

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL JATUR SAC,
2023**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

JAVIER DANIEL BRIONES ROJAS

Asesor:

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Cajamarca, Perú

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Javier Daniel Briones Rojas
DNI: 71319880
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias, Mención:
Administración y Gerencia Empresarial

2. Asesor: Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor

4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico

5. Título de Trabajo de Investigación:
Competencias profesionales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa
industrial JATUR SAC, 2023

6. Fecha de evaluación: **22 / 09 /2024**

7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)

8. Porcentaje de Informe de Similitud: **19%**

9. Código Documento: 3117:384165010

10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **23 / 09/2024**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
DNI: 17824300

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by
JAVIER DANIEL BRIONES ROJAS
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00 horas del día 28 de agosto de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. OSCAR DAVID CARMONA ÁLVAREZ**, el **Dr. EDWIN HORACIO FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ**, la **Mtro. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO**, y en calidad de Asesor el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL JATUR SAC”**; presentada por el **Bachiller en Administración y Negocios Internacionales JAVIER DANIEL BRIONES ROJAS**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de QUINCE (15) BUENO la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Administración y Negocios Internacionales JAVIER DANIEL BRIONES ROJAS**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 10:40 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor

.....
Dr. Oscar David Carmona Álvarez
Jurado Evaluador

.....
Dr. Edwin Horacio Fernández Rodríguez
Jurado Evaluador

.....
Mtro. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A:

Dios por haberme permitido llegar hasta este punto tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado desafiar a la vida, y por haberme dado salud para seguir logrando mis objetivos.

A mis padres, por la vida que me dieron y su incansable labor al educar a mi hermano y a mí, por las enseñanzas de respeto, responsabilidad, honestidad y por su apoyo para seguir cumpliendo mis metas y ánimos durante mis años de formación profesional.

A mi hermano por ser fiel compañero a lo largo de la vida, por ser impulsador de sueños y locuras.

Javier Daniel Briones Rojas

AGRADECIMIENTO:

A Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por sus cuidados que nos acogió todo este tiempo

A mi familia, por ser el apoyo y fortaleza en momento difíciles

A mis padres y hermano por ser promotores de cada logro, por confiar y creer en nuestros sueños, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Javier Daniel Briones Rojas

EPÍGRAFE

Sueña cuando acaba el día,

Sueña y tus sueños podrían hacerse realidad,

Las cosas nunca son tan malas como parecen,

Así que sueña, sueña, sueña.

Philip Roth

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. El tipo de estudio es básico, con enfoque cuantitativo y transversal, mientras que el nivel es descriptivo-correlacional y el diseño no experimental. El método usado es el hipotético-deductivo. La muestra estuvo constituida por los 15 profesionales técnicos que laboran en la empresa. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario por dimensiones según la Escala de Likert. Los datos fueron procesados mediante el software SPSS 27. Los resultados demostraron que el nivel de las competencias profesionales es mayormente eficiente con 46,7%, mientras que el 40% afirma que es aceptable y solo el 13,3% afirma que es ineficiente, mientras que, en el nivel de desempeño laboral, es mayormente eficiente con 53,3%, mientras que el 40% afirma que es aceptable y solo el 6,7% afirma que es ineficiente. Las conclusiones son que conforme el valor 0,889 de la correlación de Pearson, existe una relación positiva y significativa de grado alto entre las competencias profesionales y el desempeño laboral.

Palabras claves: Competencias profesionales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between professional skills and job performance in the workers of the industrial company JATUR SAC 2023. The type of study is basic, with a quantitative and transversal approach, while the level is descriptive-correlational. and the non-experimental design. The method used is the hypothetical-deductive method. The sample was made up of the 15 technical professionals who work in the company. To collect the data, the survey was used and the questionnaire by dimensions according to the Likert Scale was used as an instrument. The data were processed using SPSS 27 software. The results showed that the level of professional skills is mostly efficient with 46.7%, while 40% affirm that it is acceptable and only 13.3% affirm that it is inefficient. while, at the level of job performance, it is mostly efficient with 53.3%, while 40% affirm that it is acceptable and only 6.7% affirm that it is inefficient. The conclusions are that according to the value of 0.889 of the Pearson correlation, there is a direct and significant high-grade relationship between professional skills and job performance.

Keywords: *Professional skills, job performance.*

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Epígrafe	iii
Resumen	iv
Abstract	v

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Contextualización	1
1.1.2 Descripción del problema	3
1.1.3 Formulación del problema	5
1.2 Justificación e importancia	5
1.2.1. Justificación científica	5
1.2.2. Justificación técnica-práctica	6
1.2.3. Justificación institucional y personal	6
1.3 Delimitación de la investigación	7
1.3.1 Delimitación geográfica	7
1.3.2 Delimitación temporal	7
1.3.3 Delimitación social	7
1.4 Limitaciones	7
1.5 Objetivos	8
1.5.1. Objetivo general	8
1.5.2. Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Internacionales	9
2.1.2 Nacionales	10
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1 Teorías Neoclásicas de la administración que han influido en las competencias profesionales	12
2.2.2 Enfoques teóricos modernos de las competencias profesionales	16

2.2.3 Teorías neoclásicas de la administración que han influido en el desempeño laboral.	18
2.2.4 Teoría general del desempeño laboral desde la perspectiva del modelo de Campbell.	20
2.3. Marco conceptual	23
2.3.1 Las competencias profesionales	23
2.3.2 El desempeño laboral	30
2.4. Definición de términos básicos.	35
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES.	36
3.1. Hipótesis.	36
3.1.1. Hipótesis general	36
3.1.2. Hipótesis específicas.	36
3.2. Variables	36
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis.	36
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.	38
4.1. Ubicación geográfica.	38
4.2. Diseño de la investigación.	38
4.3. Método de investigación.	39
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación	39
4.4.1 Población y muestra	39
4.4.2 Unidad de análisis	40
4.4.3 Unidad de observación	40
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	40
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	41
4.7. Materiales y equipos	41
4.8. Matriz de consistencia metodológica.	41
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	43
5.1. Presentación de resultados.	43
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	44
5.3. Contrastación de hipótesis	64
CONCLUSIONES.	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS	89
APÉNDICES	92

Apéndice 1: Ficha de observación de campo	93
Apéndice 2: Formato de guía de análisis documental	94
Apéndice 3: Cuestionario aplicado a los trabajadores sobre las competencias profesionales...	95
Apéndice 4: Cuestionario aplicado a los trabajadores sobre su desempeño laboral	98
Apéndice 5: Validación del instrumento de investigación	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de la hipótesis	37
Tabla 2 Matriz de consistencia.....	42
Tabla 3 Valoración de la fiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach	43
Tabla 4 Resultado de confiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach	44
Tabla 5 Niveles de la variable competencias profesionales y de sus dimensiones	44
Tabla 6 Porcentaje de la dimensión competencia metodológica	46
Tabla 7 Porcentaje de la dimensión competencia técnica.....	48
Tabla 8 Porcentaje de la dimensión competencia participativa	49
Tabla 9 Porcentaje de la dimensión competencia social	51
Tabla 10 Niveles de la variable desempeño laboral	53
Tabla 11 Porcentaje de la dimensión trabajo en equipo	55
Tabla 12 Porcentaje de la dimensión calidad en el trabajo	56
Tabla 13 Porcentaje de la dimensión productividad laboral	58
Tabla 14 Porcentaje de la dimensión compromiso con la empresa	59
Tabla 15 Interrelación entre las dimensiones de las dos variables	62
Tabla 16 Prueba de normalidad	63
Tabla 17 Grado de relación según el coeficiente de correlación de Pearson	64
Tabla 18 Relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral	65
Tabla 19 Relación competencia metodológica con el desempeño laboral	66
Tabla 20 Relación competencia técnica con el desempeño laboral	67
Tabla 21 Relación entre las dimensiones competencia participativa con las dimensiones de desempeño laboral	68
Tabla 22 Relación entre la dimensión competencia social con las dimensiones del desempeño laboral	69
Tabla 23 Relación entre la competencia participativa y el desempeño laboral.....	70

Tabla 24 Relación entre la competencia participativa con las dimensiones del desempeño laboral	71
Tabla 25 Relación entre la competencia social con el desempeño laboral.....	72
Tabla 26 Relación entre la competencia social con las dimensiones del desempeño laboral	73
Tabla 27 Coeficiente de correlación competencia metodológica y desempeño	76
Tabla 28 Coeficiente de correlación competencia técnica y desempeño laboral	78
Tabla 29 Coeficiente de correlación competencia participativa y desempeño	80
Tabla 30 Coeficiente de correlación competencia social y desempeño laboral	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Teoría del desempeño laboral según el modelo de Campbell.....	21
Figura 2 Tipología de las competencias profesionales propuestas por Bunk	22
Figura 3 Características del desempeño laboral	32
Figura 4 Plano de ubicación geográfica de la empresa JATUR SAC.	38
Figura 5 Niveles porcentuales de las competencias profesionales	45
Figura 6 Niveles porcentuales de la dimensión competencia metodológica	47
Figura 7 Niveles porcentuales de la dimensión competencia técnica	48
Figura 8 Niveles porcentuales de la dimensión competencia participativa	50
Figura 9 Niveles porcentuales de la dimensión competencia social	51
Figura 10 Niveles de desempeño laboral	53
Figura 11 Niveles porcentuales de la dimensión trabajo en equipo	55
Figura 12 Niveles porcentuales de la dimensión calidad en el trabajo	57
Figura 13 Niveles porcentuales de la dimensión productividad laboral	58
Figura 14 Niveles porcentuales de la dimensión compromiso con la empresa	60
Figura 15 Gráfica de distribución de la hipótesis general	75
Figura 16 Gráfica de distribución de la hipótesis 1	77
Figura 17 Gráfica de distribución de la hipótesis 2	79
Figura 18 Gráfica de distribución de la hipótesis 3	81
Figura 19 Grafica de distribución de la hipótesis 4.....	83

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

A nivel internacional la competencia profesional y el desempeño laboral en el ámbito empresarial se han convertido en dos pilares prioritarios y fundamentales para el cumplimiento eficiente de sus objetivos. En tal propósito, ya no basta solo con realizar las actividades delegadas en cada uno de los procesos, sino que cada vez más, es importante evaluar a los colaboradores en base a la capacidad de iniciativa, innovación y eficiencia en el desarrollo de su labor. Por tanto, las acciones que realizan con responsabilidad los colaboradores como el mejorar y sumar competencias productivas al equipo de trabajo ¿realmente contribuyen al éxito de la empresa?; indudablemente que sí, puesto que cada acción que agrega valor al desarrollo de la organización permitirá ganar el reconocimiento de los jefes e involucrados en la empresa.

En América Latina, si bien las dificultades económicas por las que atraviesan los países en vías de desarrollo tienen un impacto negativo en la generación de empleo productivo; sin embargo, las tendencias hacia puestos de trabajo más calificados que exigen un mayor grado de especialización son muy evidentes. Según la revista de la Organización Internacional del trabajo (OIT) “Perspectivas laborales 2020 en América Latina y el Caribe Edición COVID 19”, las nuevas necesidades laborales se centran mucho más en talentos especializados que en títulos académicos convencionales (OIT, 2021). Así, las competencias profesionales (metodológica, técnica, participativa y social), son vitales para la mejora del desempeño laboral (Trabajo en equipo, calidad en el trabajo, productividad laboral y la identificación con la empresa).

El Perú no ha sido ajeno a este nuevo contexto laboral, por lo que las empresas han puesto especial atención a que las instituciones educativas de nivel superior tiendan a utilizar herramientas de aprendizaje que conlleven a generar habilidades y destrezas en materia de competencias laborales y, que gran parte de sus investigaciones se orienten a resolver problemas prácticos para minimizar costos y maximizar utilidades. Para reforzar tales debilidades, la Ley N° 28015 de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) en su capítulo II, artículo 16°, acerca de la capacitación y asistencia técnica, promueve a través del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (CODEMYPE) programas de capacitación y asistencia técnica para mejorar la competitividad y desarrollo de las MYPE; sin embargo, su cobertura es mínima a nivel regional, pues según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), apenas el 1,5% de trabajadores lograron certificar sus competencias laborales.

Por otro lado, según los resultados del Reporte Desempeño del Mercado Laboral Peruano, del año 2021, se señala que la brecha de productividad laboral entre el sector formal e informal genera diferencias considerables en los salarios promedio de cada sector. El MTPE (2021), sostiene que el salario promedio mensual del sector formal en 2021 ascendió a S/ 2,459 (+ 4% con respecto al promedio de 2020), mientras que, en el informal fue de S/ 924 (+13,8%). Esto constituye una brecha salarial del 62,3%. A nivel departamental también se evidencian estas brechas. Para el MTPE (2021) la mayor brecha salarial se observa en Cajamarca, donde los trabajadores informales recibieron un promedio de S/ 826 (-73,6% respecto de los formales). Esto sucede por la amplia presencia del sector informal, en el que no existe regulación ni supervisión, y que evidencia una sustancial diferencia en productividad laboral respecto del sector formal, por lo que se debe impulsar la generación de empleos de calidad, lo cual será posible con el incremento de la inversión privada, donde el desempeño laboral es mayor.

1.1.2. Descripción del problema

En la región Cajamarca la contribución del sector manufactura al PBI no es muy importante, pues según el informe de análisis regional de empresas industriales del Ministerio de la Producción apenas llega al 12%. De acuerdo con la data de la SUNAT el 73,1% de las empresas industriales tienen la condición de activos, es decir, que se encuentran formalmente operativos; mientras que el 26,9% están en suspensión o baja. De las activas la quinta parte son consideradas personas naturales o jurídicas y tributan como tercera categoría, es decir, tienen la condición de empresa; en tanto, que el resto no tienen la condición de empresa, pues tributan en la primera, segunda, cuarta y quinta categoría. Siendo las provincias de Cajamarca con 50,6% y Jaén con 18,2%, las que registran un mayor número de empresas industriales, constituyendo el 98,3% al tamaño de microempresa.

