% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 65% de colaboradores perciben que ante una amenaza que sufra la empresa estos permanecen y se resisten a buscar un bienestar personal.

Dimensión seis: Equilibrio

Tabla 12. Tabla de frecuencia, Equilibrio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Equidad	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Regular	18	28.6	28.6	33.4
	Alto	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con la tabla se observa que el 4.8% de estos consideran en su nivel de equilibrio en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla es bajo, el 28.6% de los colaboradores consideran que es regular, y finalmente el 66.7% de los colaboradores consideran que es alto, lo que significa que más del 66% de colaboradores perciben que saben moderar sus instintos y disciernen entre lo correcto y lo incorrecto que puedan perjudicar el éxito de la empresa.

- Descripción de los resultados de la estadística inferencial
Prueba de normalidad – Kolmogórov-Smirnov

Tabla 13. Prueba de normalidad de las variables Competencias laborales y Desempeño laboral

	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	0.288	63	0.000
Desempeño laboral	0.277	63	0.000

Nota: SPSS v.25

Interpretación

Dado que la muestra empleada es grande (mayor a 50 colaboradores), por consiguiente, se interpretó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. En la tabla 13, se observa que, el nivel de significancia, tanto para la variable Competencias laborales como para la variable Desempeño laboral, es menor al 0,05. Por lo que se concluye que los datos analizados no presentan una distribución normal. Es por ello, que se optó por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar la relación si existe o no relación entre las Competencias laborales y el desempeño laboral en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

Objetivo específico tres: Determinar la relación entre las competencias laborales básicas y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

Tabla 14. Correlación entre la dimensión competencias laborales básicas y el desempeño laboral

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
Competencias laborales básicas	Sig. (bilateral)	,852** 0.000
	N	63

Nota: SPSS v.25

Interpretación

De acuerdo con la tabla indica que existe una correlación directa entre la competencia laboral básica y el desempeño laboral, asimismo los resultados indican que la correlación es fuerte y significativa ($r=0.852$). Por lo tanto, ante mejor sean las competencias laborales básicas mejor será el desempeño laboral del colaborador en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

Objetivo específico cuatro: Determinar la relación entre las competencias laborales diferenciadoras y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022

Tabla 15. *Correlación entre la dimensión competencias laborales diferenciadoras y el desempeño laboral*

Competencias laborales diferenciadoras	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Desempeño laboral
	N	,887** 0.000 63

Nota: SPSS v.25

Interpretación

De acuerdo con la tabla indica que existe una correlación directa entre la competencia laboral diferenciadoras y el desempeño laboral, asimismo los resultados indican que la correlación es fuerte y significativa ($r=0.887$). Por lo tanto, ante mejor sean las competencias laborales diferenciadoras mejor será el desempeño laboral del colaborador en la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla.

- Contratación de hipótesis

Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

- Hipótesis general

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

- Regla de decisión

✚ Si el p valor es > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

✚ Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 16. *Correlación entre las Competencias laborales y el desempeño laboral*

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
Competencias laborales	Sig. (bilateral)	,879**
	N	0.000
		63

Nota: SPSS v.25

Interpretación

De acuerdo con la tabla, se puede observar que se ha determinado que existe una relación significativa entre las variables, pues el valor sig. Obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación directa positiva fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0.879; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, evidencia que la variable 1 se relaciona en un 77.3% sobre la variable 2, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

4.2. Discusión de resultados

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022, para lo cual fue necesario establecer las dimensiones para tener en cuenta para ambas variables de estudio. Santos (2012) señala que las más adecuadas para la medición de esta variable son las competencias laborales básicas y las competencias laborales diferenciadoras. Mientras que para evaluar el desempeño laboral Duarte (2004) señala que las más adecuadas son la perspectiva, la equidad, la fortaleza y el equilibrio. Los resultados determinaron que existe relación directa y significativa entre la competencia laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla en la ciudad de Trujillo, esto concuerda con el trabajo de Cabrera (2020), quien encontró que existe influencia significativa de las competencias laborales en el desempeño en los empleados de La Cabrera en la ciudad de Buenos Aires. Por su parte, Pereda (2020) menciona que, existe relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Agromaster SAC, evidenciándolo a través del análisis de correlación de Pearson con un coeficiente de 0,450.

De acuerdo con el objetivo específico uno, determinar el nivel de competencias laborales de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla,

Trujillo – 2022. Luego de procesar los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los colaboradores que trabajan en la empresa, se agrupó tomando en consideración los criterios para determinar los distintos niveles de las variables por dimensiones, identificando de esta manera que el nivel de las competencias laborales en la empresa, en el año 2022 fue buena, de acuerdo con el 60.3 % de los encuestados. Existen, sin embargo, otros colaboradores quienes consideraron que la competencia laboral en la empresa, en el año 2022 fue regular, de acuerdo con el 33.3% restante. Esto se debe a que estos consideran que tienen claro las funciones que realizan y su nivel de experiencia es el suficiente. Esto se relaciona con lo mencionado por Zavaleta (2020), señalando que conocer el nivel de competencias laborales de sus empleados permite a las empresas conocer mejor el potencial de estos, pues al conocer cuáles son sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para que se desempeñen en el cargo adecuado.