A lo señalado anteriormente, habría que agregar que el Instituto Peruano de Economía, IPE (2022), refiere que el 88% del empleo de la región se concentra en el sector empresarial menos productivo, esto hace que la demanda de empleo y las condiciones laborales en las empresas industriales de Cajamarca no sean las más aceptadas. Sin embargo, hay que rescatar que este sector que concentra apenas el 5% de la masa laboral, reúne a trabajadores con altas competencias profesionales y buen desempeño laboral, lo cual se refleja en la calidad de sus productos y productividad que los hace competir con mejores ventajas comparativas con empresas extra regionales y que, además, los ingresos del trabajador son superiores a los de otros sectores empresariales.

La empresa industrial JATUR S.A.C., es una microempresa líder en el mercado local que se dedica a la fabricación de muebles postformados para el hogar, oficina e industria, teniendo tres líneas principales de productos; Couter de lámina postformado, Couter de acero y escritorios de melamina. Cuenta actualmente con profesionales calificados (un ingeniero industrial jefe de planta, un administrador y técnicos especializados egresados del SENATI). Según la ficha de observación realizada en la planta industrial, con el fin de identificar los indicadores de cada una de las variables de estudio, se pudo determinar los niveles de eficiencia productiva, constatando que solo es eficiente en cuanto al nivel de conocimientos y a los resultados obtenidos en la producción, más no en las formas de organización empresarial ni tampoco en el cumplimiento de objetivos empresariales.

De otra parte, se pudo notar no solo un ambiente de trabajo favorable, lo cual hace aceptable los demás indicadores, sino la capacidad y la disposición por parte de la empresa; así como del personal por conocer, describir y comprobar el nivel alcanzado en cuanto se refiere a las competencias profesionales y el desempeño laboral de sus trabajadores, por eso es necesario realizar esta investigación.

Finalmente, es bueno precisar que diversos autores no han utilizado apropiadamente el término competencia profesional, usando como sinónimo de competencia laboral. Por lo que cabe preguntarse ¿qué son las competencias profesionales? y ¿depende realmente de éstas para medir el desempeño laboral de los trabajadores? Interrogantes como éstas han dado lugar a la formulación y aplicación de la presente investigación; definiendo las competencias profesionales como las habilidades, aptitudes y destrezas que permiten a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera eficaz y eficiente, mientras que el desempeño laboral se

conceptualiza como la productividad generada por el trabajador en función a las metas y objetivos propuestos, según la función que el trabajador desarrolla en la empresa.

1.1.3 Formulación del problema

1.1.3.1. Pregunta General

¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR 2023?

1.1.3.2. Preguntas Auxiliares

- ¿De qué manera la competencia metodológica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023?

- ¿De qué manera la competencia técnica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023?

- ¿De qué manera la competencia participativa se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023?

- ¿De qué manera la competencia social se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1 Justificación científica

Respecto al referente teórico el estudio se basa en el paradigma positivista, que busca establecer relaciones entre ambas variables mediante la observación y medición. En cuanto al aporte teórico, se busca contribuir al conocimiento sobre la importancia de las competencias profesionales en el desempeño laboral. En tal propósito, se espera que los resultados arrojen información valiosa sobre qué competencias son más relevantes para el éxito laboral en este sector, y cómo se pueden desarrollar y fortalecer para mejorar el desempeño general de los trabajadores.

De otra parte, existe un vacío en la investigación sobre la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en empresas industriales como JATUR SAC., pues la mayoría de los estudios existentes se centran en otros sectores o en contextos más generales. Por consiguiente, el estudio busca llenar este vacío al proporcionar datos específicos sobre la situación actual de la pequeña empresa industrial.

1.2.2 Justificación técnica-práctica

Este estudio se realiza porque existe la necesidad de que, a través de las competencias profesionales, se puedan realizar mejor las actividades de la empresa industrial JATUR SAC; así como, ayudar a promover los cambios necesarios y a superar las deficiencias existentes, para comprender plenamente la misión y la visión de la empresa. En tal sentido, los resultados del estudio contribuirán a implementar estrategias para desarrollar y fortalecer las competencias en sus trabajadores, mejorando así su desempeño laboral y la productividad general de la empresa.

En lo concerniente a la trascendencia social, la investigación puede tener un impacto positivo en la sociedad al contribuir a la mejora del desempeño laboral en el sector industrial en Cajamarca. En tal propósito, el estudio puede servir como modelo para otras empresas que buscan optimizar sus procesos de gestión de talento y mejorar la eficiencia de sus operaciones.

1.2.3 Justificación institucional y personal

Respecto al beneficio de la empresa, ésta tiene un interés directo en este estudio porque busca mejorar el desempeño de sus trabajadores y aumentar su productividad. En tal razón, la empresa espera que los resultados de la investigación le permitan optimizar sus programas de capacitación y desarrollo, y mejorar la selección de personal.

De otro lado, en relación con la justificación personal, el investigador está motivado por el interés en analizar la relación entre ambas variables en un contexto industrial

específico, dado a que posibilita nuestro desarrollo profesional, permitiéndonos aplicar nuestros conocimientos y contribuir al desarrollo de la empresa y del sector productivo en general. Además, nos beneficia personalmente al participar en iniciativas que fomenten el desarrollo de competencias de los trabajadores, ayudándoles a incrementar su motivación y compromiso con la empresa, alinear sus metas personales con los objetivos organizacionales y ser más auténticos en su trabajo.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación Geográfica

El estudio se realizó en la empresa industrial JATUR SAC., ubicada en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

1.3.2 Delimitación Temporal

La elaboración de la investigación (proyecto y desarrollo de tesis) abarca desde julio hasta diciembre del año 2023.

1.3.3 Delimitación Social

El grupo social objeto de estudio son los trabajadores de la empresa sin ningún criterio de exclusión.

1.4. Limitaciones

Entre los obstáculos más relevantes que enfrenta la investigación se encuentran: Primero: la dificultad para obtener información de instituciones privadas por falta de estudios previos; sobre todo, en el tema específico competencias profesionales en el sector industrial. En segundo lugar, el término está referido en mayor medida, a las competencias labores del sector público. Por lo que, para superar tales limitaciones frente a la ausencia de investigaciones previas, se tuvo que recurrir a consultar a docentes investigadores de nuestra universidad para rediseñar las dimensiones e indicadores de las dos variables. Esto marcará la pauta para futuras investigaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023
- Determinar la relación que existe entre la competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.
- Determinar la relación que existe entre la competencia participativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023
- Determinar la relación que existe entre la competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Ortega (2022) en su tesis titulada: “*Análisis de las competencias profesionales y desempeño laboral del talento humano del GAD Municipal de Espejo en diciembre del año 2021*”, se planteó como objetivo determinar la relación entre ambas variables en dicha institución. La metodología consiste en el diseño no experimental y el nivel del estudio descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 175 trabajadores, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que existe una relación directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral según el Coeficiente de Pearson ($r = 0,81 > 0$). La principal conclusión es que si mejora las competencias profesionales mejora el desempeño laboral. Este antecedente es crucial en la presente investigación, ya que se relaciona con nuestro objetivo general, pues descubre una relación positiva moderada.

Anléu (2022) en su tesis titulada: “*Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral*”, se propuso como objetivo establecer la relación entre ambas variables. La metodología de investigación es de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 197 personas a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados establecieron una relación significativa entre ambas variables. Las conclusiones es que las competencias transversales tienen un nivel muy satisfactorio con 96% de aprobación y un desempeño laboral de muy satisfactorio con 83%. Este antecedente es importante para este estudio, puesto que guarda relación con el diseño del instrumento del desempeño laboral.

Castillo (2020) en su tesis titulada: *“Competencias claves que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León”*, se trazó como objetivo determinar el grado de incidencia de ambas variables. La metodología de la investigación es aplicada con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Asimismo, se empleó el método de análisis factorial de componentes principales y el análisis estadístico aplicado fue la regresión lineal. Los resultados del trabajo indican que las variables tienen una incidencia positiva. La conclusión más relevante es que las competencias claves favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico. Nuestro antecedente es fundamental para esta investigación, debido a su relación con las dimensiones del desempeño laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Escobar (2022) en su tesis titulada: *“Competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la división de control operativo de la intendencia de aduana de Tacna, 2018”*, se planteó como objetivo determinar la relación entre ambas variables en dicha institución. La metodología es de tipo básica, no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 185 trabajadores y la muestra por 125. Los resultados demostraron mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que existe una relación significativa entre las variables. La conclusión es que las competencias profesionales se relacionan directa y positivamente con el desempeño laboral. Este antecedente nos permite profundizar en nuestro objetivo general, ya que proporciona información relevante sobre nuestro tema de investigación.

Zagaceta (2021) en su tesis titulada: *“Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2020”*, su objetivo es ver si hay una relación entre las variables dentro de la institución. La metodología del estudio es no experimental, descriptivo-

correlacional. La población estuvo constituida por 195 servidores y la muestra por 51. Los resultados demostraron utilizando el Rho Spearman un nivel alto de relación entre ambas variables. Las conclusiones es que existe una relación directa y positiva. Este antecedente es fundamental para la investigación, ya que se relaciona con nuestro objetivo general.

Rojas (2017) en su tesis titulada: “*Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016*”, se trazó como objetivo determinar la relación entre ambas variables. La metodología es de tipo hipotético-deductivo y su diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 165 trabajadores y la muestra de 115. Los resultados demostraron que existe una relación positiva moderada ($\rho=0,712$) y significativa ($p=0,001$) entre ambas variables. La conclusión es que si mejoran las competencias profesionales mejora el desempeño laboral del personal. Este antecedente es importante para este estudio, ya que está relacionado con nuestros objetivos.

Saavedra, Hidalgo & Figueroa (2019) en su artículo titulado: “*Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de educación de Tumbes, 2019*”, se propuso como objetivo determinar la relación entre ambas variables. La metodología de la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y con enfoque cuantitativo. Los resultados demostraron que el 2% de los trabajadores tiene poca competencia técnica y el 4% tiene regular desempeño laboral. Las conclusiones establecen que existe una relación positiva moderada entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores. Este antecedente es importante para este estudio, ya que está relacionado con nuestros objetivos.

Roa (2022) en su tesis titulada: *“Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores en la gerencia de administración de la Municipalidad distrital de Tambo grande”*, se estableció como objetivo identificar la relación que existe entre ambas variables. La metodología es de tipo básica, con diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 35 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados demostraron mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $r= 0.555$, que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. La conclusión más relevante es que si mejoran las competencias profesionales también mejora el desempeño laboral en los colaboradores. Este antecedente es importante para nuestro estudio, ya que está relacionado con nuestros objetivos.

Sánchez (2018) en su tesis titulada: *“Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Tacna 2018”*, se propuso como objetivo determinar la relación entre ambas variables. La metodología usada es de tipo aplicada y de alcance correlacional, con diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 122 servidores. Los resultados descriptivos demostraron que las competencias profesionales alcanzan un nivel de aceptación de 77,9% y el desempeño laboral de 76,2%. Las conclusiones de acuerdo con la prueba Chi cuadrado es que existe una relación positiva, significativa y directa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral. Este antecedente es importante para este estudio, ya que se relaciona con nuestros objetivos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Teorías neoclásicas de la administración que han influido en las competencias profesionales

El enfoque neoclásico de la administración consiste en identificar las funciones de las competencias profesionales según la teoría clásica y, en seguida, deducir los principios fundamentales de la compleja práctica de la administración. En este sentido, se presenta a continuación, las teorías neoclásicas que más han influido en las competencias profesionales.

2.2.1.1 Teoría del comportamiento humano

La teoría se refiere a un enfoque científico para comprender y explicar el comportamiento de los individuos en diferentes contextos (Del Pozo, 2019). Al analizar el comportamiento humano desde una perspectiva teórica se busca comprender y explicar por qué las personas se comportan de ciertas maneras en diferentes situaciones. Para Anléu (2022), esta teoría ha influido en el desarrollo de competencias como la inteligencia emocional, la capacidad de comunicación efectiva, la habilidad para motivar y liderar equipos, y la capacidad de comprender y gestionar las dinámicas de grupo. Esto significa que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento o de conducta regulada por las normas sociales tomando en cuenta el bien común.

2.2.1.2 Teoría de las relaciones humanas

La teoría refiere a un enfoque en el estudio de las interacciones sociales y las relaciones entre las personas en el contexto organizacional y en otros ámbitos (Aneas, 2021). Esta teoría surgió como una respuesta al enfoque más tradicional y mecanicista de la teoría clásica de la administración que se centraba en la eficiencia y la estructura jerárquica de las organizaciones. Para Cardona & Wilkinson (2019), esta teoría ha

influido en el desarrollo de competencias como la empatía, la capacidad de escucha activa, la habilidad para establecer un entorno laboral positivo y colaborativo y la capacidad de fomentar el trabajo en equipo y la participación de los trabajadores. Vale decir, esta teoría, considera que las motivaciones de los trabajadores sólo son de índole económica y psicosocial, omitiendo las necesidades de aprendizaje y actualización de conocimientos y las relacionadas con la realización del trabajo mismo.

2.2.1.3 Teoría del enfoque de sistemas

La teoría se refiere a una forma de pensar y entender los fenómenos y las organizaciones como sistemas integrados y complejos (Castillo, 2020). Esta teoría se basa en la premisa de que los sistemas están compuestos por elementos interconectados que interactúan y se influyen mutuamente. Para Durrieu, Escobar, Porto & Saura (2021), esta teoría ha influido en el desarrollo de competencias como la visión sistémica, la capacidad de entender y gestionar las interrelaciones entre las diferentes áreas y funciones de una organización, y la habilidad para adaptarse y responder a los cambios del entorno. Lo cual significa que el enfoque sistémico sirve como guía para interrogarse sobre el comportamiento de un sistema. A diferencia del enfoque analítico, el enfoque sistémico engloba la totalidad de los elementos del sistema estudiado, así como sus interacciones y sus interdependencias.

2.1.1.4 Teoría de la contingencia

La teoría se refiere a un enfoque en la administración y la organización que sostiene que no existe un enfoque universal aplicable para la gestión (Gómez, 2015). En tal sentido, esta teoría sugiere que no existe un enfoque de gestión único, en cambio la efectividad de las prácticas de gestión depende de factores contextuales y situaciones específicas. Para Escobar (2022), esta teoría ha influido en el desarrollo de competencias como la flexibilidad, la capacidad de tomar decisiones basadas en las circunstancias y

contingencias específicas, y la habilidad para las prácticas y adaptar estrategias de gestión a diferentes situaciones. Lo cual significa que para que un líder sea eficaz, su estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación de la información de que se dispone.