Respecto al objetivo específico dos, identificar el nivel de desempeño laboral que caracteriza a los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022. Se identificó el nivel de desempeño laboral en la empresa para conocer la situación actual de la misma, en el año 2022. De acuerdo con los resultados el desempeño laboral de los colaboradores es considerado como bueno de acuerdo con el 66.7% de los encuestados, mientras que el 28.6 % indicó que el desempeño laboral en la empresa fue regular. Ello se debe a que los colaboradores en la empresa poseen equilibrio, fortaleza, equidad y perspectiva al realizar sus actividades laborales. Ello se relaciona con lo señalado por Cabrera (2020), quien indica que medir las acciones de la empresa resulta imprescindible para detectar problemas de productividad. Por lo que conocer el desempeño laboral cobra especial relevancia. En definitiva, el autor explica que el desempeño laboral se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en la empresa, tanto de manera positiva como negativa. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarlos a su objetivo final.

Respecto al objetivo específico tres, determinar la relación entre las competencias laborales básicas y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022. Los resultados de estudio indican que existe correlación directa entre la competencia laboral básicas y el desempeño laboral ($p\text{-valor}=0.000$; $Rho=0.852$) el cual indica que al aumentar el nivel de las competencias laborales básicas, se incrementará el desempeño laboral y viceversa. Estos resultados obtenidos, también están en concordancia con el estudio realizado por Pereda (2020), en donde mostró que los empleados de la empresa Representaciones Agromaster SAC poseen las competencias básicas y funcionales, siendo capaces de efectuar los procesos que llevan a cabo habitualmente e interactuar con el resto del personal involucrado en los procesos ordinarios de la empresa. Por otro lado, Castillo (2020) en su investigación concluyó que, existió relación positiva y significativa entre competencias profesionales básicas y el desempeño laboral de los colaboradores de La Taberna, expresado mediante el coeficiente $Rho=0.803^{**}$ y el $p=0.001$ ($p < 0.05$) que indica una correlación positiva fuerte entre las competencias laborales básicas y el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico cuatro, determinar la relación entre las competencias laborales diferenciadoras y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022. Los resultados de estudio indican que existe correlación directa entre la competencia laboral diferenciadoras y el desempeño laboral ($p\text{-valor}=0.000$; $Rho=0.887$) el cual indica que al aumentar el nivel de las competencias laborales diferenciadoras, se incrementará el desempeño laboral y viceversa. Estos resultados obtenidos, también están en concordancia con el estudio realizado por Cabrera (2020), en donde mostró que los empleados de La Cabrera poseen las competencias diferenciadoras, pues están permiten hacer una diferencia entre los trabajadores con desempeño superior, con aquellos que presentan un desempeño promedio.

CONCLUSIONES

- Se determinó que las Competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla, se relacionan de forma directa y positiva (p-valor: 0.000; Rho=0.879) lo que indica que, al aumentar las competencias laborales, se incrementará el desempeño laboral y viceversa.
- Se identificó el nivel de competencias laborales de los colaboradores de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla, en el año 2022 es bueno, de acuerdo con el 60.3%.
- Se determinó el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla, en el año 2022 es bueno, de acuerdo con el 66.7%.
- Se determinó que las competencias laborales básicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla, se relacionan de forma directa y positiva (p-valor: 0.000; Rho=0.852) lo que indica que, al aumentar las competencias laborales básicas, se incrementará el desempeño laboral y viceversa.
- Se determinó que la dimensión Competencias laborales diferenciadoras y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Quimuk Cocina Criolla, se relacionan de forma directa y positiva (p-valor: 0.000; Rho=0.887) lo que indica que, al aumentar las competencias laborales diferenciadoras, se incrementará el desempeño laboral y viceversa.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo a la relación encontrada se recomienda a la empresa desarrollar actividades que mejoren las competencias laborales como el aprendizaje continuo, trabajo en equipo, orientación a resultados, gestión, planificación, resolución de problemas, comunicación, adaptabilidad, proactividad, creatividad, inteligencia emocional, estos tendrán un impacto directo con el desempeño de los colaboradores.
- Se recomienda delegar al personal que presenta mayores competencias y que sea capaz de reconocer el trabajo del resto y de empatizar con ellos. Llegar a acuerdos, dialogar, generar conversaciones que propicien una correcta resolución de conflictos, estos son claves, con ello se pretende mejorar y potenciar el nivel de calidad de servicio de la empresa.
- Para aumentar el nivel de compromiso es necesario desarrollar acciones que mejore la pasión de los colaboradores, que estos se sientan comprometido y parte de la empresa.
- Finalmente, es recomendable realizar dichos estudios periódicamente, puesto que esto permite comprender las debilidades dentro de la empresa y mejorarlas así como implementar políticas de crecimiento interno, planes de carrera, incentivos.

REFERENCIAS

- Alavi, C., & Leidner, P. (2017). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Antofagasta, Chile: Universidad de Antofagasta.
- Alcantara, S. (2019). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alfaro, H. (2016). *Metodología de Investigación Científica aplicado a la Ingeniería*. Lima, Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2018). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Aranda, B. (2018). *Competencias laborales: sistemas, surgimiento y modelos*. OIT/Cinterfor.
- Ayala, S. (2018). *Evaluación del desempeño*. Lima, Perú: Revista electrónica EL Prisma.
- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la investigación, guía práctica, (4ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Bazán, M. (2021). *La responsabilidad social empresarial y su relación con el desempeño laboral en la empresa Somos Limpieza SRL, 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Muntané, C. (2010). *Metodología de la investigación, (3ra ed)*. Colombia: Prentice Hall.
- Berrocal, F. (2004). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Blanco, A. (2017). *Trabajadores competentes; Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: ESIC.
- Bonilla, C. (1999). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista de Análisis Laboral.

- Cabrera, M. (2020). *Competencias y desempeño laboral de los empleados de La Cabrera en la ciudad de Buenos Aires, 2020*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Camejo, A. (2018). *El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos*. Entelequia.
- Capuano, A. (2019). *Evaluación de desempeño por competencias*. INVENIO.
- Castillo, D. (2020). *Desarrollo de competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de La Taberna del León, Tizapán – México, 2020*. Tizapán, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cerna (2019) "*Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019*" Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Perú.
- Chamochumbi, E. (2006). *Formación basada en competencias*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano, (3ra Ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores SA.
- Cornejo, S. (2020). *Comunicación organizacional interna y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Menú Express EIRL de Cajamarca, 2020*. Cajamarca, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Davenport, T. (2019). *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*. España: Editorial Deusto.
- Duarte, L. (2004). *Dirección por hábitos: una propuesta de valoración*. España.
- Ducci, A. (2020). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. Montevideo, Uruguay: Editorial HF.
- Espaderos (2017) "*Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía Cotzumalguapa*" Universidad Rafael Lándivar. Guatemala.
- Gil, J. (2018). *La evaluación de competencias laborales*. España: Educación XXI.
- Collado, F., & Baptista, P, Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hoshi, V. (2018). *Gestión del potencial humano*. Lima, Perú: Universidad Católica del Perú.

- Keith, D. (2020). *Administración de recursos humanos, 6ta. Edición*.
- Maldonado, F. (2011). *Evaluación del desempeño*. México: Revista Electrónica ITESCAM.
- Montenegro, E. (2010). *Cómo mejorar el desempeño del personal*. Costa Rica: Revista Crece Negocios.
- Mulder, M., Weigel, T., & Collings, K. (2018). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico*. Del Journal of Vocational Education & Training.
- Pereda, J. (2020). *Las competencias laborales y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Representaciones Agromaster SAC – oficina Trujillo, 2019*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Rábago, S. (2009). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Bélgica: Editorial Diamantidi.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional, (15va. Ed.)*. México: Pearson.
- Ruiz, P. (2020). *Gestión por competencias: Clave para el éxito empresarial*. Revista M&M.
- Sanchez (2020) "La Motivación Y El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Etral Sac En La Ciudad De Trujillo, 2020" Universidad Privada Del Norte. Trujillo, Perú.
- Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (2005). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Santos, M. (2016). *La gestión de competencias y su impacto en la mejora continua del desempeño laboral*. Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Siliceo, A. (2019). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- Spencer, J., y Spencer, S. (1994). *Competency assessment methods: History and state of the art*. Hay/Mcber Research Press.
- Spencer, L. (2003). *Competence at work: Models for superior performance*.

- Tejada, A. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del Conocimiento y gestión por competencias.*
- Tejada, J., & Navío, A. (2019). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación.* España.
- Ulloa, M. (2015). *La importancia de la formación y desarrollo por competencias en las organizaciones en el mundo actual.* Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Pérez Vásquez, E. (2022). *Gestión de recursos humanos y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.*
- Vela, S. (2018). *Gestión por competencias.*
- Werther, W., & Davis, K. (2018). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas.* México: McGraw-Hill.
- Zavaleta, W. (2020). *Relación entre el desarrollo de competencias laborales y productividad de los trabajadores de Cosme Restaurante y Bar en la ciudad de Lima, 2019.* Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de aplicación

Cuestionario para medir las Competencias laborales

Buenos días, se está realizando un trabajo de investigación titulado “*Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022*”, por ello en este cuestionario le presentamos preguntas relacionadas a las competencias laborales, que es muy importante medir para efectos de la presente investigación; así mismo, indicarles que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo cual se solicita responder a las preguntas con sinceridad.

Instrucciones:

Por favor lea la pregunta y marque la respuesta que crea conveniente utilizando la siguiente escala de valoración:

1 2 3 4 5
Nunca Poco A veces Mucho Siempre

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: COMPETENCIAS LABORALES BÁSICAS						
Indicador: Conocimiento de las funciones						
01	Cumple con las funciones pertinentes a su cargo o puesto de trabajo.					
02	Pone en práctica las técnicas, métodos e instrumentos más adecuados en su trabajo.					
03	Aplica las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos.					
04	Conoce las tareas que desempeñan otras áreas					
05	Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo					
06	Cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar apropiadamente sus funciones.					
07	Conoce detalladamente las actividades que se realizan en la empresa.					
08	Utiliza los sistemas y programas informáticos disponibles y sabe cómo funcionan.					
09	Entiende cómo se llevan a cabo los procesos de trabajo.					
10	Utiliza los conocimientos técnicos y la experiencia para mejorar su efectividad.					
Indicador: Nivel de dominio						
11	Tengo facilidad para lidiar con ideas y sustentarlas.					
12	Soy claro/a en la exposición de mis ideas.					
13	Soy muy hábil en hacer informes y otros documentos.					