2.1.1.5 Teoría de liderazgo

Esta teoría abarca diferentes perspectivas y modelos que ayudan a entender cómo las personas influyen en otros individuos y en los grupos para lograr metas y objetivos (Ortega, 2022). Es importante tener en cuenta que no hay una teoría única que abarque todas las situaciones y que el liderazgo es un campo en constante evolución que continúa siendo objeto de estudio e investigación. Para Aneas (2020), esta teoría ha influido en el desarrollo de competencias como el liderazgo, la capacidad de influir y motivar a otros, la habilidad para establecer una visión y objetivos claros, y la capacidad de tomar decisiones efectivas y éticas. Según lo establecido, el liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área de trabajo, a través de la guía u orientación de un líder, el cual se define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoren sus aptitudes y capacidades.

De todo lo expuesto, podemos aseverar que estas teorías neoclásicas han proporcionado un marco teórico y práctico para el desarrollo de competencias profesionales en el campo de la administración. En otras palabras, tales teorías han ayudado a profesionales a comprender mejor las dinámicas organizacionales y a adquirir las habilidades necesarias para gestionar y liderar de manera efectiva en diferentes entornos y situaciones.

En consecuencia, los aportes de las teorías neoclásicas para la administración están orientadas en definir esta disciplina como una técnica social básica, pues tales teorías enfatizan fundamentalmente las funciones de la administración: planeación,

organización, dirección y control, dado que en conjunto esas funciones administrativas conforman el proceso administrativo. De esta manera, las teorías neoclásicas se caracterizan por interpretar a la empresa como una organización que funciona para lograr objetivos y resultados concretos.

2.2.2. Enfoques teóricos modernos de las competencias profesionales

Se ha escrito mucho sobre el tema de las competencias profesionales y son muchos los autores que ha aportado visiones diferentes, la mayoría de ellos las relaciona con la orientación que cada país le otorga. Así, Gómez. (2015) plantea que, en el Reino Unido, la competencia surgió asociada a la evaluación y el rendimiento, mientras que, en Alemania, están más vinculadas al proceso formativo; en cambio, señala que en Francia las competencias surgen como crítica a la pedagogía tradicional basada en los conocimientos teóricos y no en el perfeccionamiento profesional que se deben adquirir en las entidades educativas y que se deben superar. En el caso de Holanda considera, por el contrario, que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados; a diferencia de España que combina el sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y del sistema francés (fomento de la formación en la empresa).

Por otro lado, hay quienes sostienen que existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias; por un lado, el enfoque anglosajón y por otro el francés. Para Sologaistoa, Armenteros, Zermeño & Jaramillo (2015), el enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global

de la organización, mientras que el enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales.

2.2.2.1 Nuevos enfoques de las competencias profesionales

Enfoque conductista: tiene el fundamento en la idea de que el comportamiento humano puede ser explicado y comprendido mediante la observación objetiva y el análisis de las respuestas y estímulos externos (Todaro & Godoy, 2021). Sin embargo, este enfoque también ha recibido críticas por ser restringido en la observación del comportamiento externo. Según Gómez (2015), este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación. Este enfoque, aunque tuvo seria preponderancia en los años 60-70, se ha descartado por inapropiado para la conceptualización del trabajo profesional, además de ofrecer serias dudas de corte metodológico que ahora no interesan.

Enfoque genérico: Este enfoque implica abordar un problema desde una perspectiva más amplia y holística aplicables a diferentes situaciones (Véliz, Jorna & Becerra, 2016). En este modelo, las competencias son conceptualizadas como características generales, ignorando el contextual en el que ellas se aplican. Las críticas más relevantes a este enfoque según Gómez (2015) se centran en: Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas, la duda sobre su transferibilidad, la descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se ponen en juego. En consecuencia, el enfoque genérico solo se limita a exteriorizar aspectos generales de las competencias profesionales sin considerar sus particularidades específicas.

Enfoque integral: Se refiere a una perspectiva holística y completa que busca abordar una situación o problema considerando todos los aspectos relevantes y sus

interconexiones (Véliz et al, 2016). Se caracteriza por reconocer la complejidad de las situaciones y buscar una comprensión profunda y global, integrando múltiples perspectivas, dimensiones y factores. Sologaitoa, Armenteros, Zermeño & Jaramillo (2015) sostienen que el enfoque integral se aplica en diversos campos en las que se busca encontrar soluciones y respuestas que aborden los desafíos de manera integrada y consideren las múltiples dimensiones y factores involucrados.

Expuestos resumidamente estos tres enfoques, nos identificamos y compartimos con el último por ser sistémico y holístico (afecta a todo), por cuanto este satisface más hoy en día las exigencias de conceptualización de las competencias profesionales, dado a que supera ampliamente las limitaciones de las dos anteriores.

2.2.3 Teorías neoclásicas de la administración que han influido en el desempeño laboral

Las teorías neoclásicas de la administración han tenido una gran influencia en el desempeño laboral. Estas teorías se centran en aspectos como la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones, y han proporcionado herramientas y conceptos clave para mejorar la eficiencia y la productividad en el entorno laboral. Algunas de las teorías neoclásicas más relevantes que han influido en el desempeño laboral son:

2.2.3.1 Teoría de la motivación laboral

Esta teoría se centra en comprender qué impulsa y dirige el comportamiento de los trabajadores y cómo se puede mejorar su satisfacción, compromiso y desempeño en el trabajo (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020). La comprensión de esta teoría puede ayudar a los líderes y gerentes a desarrollar estrategias efectivas de motivación y promover un entorno laboral positivo y productivo. Según Castillo (2020), esta teoría ha influido en la creación de programas incentivos y reconocimientos, así como en la promoción del desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Precisamente,

algunas teorías relevantes en el campo de la motivación laboral incluyen: dos tipos de factores (extrínsecos e intrínsecos), la teoría de la expectativa, teoría de la equidad y la teoría del establecimiento de metas.

De acuerdo con lo expuesto, consideramos que la teoría de Maslow es muy importante, quizá por ese motivo ha sido la que mayor aceptación tiene y, aunque es excelente, debe ser complementada con las otras teorías que han sido enunciadas, por ello, la recomendación para las empresas y sus líderes es tomar una postura ecléctica, que adapte a las necesidades del contexto de todas las demás teorías motivacionales.

2.2.3.2 Teoría del liderazgo para el desempeño

Es un enfoque en el estudio de liderazgo que se centra en la influencia de los líderes en el rendimiento y el éxito de los individuos, los equipos y las organizaciones (Chiavenato, 2018). Esta teoría busca entender cómo los líderes pueden inspirar, motivar y guiar a sus seguidores para lograr altos niveles de desempeño y alcanzar metas y objetivos claros. Para Escobar (2022), estas teorías han ayudado a los líderes a adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades y características de sus equipos, lo que ha mejorado la eficiencia y el rendimiento laboral. Al aplicar los principios y las prácticas de esta teoría, los líderes pueden crear un entorno propicio para el crecimiento, la motivación y el logro de resultados satisfactorios.

2.2.3.3 Teoría de la toma de decisiones

Se refiere al estudio y análisis de los procesos cognitivos y los factores que influyen en la toma de decisiones racionales (Guartán, Torres & Ollague, 2019). Esta teoría se aplica tanto a nivel individual como en entornos organizacionales. Para Montiel, Calderón & Mora (2018), la teoría ha promovido la utilización de métodos más racionales y sistemáticos para tomar decisiones, lo que ha llevado a una mayor eficiencia y eficacia en

el desempeño laboral. Vale decir, busca comprender cómo las personas evalúan alternativas, consideran información relevante y eligen una opción entre varias posibilidades. Por lo tanto, la teoría de la toma de decisiones proporciona un marco teórico para comprender y mejorar los procesos de toma de decisiones buscando a ayudar a las personas y organizaciones a implementar un proceso de toma de decisiones más reflexivas y efectivas, influyendo en la resolución de problemas empresariales y en el desempeño laboral al proporcionar herramientas y conceptos que contribuyeron a generar un entorno laboral más eficiente y productivo.

2.2.4. Teoría general del desempeño laboral desde la perspectiva del modelo de Campbell

Plantear esta teoría es describir conceptualmente las acciones y comportamientos llevados a cabo por los empleados que contribuyen a lograr los objetivos establecidos para el éxito de la organización, el objetivo del modelo de Campbell es tener los elementos clave para evaluar el rendimiento de forma completa e integral (a diferencia de otras teorías) y contribuir al desarrollo de estrategias que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la empresa, tal como se muestra en la figura 1.

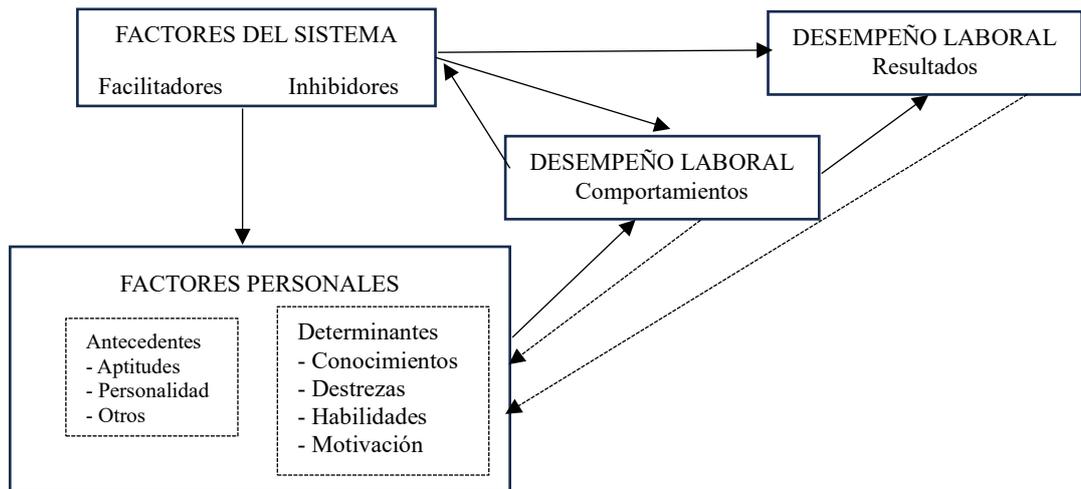


Figura: 1 Teoría del desempeño laboral según el modelo de Campbell

Fuente: Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020)

De acuerdo con la figura 1, este modelo contempla el desempeño laboral como una serie de sistemas interconectados que impulsan la eficiencia y el éxito empresarial, estas acciones aportan un gran valor hacia la empresa y son cruciales para alcanzar los objetivos.

2.2.4.1 Modelo teórico de Campbell

Es un marco teórico que surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral y se basa en la idea de que las intervenciones o programas tienen un impacto en los resultados que se está evaluando (Bautista et al. 2020). Este modelo es considerado uno de los fundamentales teóricos clave para evaluar el rendimiento, dado que su propósito es desarrollar estrategias dirigidas a alcanzar los objetivos organizacionales. Guartán et al. (2019), sostienen que el modelo consta de cuatro componentes principales: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa. Tales componentes se dividen en actitudes

relacionadas con las responsabilidades específicas de cada posición y acciones que apoyen el entorno de la organización (ver figura 2).

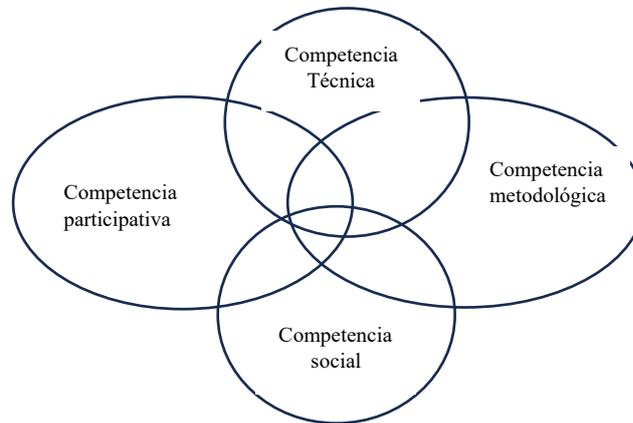


Figura: 2 Tipología de las competencias profesionales propuestas por Bunk
Fuente: Véliz, Jorna & Berra (2026)

Según la figura 2, la competencia técnica consiste en que el que posee la capacidad de aplicar de manera eficiente los conocimientos y habilidades necesarios para realizar las tareas y manejar los contenidos propios de su área de trabajo, mientras que en la competencia metodológica el trabajador es capaz de responder de manera efectiva a las tareas y las situaciones inesperadas aplicando los procedimientos adecuados y que, además, transfiera sus experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. La competencia social es aquella que muestra al trabajador que se destaca por su actitud colaborativa y su capacidad para comunicarse de forma efectiva con sus compañeros promoviendo un ambiente de trabajo positivo. En el caso de la competencia participativa fomenta la participación activa de los trabajadores en la organización de su puesto de trabajo y en la creación de un ambiente de trabajo más favorable.

En consecuencia, el modelo de Campbell, de acuerdo con Montiel et.al. (2018), tiene por finalidad ayudar a comprender cómo se pueden diseñar y mejorar las intervenciones o programas para maximizar sus efectos en los resultados. A su vez, Pérez

(2019) menciona que la principal fortaleza del modelo radica en su consistencia y completitud, logradas a través del análisis exhaustivo de las actividades observables que contribuyen a los objetivos de la empresa. Para Todaro et al. (2021) es un modelo integrado permite una evaluación del desempeño laboral mas precisa, lo que facilita la identificación de las fortalezas y áreas a mejorar de los empleados. Finalmente, Montiel et.al. (2018), mencionan que los elementos que establece Campbell son fundamentales para una medición precisa y su utilidad se extiende a todos los campos laborales.

En base a lo expuesto, la aplicación de estos elementos es crucial para comprender el desempeño laboral y cómo se contribuye al logro de los objetivos empresariales, por lo que su aplicabilidad puede variar según el contexto y los objetivos específicos de la evaluación. A esto se agrega, de acuerdo con Aneas (2021), que el mantenimiento de la disciplina personal (lo cual se orienta al establecimiento de comportamientos positivos en el trabajo) y la facilitación del rendimiento en equipo son aspectos vitales por considerar.