14	Soluciono rápidamente los problemas que se presenten en el desarrollo de mis labores.						
15	Me siento seguro de las capacidades que tengo en la labor que desarrollo.						
16	Tengo una idea clara de las actividades que debo desarrollar para lograr los objetivos planteados en mi área de trabajo.						
17	Puedo tomar decisiones con facilidad.						
18	Busco nuevas soluciones a los problemas.						
19	Desarrollo nuevos conceptos, nuevas ideas, nuevas situaciones con originalidad.						
20	Puedo trabajar en circunstancias y condiciones variables.						
Dimensión: COMPETENCIAS LABORALES DIFERENCIADORAS							
Indicador: Nivel de cooperación							
21	Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.						
22	Proporciona ayuda a otros compañeros cuando éstos se la solicitan.						
23	Acepta la ayuda de otros compañeros cuando se necesita.						
24	Ayuda a resolver conflictos y desacuerdos explorando las diferencias e identificando los puntos comunes.						
25	Muestra reconocimiento y valora las opiniones e ideas de otros.						
26	Acentúa la necesidad de mantener una actitud de equipo ante los problemas.						
27	Ofrece su ayuda a los compañeros/colaboradores para solucionar los problemas del trabajo.						
28	Intenta llegar a acuerdos en los temas de trabajo.						
29	Hace un uso adecuado del buen humor para reducir la tensión en el trabajo.						
30	Consigue el acuerdo de otros sobre las decisiones adoptadas.						
Indicador: Nivel de autoestima							
31	Tengo hábitos que me disgustan, pero no logro eliminarlos.						
32	Se me facilita hacer amigos.						
33	Me incomoda que los demás sepan cosas de mí.						
34	Tengo metas y objetivos en mi vida.						
35	Creo que soy mejor que los demás.						
36	Las críticas me duelen o me enojan.						
37	Si algo no me parece, puedo expresarlo tranquilamente.						
38	Pongo las necesidades de otros por encima de las mías.						
39	Siento que merezco cosas buenas.						
40	Creo que puedo tener lo mejor que la vida puede ofrecerme.						
Indicador: Nivel de compromiso							
41	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.						
42	Haces las cosas lo mejor que puedes.						
43	Recibes reconocimiento por hacer bien tu trabajo.						
44	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por el logro de las metas que te has propuesto.						

45	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes.						
46	Experimentas crecimiento personal a través de tu labor regular						
47	Estás orgulloso de los aportes que haces en tu trabajo o en cualquier lugar en que te desenvuelvas.						
48	Sientes que tu actividad te lleva por el camino del éxito.						
49	Te sientes bloqueado o atascado en tu actividad.						
50	Sientes que tu nivel de energía es siempre alto.						
Indicador: Rasgos de personalidad							
51	Se considera una persona inteligente.						
52	Su mente es analítica.						
53	Es usted imaginativo o innovador.						
54	Es importante para usted tener un empleo estable.						
55	Le aburre hacer el mismo trabajo una y otra vez.						
56	Falta al trabajo con frecuencia.						
57	Sabe manejar el estrés cuando trabaja bajo presión.						
58	Sabe extraer lo positivo de sus fracasos.						
59	Aprende de sus errores.						
60	Reacciona a las críticas.						

Cuestionario para medir el Desempeño laboral

Buenos días, se está realizando un trabajo de investigación titulado “*Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022*”, por ello en este cuestionario le presentamos preguntas relacionadas al desempeño laboral, que es muy importante medir para efectos de la presente investigación; así mismo, indicarle que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo cual se solicita responder a las preguntas con sinceridad.

Instrucciones:

Por favor lea la pregunta y marque la respuesta que crea conveniente utilizando la siguiente escala de valoración:

1 2 3 4 5
 Nunca Poco A veces Mucho Siempre

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Perspectiva						
61	Antes de tomar una decisión recabas toda la información necesaria y tienes presente las consecuencias que puede arrojar.					
62	Tengo la visión clara sobre cómo debe evolucionar el trabajo de mi área en los próximos años y qué debo hacer para situarla en esa meta.					
63	Planifico mi trabajo y el de mis colaboradores y las acciones que se realizan están alineadas a los objetivos.					
64	Delego tareas a mis colaboradores y al hacerlo, otorgo la autoridad, responsabilidad y formación para que se realice.					
65	Me involucro en el trabajo de mis colaboradores y conozco sus metas personales y profesionales					
Dimensión: Equidad						
66	Al tomar una decisión pongo por encima de los objetivos de mi área los de la empresa.					
67	Reconozco y estimulo los logros de mis colaboradores.					
68	Al convocar a una reunión lo hago con el tiempo suficiente para que todos se organicen.					
69	Si cometo una injusticia con algún colaborador, pido disculpas.					
70	Escucho y tomo en cuenta a todos mis colaboradores sin importar su jerarquía.					
Dimensión: Fortaleza						
71	Cuando se presenta un problema no me desanimo y procuro motivar a mi equipo.					
72	Al presentarse una dificultad me mantengo en la lucha y busco alternativas de solución.					
73	Se renunciar a mis objetivos cuando considero que no van a llevar a ningún resultado.					

74	Se delegar y confiar en que el trabajo se va a realizar adecuadamente.					
75	Pongo atención a los problemas de mis colaboradores antes que a los propios.					
Dimensión: Equilibrio						
76	Respeto el tiempo y el espacio de los demás y procuro no interrumpir constantemente a mis colaboradores.					
77	Controlo mis emociones y me muestro sereno.					
78	La mentira no se justifica en ninguna circunstancia.					
79	Reconozco los sentimientos de mis colaboradores y trato de comprenderlos.					
80	Expreso mi punto de vista con respeto.					