2.3. Marco conceptual

2.3.1 Las competencias profesionales

2.3.1.1 Concepto

El término competencia se ha extendido ampliamente en el campo de la educación y de la formación profesional. Para Durrieu et al. (2021), si bien el término “competencia” está aún en vías de construcción, se pueden perfilar o definir competencias genéricas que se comparten en todas las profesiones y que se inician en la formación y continúan durante el transcurso de la disciplina, así como de la vida profesional.

Competencias laborales y competencias profesionales

Entre los enfoques de competencias se encuentran: las competencias laborales y las competencias profesionales, que se formulan desde dos escenarios diferentes, la primera definida desde el mundo del trabajo y la segunda desde el ámbito educacional, aunque

hay autores que se refieren a ambas, de forma indistinta. Aneas (2021) refiere que la diferencia del enfoque radica en la concepción desde el mundo del trabajo, la competencia es una capacidad que solo puede desplegarse en una situación concreta del desempeño laboral, el cual tiene sus reglas, escenarios, procedimientos, instrumentos y consecuencias. En Cuba se entiende por competencia profesional, a la utilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la solución de los principales problemas que se presentan en el campo de la práctica profesional y donde son un caso particular de las competencias laborales, enfoque en el que coinciden muchos autores.

Para Véliz et al. (2016), Bunk es el que más precisa el concepto, pues define a la competencia profesional donde la persona posee la combinación de conocimientos, destrezas y aptitudes que habilitan para ejercer una profesión; así como, que son capaces de resolver problemas de manera independiente y adaptable a las circunstancias y están capacitados para contribuir con su ambiente y en la organización del trabajo. Este estudio se basó en la aseveración de competencia profesional formulada por Bunk, debido a que las competencias profesionales son obtenidas a través de la educación universitaria y apreciadas en el ámbito laboral, pues las competencias profesionales aumentan las posibilidades de empleo para quienes las poseen, ya que demuestran las habilidades, conocimientos y experiencia que buscan los empleadores. Estos títulos se basan en criterios académicos, competencias y calificaciones que se alinean con las necesidades del mercado actual. Si bien las competencias profesionales son cruciales para la inserción laboral, es importante destacar que la educación superior ya no es un pase automático al mercado laboral.

En concreto, las comparaciones en las definiciones brindadas por estos y otros autores se restringen según Aneas (2021) a establecer la actividad, en sus tres componentes: el conocimiento (saber), aptitudes (saber hacer) y actitudes (querer hacer);

y el desempeño, como solución de dificultades en el trabajo y su capacidad de gestión. En tal propósito el concepto básico de competencias profesionales se centra en las soluciones que un trabajador aporta para satisfacer las demandas específicas de su puesto de trabajo, lo que dio lugar posteriormente al enfoque de competencias centrado en la tarea y luego, el que se prestó atención a los rasgos y características del profesional excelente, aquel que es capaz de dar el máximo resultado en su actividad profesional, dando lugar, al enfoque centrado en el perfil y finalmente, se ha llegado a conceptualizar un enfoque de competencia de naturaleza holística y compleja, que recoge los elementos de tarea y de excelencia profesional.

2.3.1.2 Características de las competencias profesionales

Una primera característica en el concepto de competencia profesional se caracteriza por la integración de un conjunto complejo y armonizado de conocimientos, procedimientos y actitudes combinadas, coordinados e integrados para el ejercicio profesional (Castillo, 2020). Es decir, se trata de utilizar recursos necesarios para el desarrollo de una determinada actividad, donde las competencias implican a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente, pues gracias al conjunto que forman las capacidades, se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje. Del Pozo et al. (2019) sostiene que es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales, para ello menciona una serie de aspectos (cualidades o circunstancias que le son propias). Es decir que para poseer unas capacidades no significa ser competente, puesto que la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales (Aneas, 2021). Todo esto nos indica que la competencia es un proceso práctica-acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud). Teniendo en consideración que el saber hacer al que aludimos

significa que es un saber-actuar. De ello podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas. Este enfoque es el que justifica el acercamiento a nuestro objeto de estudio.

2.3.1.3 Clasificación de las competencias profesionales

Así como existen una gran variedad de definiciones respecto al concepto de competencias profesionales, también hay múltiples clasificaciones, algunas tienen orientación económica, docente, pedagógica, conductual, funcional y funcional entre otras. Así mismo han sido divididas en competencias básicas, genéricas y específicas, mientras que otros las agrupan solo en genéricas y específicas y, por último, hay quienes comparten la clasificación propuesta por Bunk que es la que nosotros adoptamos para nuestro trabajo. En tal sentido, describimos las dos primeras en forma puntual para luego explicar explícitamente esta última de modo más específico, ya que son usadas en este estudio como componentes o dimensiones de la variable competencias profesionales.

La clasificación de forma: básicas, genéricas y específicas es planteada por Véliz et al. (2016), en la cual se plasma el desempeño laboral del individuo, se enfatiza los factores sociales y su participación en la organización, a través de la competencia social y participativa. En tal razón, las básicas son las que se adquieren como resultado de la educación básica, referidas a las habilidades educativas, mientras que las genéricas se refieren a los comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades, relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general y las específicas, que están relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas.

La clasificación de forma: genéricas y específicas fueron propuestas por autores cubanos, quienes las utilizaron y aplicaron en el Sistema Nacional de Salud, entendiendo a las competencias genéricas las que son formadas o consolidadas en la educación superior. Estas competencias son fundamentales no solo en la formación de habilidades,

destrezas y conocimientos, sino también en otros aspectos vinculados con su formación integral, profesional y en el cumplimiento de principios éticos, políticos e ideológicos; así como en actitudes y valores.

De otro lado, las competencias específicas son aquellas que requiere cada profesional para el ejercicio de su profesión y determinadas para cada área, servicio o especialidad. Están fundamentadas en la adquisición progresiva de conocimientos, habilidades específicas y el logro de mayor experiencia en el contexto de trabajo.

Por último está los tipos de competencias profesionales propuesta por Bunk (figura 2), las cuales conducen a la competencia acción profesional, que se refiere a la capacidad de los trabajadores para movilizar sus conocimientos y habilidades en el contexto laboral. Según Zagaceta (2021), la competencia de acción social es una mezcla de saber (saber y saber hacer) y saber (saber estar y saber ser). En otras palabras, la competencia acción profesional se trata de la capacidad para realizar tareas complejas en el trabajo, que requieren habilidades de gestión, trabajo en equipo, cooperación, énfasis en los procesos, entre otras cosas. Pero lo importante que hay que destacar es que la competencia de acción profesional no se enfoca únicamente en los perfiles individuales de los trabajadores, sino también en las funciones que desempeñan y en el contexto en que se realizan. Vale decir, en su aspecto interior (desarrollo del trabajo) y del entorno ambiental en que se desenvuelve el trabajador.

2.3.1.4 Dimensiones e indicadores de las competencias profesionales

De acuerdo con la tipología de Bunk, estructurando el conjunto de características personales esenciales para el desempeño de las cualificaciones profesionales y personales para su objeto de estudio, partimos de la base que se pueden formar los cuatro grupos siguientes de contenidos de las competencias a fin de determinar mejor los contenidos de cada una de las competencias para definir de mejor manera sus indicadores.

Dimensión 1: Competencia técnica: Al realizar el análisis de enfoque de competencias técnicas en las pequeñas empresas del sector industrial en la ciudad de San Luis Potosí de México, Pineda y Acosta (2020), advierten que el trabajador debe combinar los conocimientos, destrezas y aptitudes definidas por Bunk. Para Durrieu et al. (2021) los conocimientos técnicos son aquellos que permiten realizar una función. Se trata de cualidades que los trabajadores van adquiriendo a través de la formación y la experiencia, lo cual permite que sean aptos para desarrollar diferentes tipos de trabajos. En cambio, el término destreza según Castillo (2020), es la capacidad aprendida para realizar una actividad de manera ágil, rápida y eficiente.

De la misma manera, las aptitudes profesionales de acuerdo con Del Pozo et al. (2019) son las capacidades que habilitan a un trabajador para realizar determinadas funciones dentro de un esquema de trabajo. Lo importante es que estas pueden mejorarse a través de las capacitaciones y la experiencia, los cuales influyen favorablemente en el desarrollo de las aptitudes profesionales. Entre las aptitudes profesionales más valoradas actualmente por las empresas industriales se encuentran: el saber adaptarse a los cambios, disponer de un pensamiento crítico, creatividad, comunicación digital y el aprendizaje continuo.

Dimensión 2: Competencia metodológica: La competencia metodológica en las microempresas empresas industriales consiste en que el trabajador de saber reaccionar ante las dificultades que encuentre; vale decir, afrontar desafíos inesperados en el trabajo y desarrollar estrategias creativas. Para Escobar (2022), las competencias metodológicas son enfoques, formas de pensar, técnicas de trabajo y estrategias que ayudan a alcanzar los objetivos. Por consiguiente, los indicadores de esta competencia son: la capacidad para resolver problemas, utilizar nuevas técnicas de trabajo y, pensar y actuar de forma

proactiva, las mismas que sirven para estructurar la información, analizar los problemas, comprobar los resultados y también para definir nuevas estrategias de trabajo.

Dimensión 3: Competencia participativa: Esta competencia implica participar en la organización del ambiente de trabajo, tanto en el inmediato como el del entorno con capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar nuevas responsabilidades (Durrieu et al. 2021). En efecto, su indicador de esta competencia es la capacidad organizativa, que según Castillo (2020), es otra de las aptitudes del trabajador industrial más valoradas actualmente, pues tal como su nombre indica, estas habilidades están relacionadas con la planificación, organización y puesta en marcha del trabajo, entre otras.

Dimensión 4: Competencia social: Esta competencia consiste en que el trabajador de la empresa industrial colabora proactivamente con otros en su grupo, es decir se comunica efectivamente. Del Pozo et al. (2019) manifiesta que la competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales y asertividad, entre otras. Por consiguiente, en esta competencia consideramos como indicador a la capacidad de comportamiento (respeto por los demás, practicar la comunicación receptiva y expresiva, asertividad y regular las emociones en los demás).

2.3.1.5 Medición de las competencias profesionales en base a sus niveles

Las competencias profesionales se miden en sus cuatro niveles: metodológica, técnica, participativa y social, las mismas que tienen su particular importancia. En tal razón, a continuación, se explica cómo se miden cada una de ellas:

Competencia metodológica: Esta competencia se refiere a la habilidad de aplicar métodos y técnicas específicas para resolver problemas o llevar a cabo tareas. En tal propósito para medir esta competencia, se evalúa la capacidad del trabajador del

trabajador para seleccionar y aplicar el enfoque adecuado. Los métodos de evaluación pueden incluir pruebas prácticas, estudios de caso o ejercicios de simulación.

Competencia técnica: la competencia técnica se relaciona con el conocimiento y la habilidad en un área específica. Para medir esta competencia, se evalúa el dominio de habilidades técnicas específicas. Las pruebas prácticas, proyectos reales o certificaciones son métodos comunes para evaluar la competencia técnica.

Competencia participativa: La competencia participativa se refiere a la capacidad de colaborar, comunicarse y trabajar eficazmente en equipo. Para medir esta competencia, se evalúa cómo el trabajador interactúa con sus compañeros, cómo resuelve conflictos y cómo contribuye al logro de objetivos comunes. Las evaluaciones 360° (donde se recopila retroalimentación de compañeros, superiores y subordinados) son útiles para medir la competencia participativa.

Competencia social: La competencia social se relaciona con la empatía, la inteligencia emocional y la capacidad de establecer relaciones positivas con los demás. Para medir esta competencia, se evalúa cómo el individuo se comunica, resuelve conflictos, muestra empatía y construye relaciones efectivas. Las entrevistas estructuradas, ejercicios de juego de roles y evaluaciones de comportamiento son métodos utilizados para medir la competencia social.

2.3.2 El desempeño laboral

2.3.2.1 Definiciones

El desempeño laboral es un gran campo de estudio que ha sido objeto de investigación durante mucho tiempo, particularmente en el ámbito de la psicología organizacional (Aneas, 2021). Las organizaciones se interesan profundamente en el estudio de este tema porque buscan comprender y explicar los factores que influyen el crecimiento y la eficiencia de las empresas. El conocimiento del desempeño laboral es

crucial, especialmente en un entorno empresarial actual marcado por cambios constantes y una competencia cada vez más feroz. Para mantenerse a flote en este mercado dinámico, las empresas necesitan entender como optimizar su rendimiento.

Por otro lado, el éxito a largo plazo de una empresa está íntimamente ligado a la calidad de su capital humano. Para asegurar el éxito, las empresas deben invertir en la formación y el desarrollo de sus trabajadores, buscando colaboradores competentes y comprometidos. La evaluación del desempeño es una herramienta esencial para identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo, lo que permite optimizar el rendimiento y alcanzar los objetivos organizacionales. Un equipo de trabajo altamente capacitado y motivado es la base para lograr resultados sostenibles y alcanzar el éxito empresarial (Guartán et al. 2019). Así, solo las empresas podrán alcanzar sus objetivos propuestos.

Bajo estas consideraciones, Chiavenato (2018) menciona que el desempeño laboral refleja la eficacia con la que un colaborador realiza su trabajo, se ha convertido en un activo fundamental para las empresas se diferencien en el competitivo mercado actual. Así mismo, Montiel et al. (2018) afirman que en el desempeño laboral se ve influenciado por las características individuales de cada trabajador (acciones y conductas realizadas), las cuales impulsan el éxito de las empresas al lograr los objetivos establecidos. Por esta razón, Pérez (2019) asume que el desempeño laboral se puede entender como la interacción de cualidades, la personalidad, valores y actitudes, habilidades técnicas y blandas, estas características se complementan y se influyen mutuamente para determinar el éxito en el trabajo. Por otro lado, Todaro et al. (2021) mencionan depende de la respuesta eficiente, eficaz y efectiva a las tareas asignadas, asegurando el cumplimiento de los requisitos y mejorar así el éxito de la empresa.

2.3.2.2 Características del desempeño laboral

Dada la importancia del desempeño laboral para la empresa, Guartán et al. (2019) señalan que las peculiaridades o características principales que componen el desempeño laboral tienen que ver con la adaptación, comunicación, participación, responsabilidad, iniciativa, calidad de trabajo, trabajo de equipo, entre otras. En la figura 3, se muestran algunas de las características más relevantes.

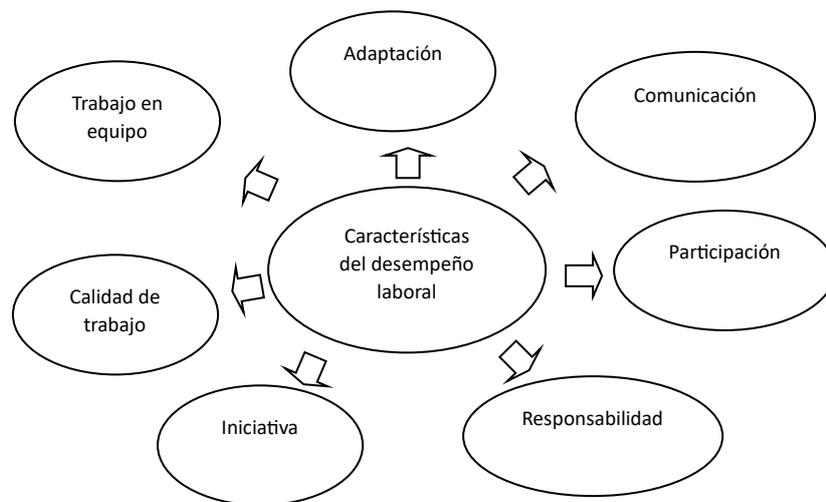


Figura: 3 Características del desempeño laboral
fuente: Guartán, Torres & Ollague (2019)

De acuerdo con la figura 3, tales características están influenciadas según Pérez (2019) por factores como: la percepción del empleado en base a la equidad, actitud y opinión acerca de su trabajo, grado de importancia al trabajo, la autoestima, capacitación del trabajador y la remuneración.

2.3.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones tomadas en cuenta en el presente trabajo tienen que ver con el trabajo en equipo, calidad del trabajo, productividad laboral y el compromiso con la empresa.

Dimensión 1: Liderazgo y trabajo en equipo: El trabajo en equipo es el conjunto de trabajadores asignados de acuerdo con sus habilidades y competencias específicas,

para cumplir una determinada tarea y alcanzar resultados o soluciones concertadas (Cardona et al. 2019). Vale decir, el trabajo en equipo consiste en las estrategias, procedimientos y metodologías que un grupo utiliza para alcanzar sus objetivos comunes. Para Guartán et al. (2019), entre las características más relevantes del trabajo en equipo se pueden mencionar: que es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes trabajadores, con responsabilidad compartida, coordinada y con objetivo común. Su indicador es nivel de interacción con los colaboradores.

Dimensión2: Calidad en el trabajo: Dada la alta competitividad actual, la misma que ha despertado un interés particular por parte de las empresas. De acuerdo con Pineda et al. (2020), la calidad del trabajo desde la perspectiva de las capacidades, se define por las dimensiones laborales que permiten a las personas desarrollarse según sus capacidades y opciones de vida. Este enfoque conecta el trabajo con el desarrollo humano y la calidad de vida, abarcando aspectos como el ambiente laboral, la salud en el trabajo, los tiempos de trabajo y el acceso a recursos básicos, entre otras.

Por tanto, el nivel de calidad en el trabajo es un indicador o índice que permite realizar un seguimiento y evaluación del mercado laboral y las políticas públicas, especialmente desde los objetivos del desarrollo humano y el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. Sus indicadores son: Uso de procesos y resultados obtenidos.

Dimensión 3: Productividad laboral: Es el que mide la eficiencia y la eficacia en el trabajo. Vale decir, la eficiencia laboral considerada como la capacidad que un equipo de trabajo tiene por cumplir con las tareas asignadas, en el menor tiempo posible con el menor uso de recursos que se pueda, mientras que la eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera. Al respecto, el Instituto Peruano de Economía (IPE) señala que la productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo, por lo que para aumentar la productividad laboral es necesaria una

mejor educación, capacitación y mayor tecnología. Sus indicadores son: el nivel de eficiencia y el nivel de eficacia.

Dimensión 4: Compromiso con la empresa: Al respecto, Todaro et al. (2021) afirman que el compromiso laboral es un factor que hace que los trabajadores se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Por consiguiente, un trabajador comprometido con la empresa demostrará mayor apego a lo que hace y se interesará por el éxito de la empresa, esforzándose por hacer siempre más de lo requerido y por ayudar a los demás trabajadores.

En consecuencia, el compromiso del trabajador motiva para que los demás compañeros den más de lo que les exige la empresa para sacar el trabajo adelante. No es de extrañar, entonces, que un trabajador comprometido trabaje con mayor productividad que aquél que no lo esté, ya que el compromiso está estrechamente ligado a otros factores como la satisfacción o la motivación, que tienen incidencia directa en la productividad. Todaro et al. (2021) manifiestan que los trabajadores comprometidos ejemplifican al lugar de trabajo a partir de los valores corporativos (liderazgo, colaboración y pasión). Su indicador es el cumplimiento de objetivos.

2.4 Definición de términos básicos

Aptitud profesional: “Es una habilidad que posee la persona para desempeñar su trabajo de manera productiva y eficiente” (Pineda & Acosta, 2020, p.67).

Capacidad de comportamiento: “Es la capacidad de adquirir conciencia de su propia personalidad a través de la observación y reflexión” (Pineda & Acosta, 2020, p.20).

Capacidad organizativa: “Destrezas que una persona reúne en lo relativo a la planificación, organización y puesta en marcha del trabajo” (Pérez, 2019, p.36).

Capacidad profesional: “Saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar en situaciones determinadas” (Guartán, Torres & Ollague, 2019, p.23).

Conocimiento técnico: “Tipo de saberes aplicados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales” (Pérez, 2019, p.42).

Destreza: “Habilidad y experiencia en la realización de terminada, generalmente automática o inconsciente” (Guartán, Torres & Ollague, 2019, p.63).

Nivel de calidad: “Es un indicador de la calidad del trabajo que refleja que si se tomado en cuenta las variables productivas” (Cardona & Wilkinson, 2019, p.54).

Nivel de eficacia: “Facultad de lograr un objetivo, pero sin tener en cuenta los recursos y el tiempo empleado” (Pineda & Acosta, 2020, p.12).

Nivel de eficiencia: “Mejor uso de los recursos disponibles” (Pérez, 2019, p.44).

Soluciones concertadas: “Son respuestas a un problema grupal en el trabajo” (Pineda & Acosta, 2020, p.40),

Trabajo en equipo: “es la colaboración, la unión de esfuerzos de un grupo de personas con el objetivo de alcanzar una meta en común” (Cardona & Wilkinson, 2019, p.34)

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

Las competencias profesionales se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

3.1.2 *Hipótesis específicas*

a. La competencia metodológica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

b. La competencia técnica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

c. La competencia participativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

d. La competencia social se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

3.2 Variables

Variable 1: Competencias Profesionales

Variable 2: Desempeño Laboral

3.3 Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1*Operacionalización de los componentes de la hipótesis*

Hipótesis	Definición Conceptual	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Las competencias profesionales se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023	“Es la disposición de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas y colaborar en la organización del trabajo” (Bunk, 1994, p. 104)	Competencias Profesionales	Competencia Metodológica	- Procedimientos de trabajo	Cuestionario de Likert
			Competencia técnica	- Conocimientos - Destrezas - Aptitudes	
			Competencia participativa	- Formas de organización	
		Desempeño Laboral	Competencia social	- Formas de comportamiento	
			Trabajo en equipo	- Nivel de interacción con los colaboradores	
			Calidad en el trabajo	- Uso de procesos - Resultados obtenidos	
Cuestionario de Likert	individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2016, p.32)	Laboral	Productividad laboral	- Nivel de eficiencia - Nivel de eficacia	
			Compromiso con la empresa	- Cumplimiento de objetivos	

Fuente: Elaboración por el autor

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

El distrito de Cajamarca, ubicado a una altitud de 2,750 metros sobre el nivel del mar, fue el escenario de esta investigación, lugar donde opera la empresa JATUR SAC.

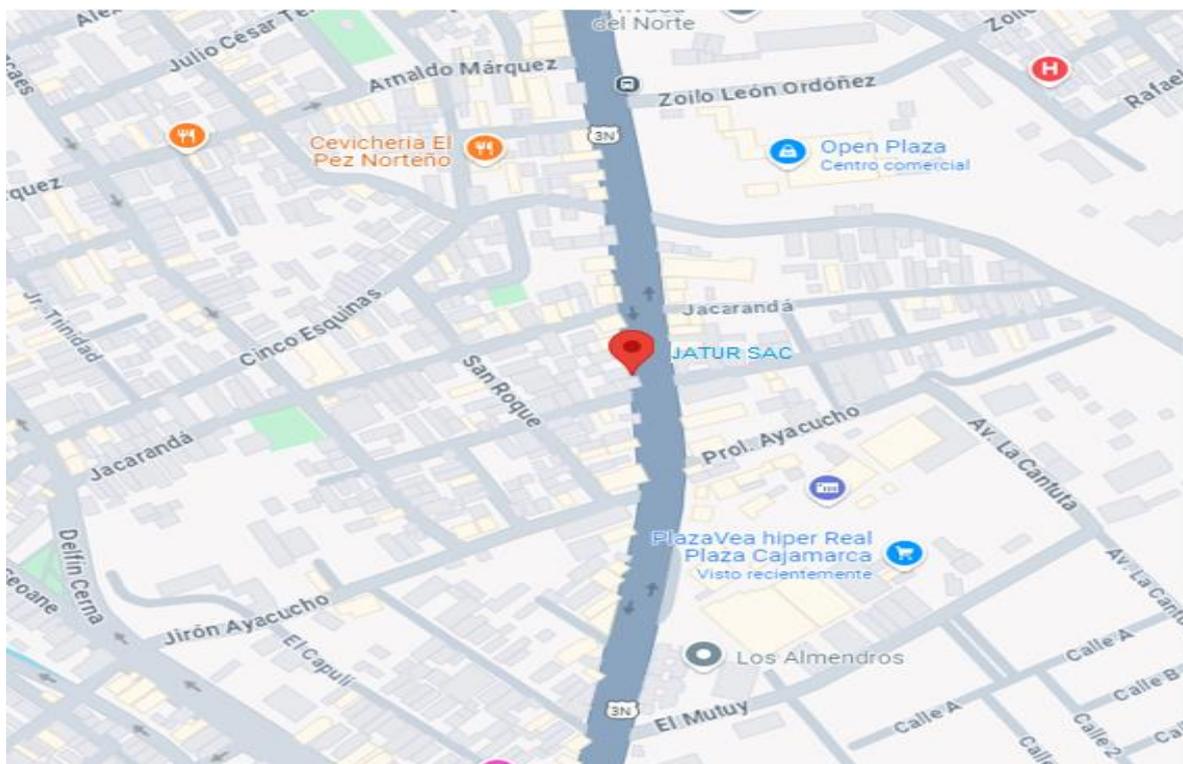
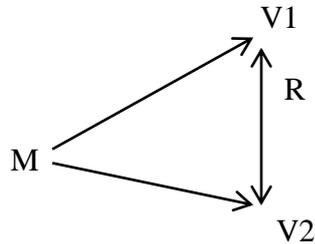


Figura 4: plano de ubicación geográfica de la empresa JATUR SAC.
Fuente: Timada de Google.

4.2. Diseño de la investigación

El tipo de investigación es aplicada, con enfoque cuantitativo y transversal. Aplicada pues utiliza las herramientas científicas para encontrar respuestas y cuantitativa porque usa valores numéricos. Asimismo, es trasversal porque se recopila información en un momento determinado. Respecto a su nivel es descriptivo-correlacional simple y en cuanto a su diseño es no experimental. Correlacional, pues se trata de relacionar las dos variables competencias profesionales y desempeño laboral, lo cual implica que el cambio en magnitud de una variable afecta el cambio de la otra variable. El diseño no

experimental se refiere a que no se controlan ni manipulan las variables de estudio. El esquema del diseño se muestra a continuación:



Dónde:

M: Muestra

V1: Competencia profesionales

V2: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables.

4.3. Método de investigación

El método de investigación utilizado está dentro de la clasificación de los métodos lógicos, que son aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de análisis y síntesis. En tal propósito, se usó el método hipotético-deductivo que consiste en proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos proporcionados por la encuesta, arribando a la hipótesis mediante procedimientos inductivos para luego usar procedimientos deductivos.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1 Población

La población de estudio está conformada por 15 trabajadores profesionales técnicos que laboran en las distintas áreas de la empresa.

4.4.2 Muestra

La muestra es la misma que la población por ser esta pequeña.

4.4.3 Unidad de análisis

Los trabajadores individuales de la empresa JATUR SAC contribuyen la unidad de análisis de esta investigación.

Es decir, el estudio se centra en cada trabajador como unidad básica para analizar la relación entre sus competencias profesionales y su desempeño laboral.

4.4.4 Unidad de observación: Se refiere a la entidad específica que se observa y mide para recopilar datos sobre la unidad de análisis. En este estudio, la unidad de observación consiste en: las competencias profesionales, el desempeño laboral y las evaluaciones de desempeño de cada trabajador.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de la información

4.5.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas para la recopilación de la información son la observación, la encuesta y el análisis documental. La observación consiste en fijar la atención en el trabajo desarrollado por los encuestados para obtener sus características. La encuesta es un procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. El análisis documental es la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de documentos utilizados en la investigación, como libros, artículos científicos y tesis, relacionadas con cada una de las variables.

4.5.2 Instrumentos

Para la medición de los indicadores y su posterior análisis se utilizó el cuestionario de acuerdo con la escala de Likert, el mismo que consistió en 20 afirmaciones (5 por cada dimensión) a los trabajadores. Para ello, se determinó previamente antes de su aplicación su validez a través de dos expertos y determinar su confiabilidad a través del análisis del Alfa de Cronbach, para cuyo efecto se empleó el Software estadístico SPSS 27 de IBM.

Para la observación se utilizó la ficha de observación (apéndice 1), la misma que contiene los indicadores evaluados en base a los criterios establecidos por cada una de las variables. En el caso del análisis documental se empleó un formato guía (apéndice 2), el mismo que contiene los aspectos más relevantes de los documentos consultados en un periodo comprendido dentro de los últimos cinco años.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos cuantitativos se usó el programa SPSS 27 en base a la base de datos previamente elaborada de acuerdo con los resultados de los dos cuestionarios aplicados. Para el análisis de la información obtenida se utilizó tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial para la contrastación de la hipótesis.