FICHA DE VALIDACIÓN

Título: Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022

Juez experto: Chuecas Wong Efrain Ricardo

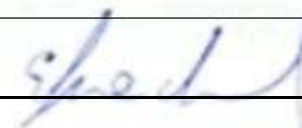
Objetivo General: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

Grado académico: Magister en Proyectos de Inversión

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

Fecha revisión: 30/05/2022

Firma:



VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	REDACCIÓN		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Indicador: Conocimiento de funciones									
Competencias laborales	Competencias laborales básicas	¿Cumple con las funciones pertinentes a su cargo o puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		¿Pone en práctica las técnicas, métodos e instrumentos más adecuados en su trabajo?	x		x		x		x		
		¿Aplica las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos?	x		x		x		x		
		¿Conoce las tareas que desempeñan otras áreas?	x		x		x		x		

	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
	¿Cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar apropiadamente sus funciones?	x		x		x		x		
	¿Conoce detalladamente las actividades que se realizan en la empresa?	x		x		x		x		
	¿Utiliza los sistemas y programas informáticos disponibles y sabe cómo funcionan?	x		x		x		x		
	¿Entiende cómo se llevan a cabo los procesos de trabajo?	x		x		x		x		
	¿Utiliza los conocimientos técnicos y la experiencia para mejorar su efectividad?	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de dominio									
	Soy claro/a en la exposición de mis ideas.	x		x		x		x		
	Soy muy hábil en hacer informes y otros documentos.	x		x		x		x		
	Soluciono rápidamente los problemas que se presenten en el desarrollo de mis labores.	x		x		x		x		
	Me siento seguro de las capacidades que tengo en la labor que desarrollo.	x		x		x		x		
	Tengo una idea clara de las actividades que debo desarrollar para lograr los objetivos planteados en mi área de trabajo.	x		x		x		x		
	Puedo tomar decisiones con facilidad.	x		x		x		x		
	Busco nuevas soluciones a los problemas.	x		x		x		x		
	Desarrollo nuevos conceptos, nuevas ideas, nuevas situaciones con originalidad.	x		x		x		x		
	Puedo trabajar en circunstancias y condiciones variables.	x		x		x		x		
	Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de cooperación									

Competencias laborales diferenciadoras	Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.	x		x		x		x		
	Proporciona ayuda a otros compañeros cuando éstos se la solicitan.	x		x		x		x		
	Acepta la ayuda de otros compañeros cuando se necesita.	x		x		x		x		
	Ayuda a resolver conflictos y desacuerdos explorando las diferencias e identificando los puntos comunes.	x		x		x		x		
	Muestra reconocimiento y valora las opiniones e ideas de otros.	x		x		x		x		
	Acentúa la necesidad de mantener una actitud de equipo ante los problemas.	x		x		x		x		
	Ofrece su ayuda a los compañeros/colaboradores para solucionar los problemas del trabajo.	x		x		x		x		
	Intenta llegar a acuerdos en los temas de trabajo.	x		x		x		x		
	Hace un uso adecuado del buen humor para reducir la tensión en el trabajo.	x		x		x		x		
	Consigue el acuerdo de otros sobre las decisiones adoptadas.	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de autoestima									
	Tengo hábitos que me disgustan, pero no logro eliminarlos.	x		x		x		x		
	Se me facilita hacer amigos.	x		x		x		x		
	Me incomoda que los demás sepan cosas de mí.	x		x		x		x		
	Tengo metas y objetivos en mi vida.	x		x		x		x		
	Creo que soy mejor que los demás.	x		x		x		x		
	Las críticas me duelen o me enojan.	x		x		x		x		
	Si algo no me parece, puedo expresarlo tranquilamente.	x		x		x		x		

	Pongo las necesidades de otros por encima de las mías.	x		x		x		x	
	Siento que merezco cosas buenas.	x		x		x		x	
	Creo que puedo tener lo mejor que la vida puede ofrecerme.	x		x		x		x	
	Indicador: Nivel de compromiso								
	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.	x		x		x		x	
	Haces las cosas lo mejor que puedes.	x		x		x		x	
	Recibes reconocimiento por hacer bien tu trabajo.	x		x		x		x	
	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por el logro de las metas que te has propuesto.	x		x		x		x	
	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes.	x		x		x		x	
	Experimentas crecimiento personal a través de tu labor regular	x		x		x		x	
	Estás orgulloso de los aportes que haces en tu trabajo o en cualquier lugar en que te desenvuelvas.	x		x		x		x	
	Sientes que tu actividad te lleva por el camino del éxito.	x		x		x		x	
	Te sientes bloqueado o atascado en tu actividad.	x		x		x		x	
	Sientes que tu nivel de energía es siempre alto.	x		x		x		x	
	Indicador: Nivel de personalidad								
	Se considera una persona inteligente.	x		x		x		x	
	Su mente es analítica.	x		x		x		x	
	Es usted imaginativo o innovador.	x		x		x		x	
	Es importante para usted tener un empleo estable.	x		x		x		x	
	Le aburre hacer el mismo trabajo una y otra vez.	x		x		x		x	