4.7 Materiales y equipos

Los materiales usados en la investigación son de escritorio (papel bond, lapiceros, corrector, resaltadores, fotocopias, anillado, USB, etc.) y los equipos de cómputo (Laptop con conexión a internet e impresora).

4.8. Matriz de consistencia metodológica

A continuación, en la tabla 2 se presenta la matriz de consistencia, la cual permite evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, problema, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores, instrumentos de recolección de datos, la metodología, población y muestra de estudio.

Tabla 2

Matriz de consistencia metodológica

Título: Competencias Profesionales y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis General	Variable Independiente	Competencia metodológica	Procedimientos de trabajo	Cuestionario de Likert	Tipo de investigación:	Población:
¿Cuál es la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023?	Determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023	Existe una relación positiva entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR 2023.	Competencias profesionales	Competencia técnica	Conocimientos Destrezas Aptitudes		Básica	15 profesionales
				Competencia participativa	Formas de organización		Diseño:	15 profesionales
				Competencia social	Formas de comportamiento		Correlacional	
Preguntas auxiliares	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente				Cuantitativo	
1° ¿Cuál es la relación entre la competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023?	1° Determinar la relación entre la competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.	1° Existe una relación positiva entre la competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JATUR SAC 2023.	Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Nivel de interacción con los colaboradores	Cuestionario de Likert		
2° ¿Cuál es la relación entre la competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023?	2° Determinar la relación entre la competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.	2° Existe una relación positiva entre la competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JATUR SAC 2023.		Calidad en el trabajo	Uso de procesos Resultados obtenidos			
3° ¿Cuál es la relación entre la competencia participativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023?	3° Determinar la relación entre la competencia participativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.	3° Existe una relación positiva entre la competencia participativa el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JATUR SAC 2023.		Productividad laboral	Nivel de eficiencia Nivel de eficacia			
4° ¿Cuál es la relación entre la competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023?	4° Determinar la relación entre la competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.	4° Existe una relación positiva entre la competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JATUR SAC 2023.		Compromiso con la empresa	Cumplimiento de objetivos			

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación de resultados

Este acápite presenta y analiza los resultados de la estadística descriptiva e inferencial de las dos variables, en relación con los objetivos de la investigación, utilizando los datos obtenidos de los instrumentos aplicados. En tal sentido, se evidencia que el mayor porcentaje corresponde al nivel de eficiente con 46.7% con relación a las competencias profesionales, mientras que el 53.3% señala también que es eficiente respecto al desempeño laboral. Sin embargo, según los indicadores de la ficha de observación de campo efectuado, se pudo identificar que los trabajadores solo son eficientes en lo que concierne a los conocimientos y a los resultados del producto obtenido, siendo en su mayoría de un nivel aceptable, lo cual contradice con lo expresado.

5.1.1 Estadística descriptiva

5.1.1.1 Análisis de confiabilidad

Se empleó el Alfa de Cronbach, con ayuda del software SPSS27, para analizar la confiabilidad de los 40 ítems de los instrumentos utilizados en la recolección de datos, tomando en cuenta la tabla de valoración que se presenta a continuación:

Tabla 3

Valoración de la fiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach

	Intervalo	Valoración
	0,00 – 0,50	Inaceptable
	0,51 – 0,60	Pobre
	0,61 – 0,70	Débil
Alfa de Cronbach	0,71 – 0,80	Aceptable
	0,81 – 0,90	Bueno
	0,91 – 1,00	Excelente

Nota: Chávez y Rodríguez (2018).

En la tabla 4 se muestran los resultados del Alfa de Cronbach para cada variable aplicando el Software SPSS27.

Tabla 4

Resultado de confiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach

		Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Variable 1	Competencias profesionales	20	0.890
Variable 2	Desempeño Laboral	20	0.874

Nota: Elaborada por el autor de acuerdo con el resultado de la aplicación del SPSS 27.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 4 y comparando con los intervalos de la tabla 3, se evidencia que el resultado obtenido en relación con el instrumento de la variable 1 y de la variable 2 son 0.890 y 0.874, respectivamente; en ambos casos se establece una confiabilidad buena (ver juicio de expertos en el apéndice).

5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

En esta parte se procedió al análisis de las variables competencias profesionales y desempeño laboral; así como, de cada una de sus respectivas dimensiones, como resultado de la aplicación de cada instrumento para determinar sus porcentajes, según sus niveles y sus correspondientes intervalos del puntaje alcanzado.

5.2.1 Variable 1: Competencias profesionales

En la tabla 5 y figura 5 se muestra el análisis de la variable competencias profesionales y de sus dimensiones.

Tabla 5

Niveles de la variable competencias profesionales

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	66 - 100	7	46,7
Aceptable	33 - 65	6	40,0
Ineficiente	1 - 32	02	13,3
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

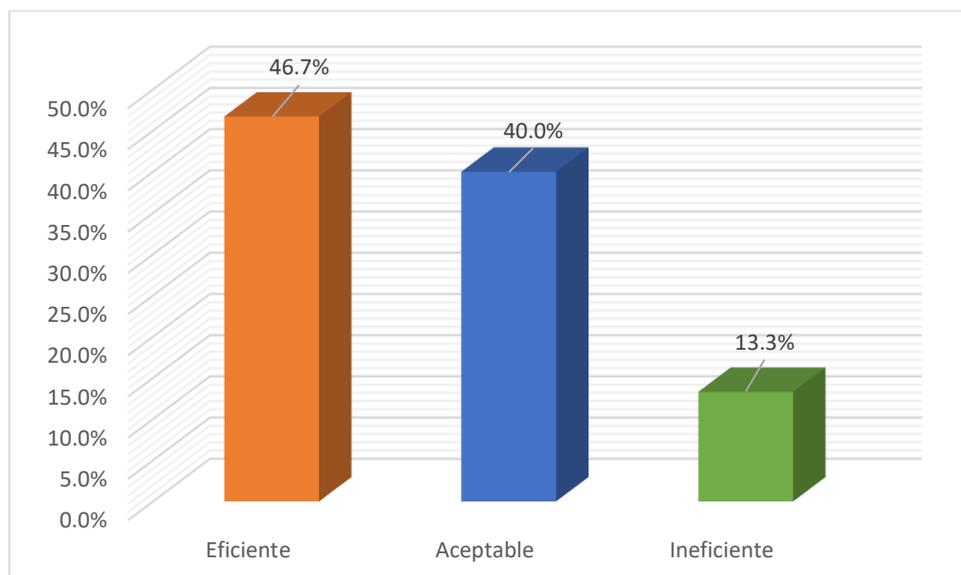


Figura: 5 Niveles porcentuales de las competencias profesionales

Fuente: Elaboración propia

De los resultados de la tabla 5 y figura 5 se observa que en la variable competencias profesionales la apreciación de los trabajadores consideran que es eficiente en un 46,7%, mientras que el 40,0% afirma que el nivel es aceptable y solo el 13,3% manifiesta que es ineficiente. Por lo tanto, si contrastamos estos resultados con su definición teórica; esta variable según Roa (2022), se refiere al conjunto integrado de habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para desempeñar un trabajo específico o desarrollar determinadas actividades profesionales con éxito. Vale decir, son aquellas que pueden marcar la diferencia en la búsqueda de empleo y el desempeño en el trabajo.

En tal propósito, para que la empresa JATUR SAC sea más eficiente, según sus dimensiones e indicadores, debe mejorar sus competencias metodológica, técnica, participativa y social; vale decir, los procedimientos de trabajo; conocimientos, destrezas y aptitudes; formas de organización y formas de comportamiento, respectivamente. Para ello se deben implementar estrategias efectivas basado en procesos y no en funciones.

5.2.1.1 Resultados por dimensiones de la variable competencias profesionales

Dimensión 1: Competencia metodológica

De acuerdo a la definición del marco teórico, esta dimensión se refiere a un conjunto de enfoques, formas de pensamiento, técnicas de trabajo y habilidades que ayudan a alcanzar objetivos específicos, las cuales son esenciales para analizar problemas, verificar resultados y definir estrategias en el ámbito personal. Para Rojas (2017) algunas competencias metodológicas incluyen: el trabajo independiente (capacidad para realizar tareas sin supervisión directa), talento organizativo (habilidad para planificar y diseñar de manera efectiva), el método de trabajo estructurado (capacidad para seguir un enfoque sistemático y ordenado en la realización de tareas y la capacidad para resolver problemas (habilidad para abordar desafíos y encontrar soluciones adecuadas).

En la tabla 6 y en la figura 6, se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por esta dimensión.

Tabla 6

Porcentaje del nivel de evaluación de la dimensión competencia metodológica

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	6	40,0
Aceptable	8 - 15	8	53,3
Ineficiente	1 - 7	1	6,7
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

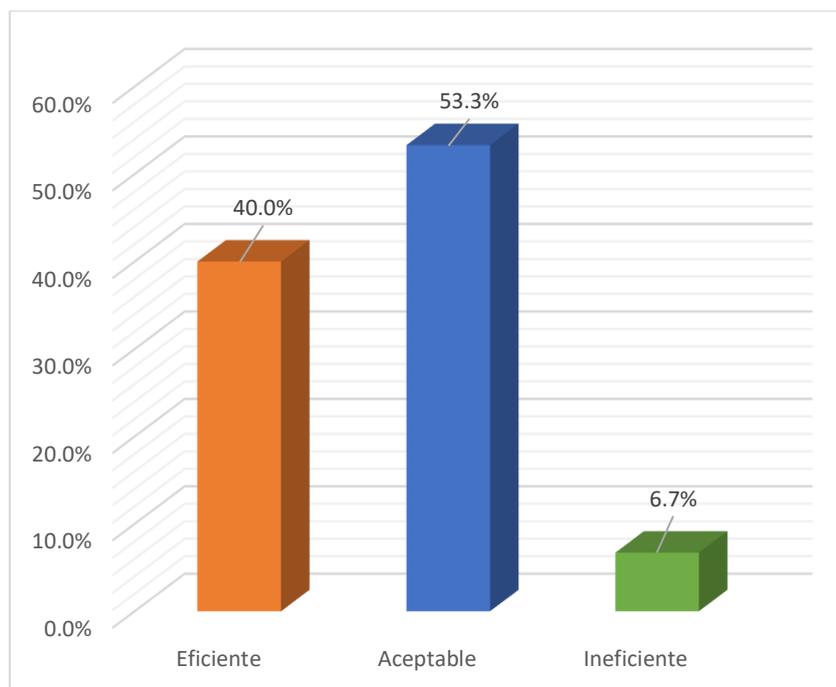


Figura: 6 Niveles porcentuales de la dimensión metodológica
 Fuente: Elaboración propia

Análisis y discusión

De acuerdo con los resultados de la tabla 6 y figura 6 se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel de aceptable con 53,3%, seguido del nivel eficiente con 40,0% y del nivel ineficiente con 6,7 %. Por lo tanto, si analizamos la comparación de estos resultados con los logrados por Sánchez (2018), podemos deducir que existe cierta coincidencia, pues para este autor también el mayor porcentaje lo constituye el nivel de aceptabilidad con 65%, solo que en su caso se trata de una empresa de servicios orientada a la capacitación y no de una empresa de producción como es nuestro caso.

En consecuencia, para que la empresa industrial JATUR SAC sea más eficiente en su competencia metodológica es fundamental implementar estrategias efectivas que mejoren sus procedimientos de trabajo mediante el análisis y revisión de áreas de mejora, implementación de nuevas tecnologías, optimización del flujo de trabajo, formación y capacitación y cultura de mejora continua. Precisamente, estamos de acuerdo con Castillo (2020) quién afirma que esto se logra mediante la combinación de procesos.

Dimensión 2: Competencia técnica

Esta dimensión según Saavedra, Hidalgo & Figueroa (2019) se refiere a un conjunto de habilidades y conocimientos específicos que habilitan a una persona desempeñarse de manera efectiva en un campo particular. En la tabla 7 y figura 7 se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por esta dimensión.

Tabla 7

Porcentaje de la dimensión competencia técnica

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	7	46,7
Aceptable	8 - 15	7	46,7
Ineficiente	1 - 7	1	6,6
Total		15	100,0

Fuente: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

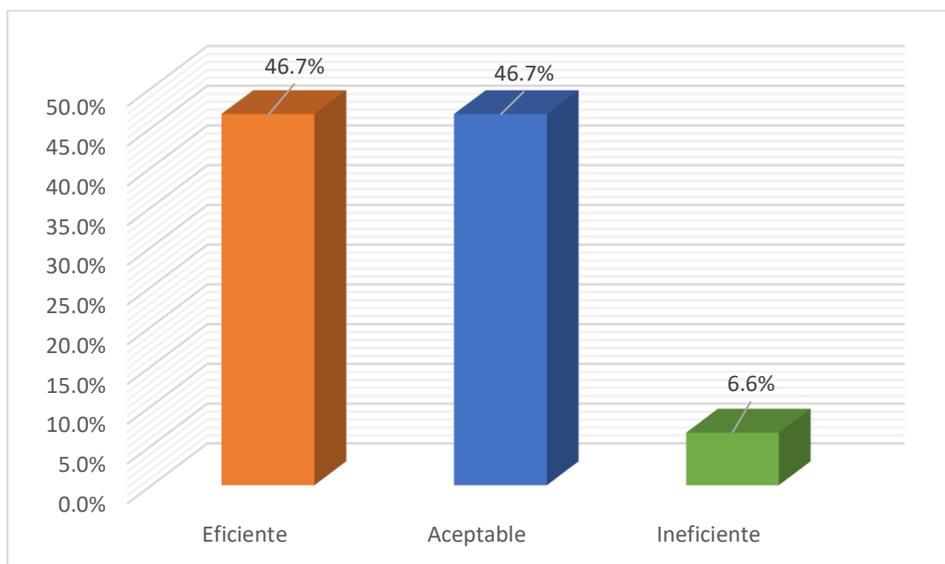


Figura: 7 Niveles porcentuales de la dimensión competencia técnica

Fuente: Elaboración propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 7 y figura 7 se observa que según la percepción de los trabajadores en lo que corresponde a la dimensión técnica, tanto el nivel eficiente como el aceptable muestran igual porcentaje con 46,7%, seguido del nivel ineficiente con 6,6%. En consecuencia, para que la empresa industrial JATUR SAC sea más eficiente en

su competencia técnica es fundamental implementar estrategias efectivas que mejoren sus indicadores: conocimientos, destrezas y aptitudes. Para el efecto, es necesario identificar las necesidades de capacitación e implementar programas por áreas, fomentar el desarrollo profesional de todos los trabajadores, crear un ambiente de aprendizaje, así como, evaluar y monitorear el impacto de tales estrategias. Sin embargo, estas competencias según la teoría formulada por Durrieu et al. (2021), van más allá de los conocimientos generales, ya que son aplicables a tareas o proyectos específicos.

Dimensión 3: Competencia participativa

Según el marco teórico esta dimensión se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores para relacionarse y colaborar con sus compañeros de trabajo en acciones de equipo necesarias para llevar a cabo sus tareas profesionales. Al respecto, Escobar (2022) plantea que la competencia participativa implica la habilidad de un trabajador para: organizar y decidir en el entorno laboral, aceptar responsabilidades, así como, relacionarse y trabajar en equipo con otros colaboradores.

Tabla 8

Porcentaje de la dimensión competencia participativa

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	6	40,0
Aceptable	8 - 15	5	33,3
Ineficiente	1 - 7	4	26,7
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

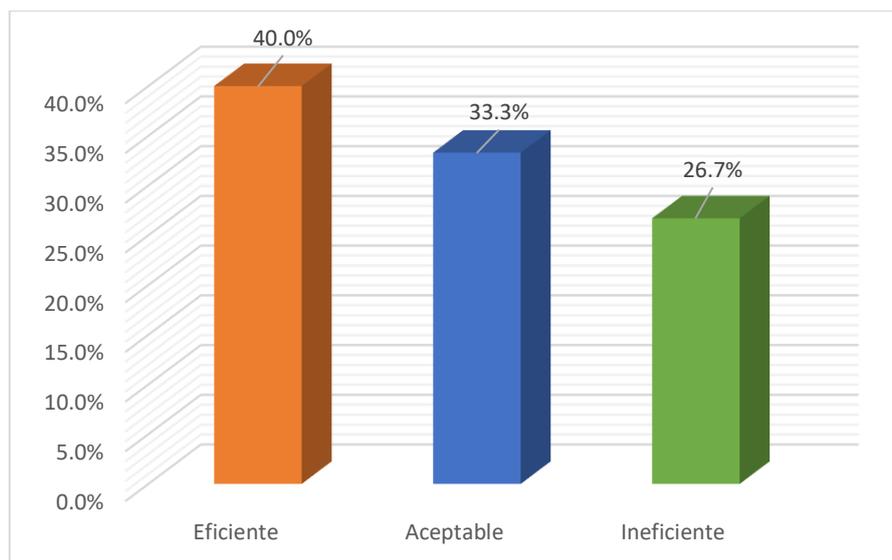


Figura: 8 Niveles porcentuales de la dimensión competencia participativa

Fuente: Elaboración Propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 8 y figura 8 se observa que en la dimensión competencia participativa de la variable competencias profesionales, la apreciación de los trabajadores consideran que es eficiente en un 40,0%, mientras que el 33,3% afirma que el nivel es aceptable y el 26,7% manifiesta que es ineficiente. Por lo tanto, si contrastamos estos resultados con el trabajo de Escobar (2022), podemos afirmar que el nivel eficiente es muy superior (72%) al encontrado por nosotros.

En tal razón, para ser más eficiente la empresa JATUR SAC, debe mejorar su competencia participativa mediante la implementación de estrategias orientadas a nuevas formas de organización. Este indicador permite fomentar la comunicación abierta y transparente en los trabajadores, implementar programas de participación, capacitarlos en habilidades de participación, reconocer y valorar la participación y asimismo, crear una cultura de confianza. Por consiguiente, recomendamos mantener una capacitación constante, rediseñar la organización, lograr una comunicación abierta y transparente y sobre todo, posibilitar un afán motivador a través de reconocimiento y recompensas.

Dimensión 4: Competencia social

La competencia social de los trabajadores según Ortega (2022), se orienta a su capacidad para interactuar adecuadamente en diversas situaciones sociales, lo cual es fundamental para el éxito en el entorno laboral, ya que contribuye a un ambiente de trabajo saludable y productivo. En la tabla 9 y figura 9 se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por esta dimensión.

Tabla 9

Porcentaje de la dimensión competencia social

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	4	26,7
Aceptable	8 - 15	5	33,3
Ineficiente	1 - 7	6	40,0
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

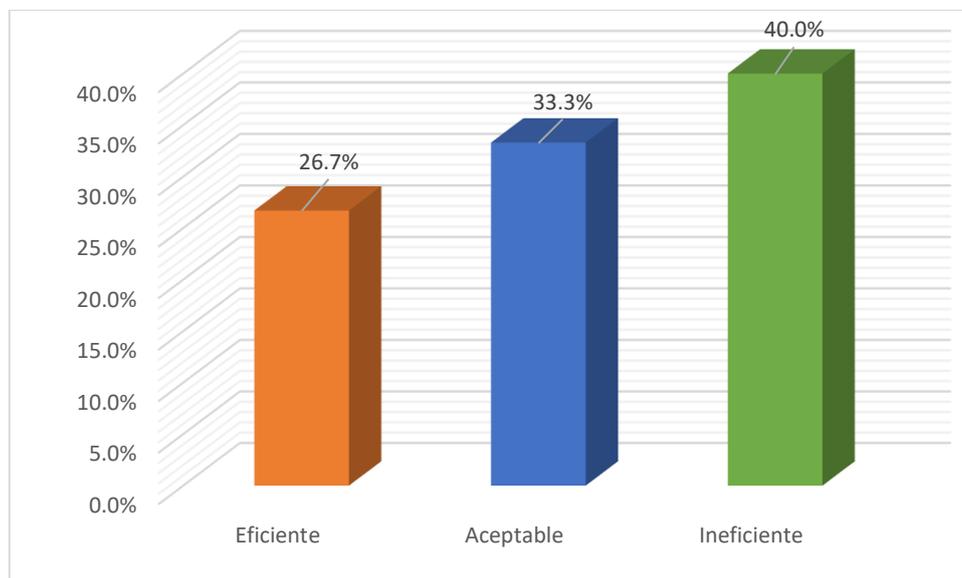


Figura: 9 Niveles porcentuales de la dimensión competencia social

Fuente Elaboración propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 9 y figura 9 se observa que en la dimensión competencia social de la variable competencias profesionales, la apreciación de los trabajadores de la empresa consideran que predomina mayormente el nivel ineficiente en

un 40,0%, mientras que el nivel aceptable es menor pues alcanza al 33,3%, y sólo el 26,7% de los participantes afirma que es eficiente. Por lo tanto, si contrastamos con la teoría en la empresa debería haber un ambiente de trabajo saludable y al parecer no lo hay. Sin embargo, si contrastamos con los trabajos de otros autores como los de Anléu (2022), Castillo (2020) y Escobar (2022) podemos evidenciar que la competencia social es mucho mayor, por tanto, prima el nivel eficiente, por encima del nivel aceptable.

Por consiguiente, para ser más eficiente la empresa JATUR SAC en su competencia social, debería implementar estrategias que fomenten nuevas formas de comportamiento de sus trabajadores; vale decir este indicador implica el fomentar la comunicación efectiva, promover la colaboración y el trabajo en equipo, desarrollar la empatía y la inteligencia emocional, fomentar la diversidad e inclusión y crear un ambiente de trabajo positivo.

Al respecto, concordamos con Escobar (2022), quién recomienda en su estudio, que en toda empresa industrial debería primar la promoción por la empatía, una mejor comunicación efectiva (promover la escucha activa y la comprensión mutua), el trabajo en equipo (creando oportunidades para que los trabajadores colaboren en proyectos conjuntos) y propiciando un ambiente laboral positivo (fomentando un entorno donde se valore la diversidad y se respeten las opiniones de todos).

5.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Para medir la variable desempeño laboral se utilizó la encuesta por dimensiones: Liderazgo y trabajo en equipo, calidad en el trabajo, productividad laboral y compromiso con la empresa. A continuación, en la tabla 10 y figura 10 se muestran los niveles alcanzados por esta variable.

Tabla 10

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	66 - 100	8	53,3
Aceptable	33 - 65	6	40,0
Ineficiente	1 - 32	01	6,7
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

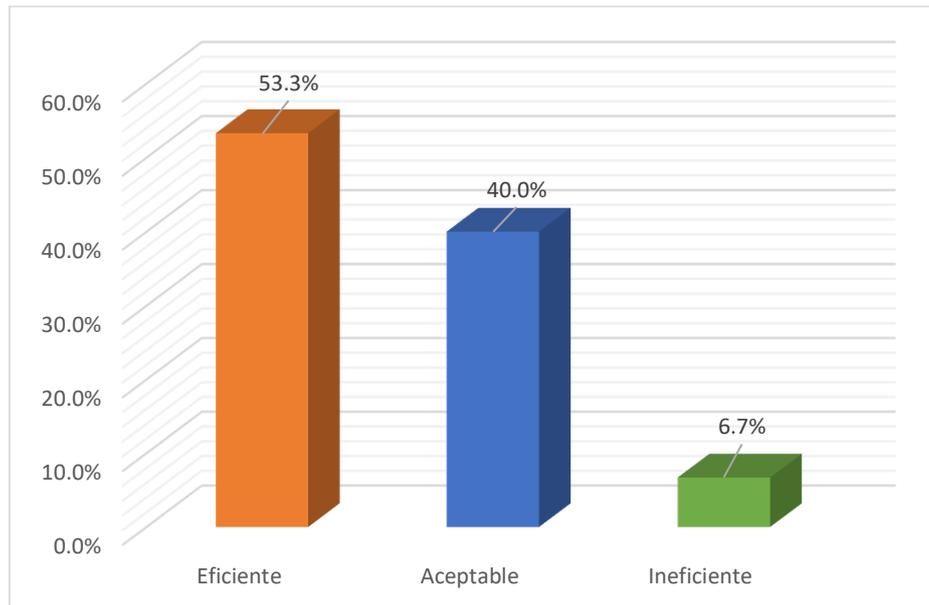


Figura: 10 Niveles porcentuales de desempeño laboral

Nota: Extraída de tabla 10

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 10 y figura 10 se deduce que el mayor porcentaje corresponde al nivel de eficiente con 53,3 %, seguido del nivel aceptable con 40,0 % y del nivel ineficiente con apenas 6,7%. Por consiguiente, si contrastamos tales resultados con su definición teórica, esta variable según Bautista et. al. (2020), la investigación a demostrado que una persona realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Vale decir, es una evaluación de cómo un individuo cumple con los objetivos y estándares establecidos por su empleador. En otras palabras, es el rendimiento que un trabajador muestra al realizar sus actividades asignadas.

En los trabajos de Escobar (2022), así como de Guartán et. al. (2019), se puede evidenciar que los niveles de desempeño laboral están por encima del 60%. Las razones se explican debido a que existe en las organizaciones motivo de estudio, una mayor eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo, ya que el desempeño laboral también contribuye a determinar el valor de un trabajador para la organización, puesto que cada uno de ellos representa una inversión importante para la empresa, por lo que su desempeño debe ser significativo.

En tal propósito, para que la empresa JATUR SAC mejore su actual desempeño laboral es necesario implementar diversas estrategias de acuerdo con sus dimensiones e indicadores planteados, como: establecer expectativas claras y objetivos alcanzables, fomentar la motivación y el reconocimiento, propiciar la capacitación y desarrollo de habilidades, crear un ambiente de trabajo positivo y, sobre todo, establecer la evaluación del desempeño en base a indicadores adecuados.

5.2.2.1 Resultados por dimensiones de la variable desempeño laboral (análisis y discusión por cada dimensión)

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Precisando el concepto teórico, esta dimensión de acuerdo con Pérez (2019), el trabajo en equipo es una forma organizada y coordinada de trabajar entre varias personas con el objetivo de alcanzar metas comunes, mientras que para Roa (2022), el trabajo en equipo implica la interacción y el sentido de unidad entre personas que colaboran con una prioridad en común para lograr objetivos que difícilmente se alcanzarían de forma individual, para lo cual señala algunas características tales como: habilidades complementarias (donde cada miembro del equipo aporta sus conocimientos y habilidades, y estos se suman para lograr un mayor impacto), liderazgo compartido (donde no hay una jerarquía rígida, ya que todos pueden contribuir con su conocimiento

y opinión), solidaridad y cooperación (la cual fomenta valores como la colaboración y el sentido de pertenencia) y la comunicación abierta (es decir, el feedback constante es esencial para mantener la sinergia positiva).

En tal sentido, en la tabla 11 y figura 11, se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por esta dimensión.

Tabla 11

Porcentaje de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	7	46,7
Aceptable	8 - 15	6	40,0
Ineficiente	1 - 7	2	13,3
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

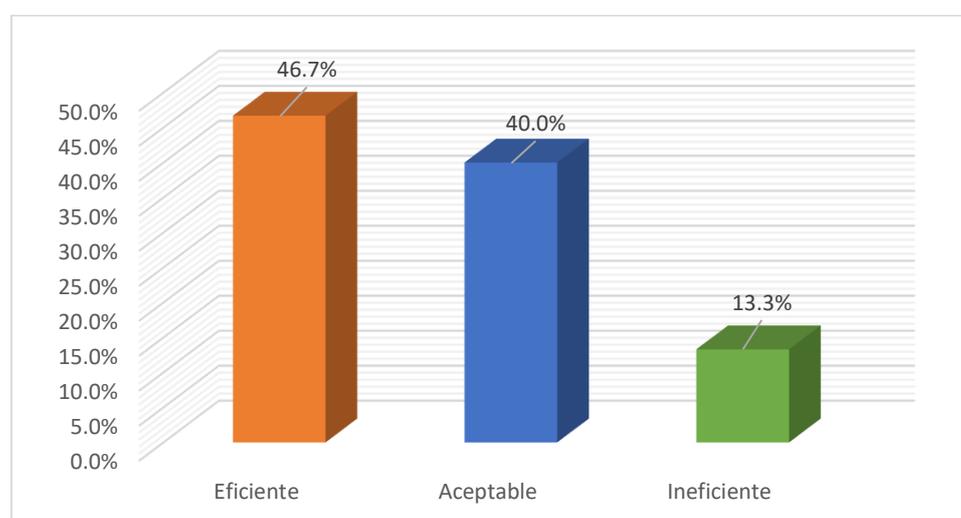


Figura: 11 Niveles porcentuales de la dimensión trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 11 y figura 11 se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel de eficiente con 46,7%, seguido del nivel aceptable con 40,0% y del nivel ineficiente con 13,3%. Si comparamos con los estudios de Roa (2022), Rojas (2017) y el de Saavedra et al. (2019), se puede establecer que el porcentaje del nivel del trabajo

en equipo supera el 70%. Este importante incremento se debe a una mejor comprensión del sentido de unidad en el trabajo y a las estructuras participativas y flexibles que presenta la institución. Es decir, el compartir el liderazgo y fomentar la colaboración y la solidaridad.