		Falta al trabajo con frecuencia.	x		x		x		x		
		Sabe manejar el estrés cuando trabaja bajo presión.	x		x		x		x		
		Sabe extraer lo positivo de sus fracasos.	x		x		x		x		
		Aprende de sus errores.	x		x		x		x		
		Reacciona a las críticas.	x		x		x		x		
Competitividad Empresarial	Perspectiva	Antes de tomar una decisión recabas toda la información necesaria y tienes presente las consecuencias que puede arrojar.	x		x		x		x		
		Tengo la visión clara sobre cómo debe evolucionar el trabajo de mi área en los próximos años y qué debo hacer para situarla en esa meta.	x		x		x		x		
		Planifico mi trabajo y el de mis colaboradores y las acciones que se realizan están alineadas a los objetivos.	x		x		x		x		
		Delego tareas a mis colaboradores y al hacerlo, otorgo la autoridad, responsabilidad y formación para que se realice.	x		x		x		x		
		Me involucro en el trabajo de mis colaboradores y conozco sus metas personales y profesionales	x		x		x		x		
	Equidad	Al tomar una decisión pongo por encima de los objetivos de mi área los de la empresa.	x		x		x		x		
		Reconozco y estimulo los logros de mis colaboradores.	x		x		x		x		
		Al convocar a una reunión lo hago con el tiempo suficiente para que todos se organicen.	x		x		x		x		
		Si cometo una injusticia con algún colaborador, pido disculpas.	x		x		x		x		
		Escucho y tomo en cuenta a todos mis colaboradores sin importar su jerarquía.	x		x		x		x		
			Cuando se presenta un problema no me desanimo y procuro motivar a mi equipo.	x		x		x		x	

	Fortaleza	Al presentarse una dificultad me mantengo en la lucha y busco alternativas de solución.	x		x		x		x		
		Se renunciar a mis objetivos cuando considero que no van a llevar a ningún resultado.	x		x		x		x		
		Se delegar y confiar en que el trabajo se va a realizar adecuadamente.	x		x		x		x		
		Pongo atención a los problemas de mis colaboradores antes que a los propios.	x		x		x		x		
	Equilibrio	Cuando se presenta un problema no me desanimo y procuro motivar a mi equipo.	x		x		x		x		
		Al presentarse una dificultad me mantengo en la lucha y busco alternativas de solución.	x		x		x		x		
		Se renunciar a mis objetivos cuando considero que no van a llevar a ningún resultado.	x		x		x		x		
		Se delegar y confiar en que el trabajo se va a realizar adecuadamente.	x		x		x		x		
		Pongo atención a los problemas de mis colaboradores antes que a los propios.	x		x		x		x		

FICHA DE VALIDACIÓN

Título: Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022

Juez experto: Fiestas Dejo Iris Paola

Objetivo General: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

Grado académico: Magister en Administración de negocios

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

Fecha revisión: 30/05/2022

Firma: 

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	REDACCIÓN		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias laborales	Competencias laborales básicas	Indicador: Conocimiento de funciones									
		¿Cumple con las funciones pertinentes a su cargo o puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		¿Pone en práctica las técnicas, métodos e instrumentos más adecuados en su trabajo?	x		x		x		x		
		¿Aplica las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos?	x		x		x		x		
		¿Conoce las tareas que desempeñan otras áreas?	x		x		x		x		

	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
	¿Cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar apropiadamente sus funciones?	x		x		x		x		
	¿Conoce detalladamente las actividades que se realizan en la empresa?	x		x		x		x		
	¿Utiliza los sistemas y programas informáticos disponibles y sabe cómo funcionan?	x		x		x		x		
	¿Entiende cómo se llevan a cabo los procesos de trabajo?	x		x		x		x		
	¿Utiliza los conocimientos técnicos y la experiencia para mejorar su efectividad?	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de dominio									
	Soy claro/a en la exposición de mis ideas.	x		x		x		x		
	Soy muy hábil en hacer informes y otros documentos.	x		x		x		x		
	Soluciono rápidamente los problemas que se presenten en el desarrollo de mis labores.	x		x		x		x		
	Me siento seguro de las capacidades que tengo en la labor que desarrollo.	x		x		x		x		
	Tengo una idea clara de las actividades que debo desarrollar para lograr los objetivos planteados en mi área de trabajo.	x		x		x		x		
	Puedo tomar decisiones con facilidad.	x		x		x		x		
	Busco nuevas soluciones a los problemas.	x		x		x		x		
	Desarrollo nuevos conceptos, nuevas ideas, nuevas situaciones con originalidad.	x		x		x		x		
	Puedo trabajar en circunstancias y condiciones variables.	x		x		x		x		

		Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.	x		x		x		x		
Competencias laborales diferenciadoras		Indicador: Nivel de cooperación									
		Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.	x		x		x		x		
		Proporciona ayuda a otros compañeros cuando éstos se la solicitan.	x		x		x		x		
		Acepta la ayuda de otros compañeros cuando se necesita.	x		x		x		x		
		Ayuda a resolver conflictos y desacuerdos explorando las diferencias e identificando los puntos comunes.	x		x		x		x		
		Muestra reconocimiento y valora las opiniones e ideas de otros.	x		x		x		x		
		Acentúa la necesidad de mantener una actitud de equipo ante los problemas.	x		x		x		x		
		Ofrece su ayuda a los compañeros/colaboradores para solucionar los problemas del trabajo.	x		x		x		x		
		Intenta llegar a acuerdos en los temas de trabajo.	x		x		x		x		
		Hace un uso adecuado del buen humor para reducir la tensión en el trabajo.	x		x		x		x		
		Consigue el acuerdo de otros sobre las decisiones adoptadas.	x		x		x		x		
		Indicador: Nivel de autoestima									
		Tengo hábitos que me disgustan, pero no logro eliminarlos.	x		x		x		x		
		Se me facilita hacer amigos.	x		x		x		x		
		Me incomoda que los demás sepan cosas de mí.	x		x		x		x		
	Tengo metas y objetivos en mi vida.	x		x		x		x			

	Creo que soy mejor que los demás.	x		x		x		x		
	Las críticas me duelen o me enojan.	x		x		x		x		
	Si algo no me parece, puedo expresarlo tranquilamente.	x		x		x		x		
	Pongo las necesidades de otros por encima de las mías.	x		x		x		x		
	Siento que merezco cosas buenas.	x		x		x		x		
	Creo que puedo tener lo mejor que la vida puede ofrecerme.	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de compromiso									
	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.	x		x		x		x		
	Haces las cosas lo mejor que puedes.	x		x		x		x		
	Recibes reconocimiento por hacer bien tu trabajo.	x		x		x		x		
	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por el logro de las metas que te has propuesto.	x		x		x		x		
	Te sientes bloqueado o atascado en tu actividad.	x		x		x		x		
	Sientes que tu nivel de energía es siempre alto.	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de personalidad									
	Se considera una persona inteligente.	x		x		x		x		
	Su mente es analítica.	x		x		x		x		
	Es usted imaginativo o innovador.	x		x		x		x		
	Es importante para usted tener un empleo estable.	x		x		x		x		
	Le aburre hacer el mismo trabajo una y otra vez.	x		x		x		x		
	Delego tareas a mis colaboradores y al hacerlo, otorgo la autoridad, responsabilidad y formación para que se realice.	x		x		x		x		

		Me involucro en el trabajo de mis colaboradores y conozco sus metas personales y profesionales	x		x		x		x		
Competitividad Empresarial	Equidad	Al tomar una decisión pongo por encima de los objetivos de mi área los de la empresa.	x		x		x		x		
		Reconozco y estimo los logros de mis colaboradores.	x		x		x		x		
		Al convocar a una reunión lo hago con el tiempo suficiente para que todos se organicen.	x		x		x		x		
		Si cometo una injusticia con algún colaborador, pido disculpas.	x		x		x		x		
		Escucho y tomo en cuenta a todos mis colaboradores sin importar su jerarquía.	x		x		x		x		
	Fortaleza	Cuando se presenta un problema no me desanimo y procuro motivar a mi equipo.	x		x		x		x		
		Al presentarse una dificultad me mantengo en la lucha y busco alternativas de solución.	x		x		x		x		
		Se renunciar a mis objetivos cuando considero que no van a llevar a ningún resultado.	x		x		x		x		

FICHA DE VALIDACIÓN

Título: Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022

Juez experto: Zapata Chau Jorge Miguel

Determinar la relación entre las competencias laborales y el

Grado Magister Public Administration

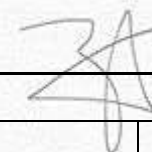
Objetivo General: desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

académico:

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022.

Fecha revisión: 30/05/2022

Firma:



VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	REDACCIÓN		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLE		OBSERVACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Indicador: Conocimiento de funciones									
Competencias laborales	Competencias laborales básicas	¿Cumple con las funciones pertinentes a su cargo o puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		¿Pone en práctica las técnicas, métodos e instrumentos más adecuados en su trabajo?	x		x		x		x		
		¿Aplica las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos?	x		x		x		x		
		¿Conoce las tareas que desempeñan otras áreas?	x		x		x		x		

	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
	¿Cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar apropiadamente sus funciones?	x		x		x		x		
	¿Conoce detalladamente las actividades que se realizan en la empresa?	x		x		x		x		
	¿Utiliza los sistemas y programas informáticos disponibles y sabe cómo funcionan?	x		x		x		x		
	¿Entiende cómo se llevan a cabo los procesos de trabajo?	x		x		x		x		
	¿Utiliza los conocimientos técnicos y la experiencia para mejorar su efectividad?	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de dominio									
	Soy claro/a en la exposición de mis ideas.	x		x		x		x		
	Soy muy hábil en hacer informes y otros documentos.	x		x		x		x		
	Soluciono rápidamente los problemas que se presenten en el desarrollo de mis labores.	x		x		x		x		
	Me siento seguro de las capacidades que tengo en la labor que desarrollo.	x		x		x		x		
	Tengo una idea clara de las actividades que debo desarrollar para lograr los objetivos planteados en mi área de trabajo.	x		x		x		x		
	Puedo tomar decisiones con facilidad.	x		x		x		x		
	Busco nuevas soluciones a los problemas.	x		x		x		x		
	Desarrollo nuevos conceptos, nuevas ideas, nuevas situaciones con originalidad.	x		x		x		x		
	Puedo trabajar en circunstancias y condiciones variables.	x		x		x		x		
	Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.	x		x		x		x		
	Indicador : Nivel de cooperación									

Competencias laborales diferenciadoras	Mantiene informados a los demás, compartiendo las propias ideas y sentimientos.	x		x		x		x			
	Proporciona ayuda a otros compañeros cuando éstos se la solicitan.	x		x		x		x			
	Acepta la ayuda de otros compañeros cuando se necesita.	x		x		x		x			
	Ayuda a resolver conflictos y desacuerdos explorando las diferencias e identificando los puntos comunes.	x		x		x		x			
	Muestra reconocimiento y valora las opiniones e ideas de otros.	x		x		x		x			
	Acentúa la necesidad de mantener una actitud de equipo ante los problemas.	x		x		x		x			
	Ofrece su ayuda a los compañeros/colaboradores para solucionar los problemas del trabajo.	x		x		x		x			
	Intenta llegar a acuerdos en los temas de trabajo.	x		x		x		x			
	Hace un uso adecuado del buen humor para reducir la tensión en el trabajo.	x		x		x		x			
	Consigue el acuerdo de otros sobre las decisiones adoptadas.	x		x		x		x			
	Indicador: Nivel de autoestima										
	Tengo hábitos que me disgustan, pero no logro eliminarlos.	x		x		x		x			
	Se me facilita hacer amigos.	x		x		x		x			
	Me incomoda que los demás sepan cosas de mí.	x		x		x		x			
	Tengo metas y objetivos en mi vida.	x		x		x		x			
	Creo que soy mejor que los demás.	x		x		x		x			
	Las críticas me duelen o me enojan.	x		x		x		x			
	Si algo no me parece, puedo expresarlo tranquilamente.	x		x		x		x			

	Pongo las necesidades de otros por encima de las mías.	x		x		x		x		
	Siento que merezco cosas buenas.	x		x		x		x		
	Creo que puedo tener lo mejor que la vida puede ofrecerme.	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de compromiso									
	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.	x		x		x		x		
	Haces las cosas lo mejor que puedes.	x		x		x		x		
	Recibes reconocimiento por hacer bien tu trabajo.	x		x		x		x		
	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por el logro de las metas que te has propuesto.	x		x		x		x		
	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes.	x		x		x		x		
	Experimentas crecimiento personal a través de tu labor regular	x		x		x		x		
	Estás orgulloso de los aportes que haces en tu trabajo o en cualquier lugar en que te desenvuelvas.	x		x		x		x		
	Sientes que tu actividad te lleva por el camino del éxito.	x		x		x		x		
	Te sientes bloqueado o atascado en tu actividad.	x		x		x		x		
	Sientes que tu nivel de energía es siempre alto.	x		x		x		x		
	Indicador: Nivel de personalidad									
	Se considera una persona inteligente.	x		x		x		x		
	Su mente es analítica.	x		x		x		x		
	Es usted imaginativo o innovador.	x		x		x		x		
	Es importante para usted tener un empleo estable.	x		x		x		x		
	Le aburre hacer el mismo trabajo una y otra vez.	x		x		x		x		

		Falta al trabajo con frecuencia.	x		x		x		x		
		Sabe manejar el estrés cuando trabaja bajo presión.	x		x		x		x		
		Sabe extraer lo positivo de sus fracasos.	x		x		x		x		
		Aprende de sus errores.	x		x		x		x		
		Reacciona a las críticas.	x		x		x		x		
Competitividad ad Empresarial	Perspectiva	Antes de tomar una decisión recabas toda la información necesaria y tienes presente las consecuencias que puede arrojar.	x		x		x		x		
		Tengo la visión clara sobre cómo debe evolucionar el trabajo de mi área en los próximos años y qué debo hacer para situarla en esa meta.	x		x		x		x		
		Planifico mi trabajo y el de mis colaboradores y las acciones que se realizan están alineadas a los objetivos.	x		x		x		x		
		Delego tareas a mis colaboradores y al hacerlo, otorgo la autoridad, responsabilidad y formación para que se realice.	x		x		x		x		
		Me involucro en el trabajo de mis colaboradores y conozco sus metas personales y profesionales	x		x		x		x		
	Equidad	Al tomar una decisión pongo por encima de los objetivos de mi área los de la empresa.	x		x		x		x		
		Reconozco y estimulo los logros de mis colaboradores.	x		x		x		x		
		Al convocar a una reunión lo hago con el tiempo suficiente para que todos se organicen.	x		x		x		x		
		Si cometo una injusticia con algún colaborador, pido disculpas.	x		x		x		x		
		Escucho y tomo en cuenta a todos mis colaboradores sin importar su jerarquía.	x		x		x		x		
			Cuando se presenta un problema no me desanimo y procuro motivar a mi equipo.	x		x		x		x	

	Fortaleza	Al presentarse una dificultad me mantengo en la lucha y busco alternativas de solución.	x		x		x		x		
		Se renunciar a mis objetivos cuando considero que no van a llevar a ningún resultado.	x		x		x		x		
		Se delegar y confiar en que el trabajo se va a realizar adecuadamente.	x		x		x		x		
		Pongo atención a los problemas de mis colaboradores antes que a los propios.	x		x		x		x		
	Equilibrio	Cuando se presenta un problema no me desanimo y procuro motivar a mi equipo.	x		x		x		x		
		Al presentarse una dificultad me mantengo en la lucha y busco alternativas de solución.	x		x		x		x		
		Se renunciar a mis objetivos cuando considero que no van a llevar a ningún resultado.	x		x		x		x		
		Se delegar y confiar en que el trabajo se va a realizar adecuadamente.	x		x		x		x		
		Pongo atención a los problemas de mis colaboradores antes que a los propios.	x		x		x		x		