Por consiguiente, dado el bajo nivel de interacción con los colaboradores, la empresa JATUR SAC debe mejorar el trabajo en equipo, por lo que para ser más eficiente es necesario que implemente estrategias tales como: establecer metas claras y comunes, fomentar la comunicación efectiva, promover la colaboración y el apoyo mutuo, desarrollar habilidades de trabajo en equipo y crear un ambiente de trabajo positivo.

Dimensión 2: Calidad del trabajo

Esta dimensión según Todaro et al. (2021) no solo se basa en la ejecución eficiente de tareas, sino también en la satisfacción y el bienestar del trabajador, puesto que es un aspecto crucial para el éxito individual y organizacional. En tal sentido, en la tabla 12 y figura 12, se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por esta dimensión.

Tabla 12

Porcentaje de la dimensión calidad en el trabajo

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	6	40,0
Aceptable	8 - 15	8	53,3
Ineficiente	1 - 7	1	6,7
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

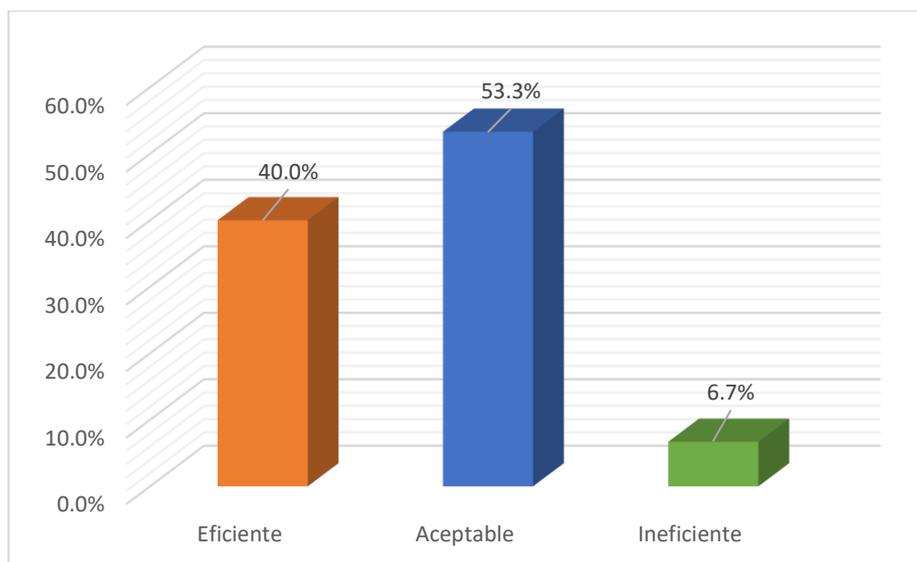


Figura: 12 Niveles porcentuales de la dimensión calidad en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 12 y figura 12 podemos deducir que según la percepción de los trabajadores en lo que corresponde a la dimensión calidad en el trabajo, el mayor nivel corresponde al aceptable con 53,3%, seguido del nivel eficiente con 40,0% y del nivel ineficiente con 6,7%. Por lo tanto, si contrastamos tales resultados con los trabajos de Sánchez (2018), podemos afirmar que el nivel que prevalece es el eficiente con 52%. Esto se debe a que en dicha institución se puso en práctica el enfoque multidimensional (donde la calidad laboral se considera un concepto que abarca tanto aspectos objetivos como subjetivos), el garantizar que la calidad en el trabajo se realiza correctamente y que, además, se establece una responsabilidad compartida (esto implica crear un entorno favorable, promoviendo la seguridad y el bienestar del personal).

Por lo tanto, para mejorar la calidad del trabajo en la empresa JATUR SAC, según sus bajos indicadores del uso de procesos y resultados obtenidos, se hace necesario la implantación de estrategias y prácticas orientadas en optimizar los procesos, fortalecer las habilidades de los trabajadores y crear una cultura de calidad.

Dimensión 3: Productividad laboral

La productividad laboral según Todaro et al. (2021), es un indicador que mide la eficiencia en el uso de los factores productivos en el ámbito laboral. Vale decir, se refiere a la relación entre los bienes o servicios producidos por un trabajador y los recursos utilizados para obtener esa producción. En tal propósito, en la tabla 13 y figura 13, se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por esta dimensión.

Tabla 13

Porcentaje de la dimensión productividad laboral

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	6	40,0
Aceptable	8 - 15	7	46,67
Ineficiente	1 - 7	2	13,33
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

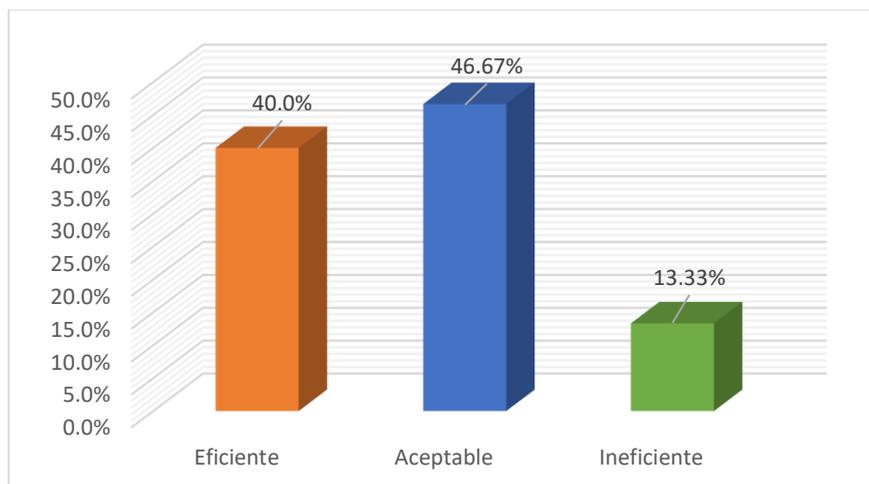


Figura: 13 Niveles porcentuales de la dimensión productividad laboral

Fuente: Elaboración propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 13 y figura 13 se observa que en la dimensión productividad laboral de la variable desempeño laboral, la apreciación de los trabajadores de la empresa consideran que predomina mayormente el nivel aceptable en un 46,67%, mientras que el nivel eficiente es menor pues alcanza al 40,0%, y sólo el 13,33% de los

participantes afirma que es ineficiente. Por consiguiente, si contrastamos con los porcentajes de productividad laboral alcanzados en los estudios de Zagaceta (2021) y Sánchez (2018), se nota una clara diferencia pues en ambos casos es mayormente eficiente. Las razones están en los factores que influyen en la productividad laboral como el salario, las condiciones laborales, el clima organizacional, la motivación, el liderazgo y los recursos materiales disponibles.

En tal propósito, para que la empresa JATUR SAC mejore su eficiencia en la productividad laboral, se debe fomentar la motivación y el compromiso, optimizar los procesos de trabajo, capacitar y desarrollar las habilidades de los trabajadores, crear un ambiente de trabajo positivo y la evaluación permanente del desempeño laboral.

Dimensión 4: Compromiso con la empresa

Esta dimensión según Pérez. (2019), está relacionada con el compromiso afectivo (se refiere al apego emocional que un trabajador siente hacia la organización), compromiso de continuidad (se relaciona con la percepción de que dejar la empresa sería costoso) y compromiso normativo (en este nivel, los trabajadores sienten una obligación moral o ética de permanecer en la organización). En tal situación, en la tabla 14 y figura 14, se presenta el porcentaje del nivel alcanzado por dicha dimensión.

Tabla 14

Porcentaje de la dimensión compromiso con la empresa

Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Eficiente	16 - 25	6	40,0
Aceptable	8 - 15	8	53,33
Ineficiente	1 - 7	1	6,67
Total		15	100,0

Nota: Elaborada por el autor según los resultados de la aplicación del instrumento.

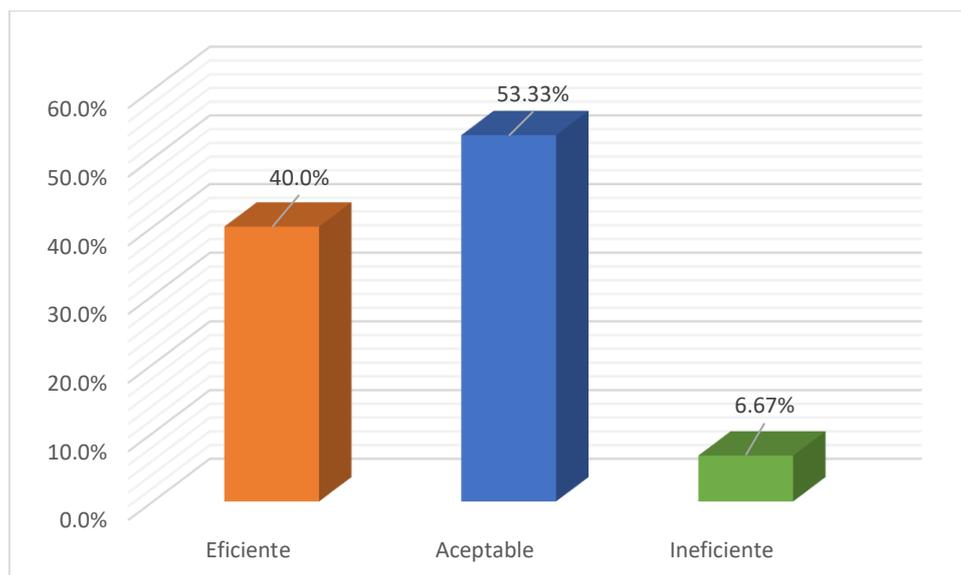


Figura: 14 Niveles porcentuales de la dimensión compromiso de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

Análisis y discusión

De los resultados de la tabla 14 y figura 14 se observa que en la dimensión compromiso con la empresa de la variable desempeño laboral, la apreciación de los trabajadores de la empresa consideran que predomina mayormente el nivel aceptable en un 53,33%, mientras que el nivel eficiente es menor pues alcanza al 40,0%, y sólo el 6,67% de los participantes afirma que es ineficiente. Según los estudios de Pineda et al. (2020) se evidencia que el nivel es eficiente en un 55%, muy superior a los alcanzados por la empresa en estudio. Al parecer eso se debe a que los trabajadores se sienten más conectados emocionalmente y contribuyen más activamente con la empresa.

Por consiguiente, para que la empresa JATUR SAC consiga un mayor compromiso de parte de sus trabajadores según su bajo indicador de cumplimiento de objetivos, debería propiciar establecer estrategias como: el fomentar la comunicación abierta y transparente, crear un ambiente de trabajo positivo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, reconocer y recompensar el compromiso, así como, reconocer y recompensar el compromiso y fomentar la participación y la autonomía.

5.2.3 Resultados totales de las variables de estudio

Los resultados de las variables 1 y 2 se detallan en las tablas 4 y 5, junto a las figuras 1 y 2, correspondientemente. En consecuencia, se sugiere que la Empresa Industrial JATUR SAC mejore cada dimensión para potenciar las competencias profesionales (analizadas y discutidas en el acápite 5.2.1.1). Del mismo modo, para mejorar el desempeño laboral en la empresa, es necesario fortalecer las dimensiones analizadas y discutidas en el acápite 5.2.1.2, tal como se propone en el marco teórico y la comparación con otros autores.

En consecuencia, teniendo en cuenta los bajos niveles de eficiencia alcanzados en las competencias profesionales y sus dimensiones, la empresa debe implementar en el más breve plazo, un conjunto de estrategias relacionadas con el diseño de un programa de capacitación efectivo para todos sus colaboradores, enfocado en fortalecer las competencias funcionales requeridas para desempeñar eficazmente el puesto de trabajo y conformar equipos de trabajo no solo para fomentar la colaboración mutua, sino para aumentar la responsabilidad, el interés, la motivación por el trabajo y asimismo, probar nuevas habilidades y explorar áreas de especialización utilizando nuevas tecnologías.

De la misma manera, en lo que respecta al desempeño laboral, los bajos niveles de eficiencia obtenidos por la empresa, comparados a otros trabajos similares, nos permiten plantear algunas estrategias relacionadas con el fomento de nuevas prácticas de trabajo, el reconocimiento de los logros individuales y por equipo, el descanso adecuado, flexibilidad de los horarios, asegurarse de que todos trabajadores comprendan los objetivos de la empresa y cómo su trabajo contribuye a alcanzarlos, pues la alineación con la misión y visión motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos.

En la matriz de la tabla 15, se presenta la interrelación entre las dimensiones de las dos variables de acuerdo con el nivel de eficiencia alcanzado por sus trabajadores.

Tabla 15*Interrelación entre las dimensiones de las dos variables de acuerdo con el nivel de eficiencia alcanzado por los trabajadores de la empresa*

Variable 1	Competencia metodológica	Competencia técnica	Competencia participativa	Competencia social
Variable 2				
Trabajo en equipo	02	01	02	04
Calidad en el trabajo	03	02	03	05
Productividad laboral	03	02	03	05
Compromiso con la empresa	03	02	03	05

Fuente: Elaboración propia**Análisis e interpretación**

De los resultados de la interrelación de las dimensiones correspondientes a las variables competencias profesionales y desempeño laboral alcanzado por los trabajadores, se puede observar, por ejemplo, que 2 trabajadores con competencia metodológica eficiente muestran un trabajo en equipo también eficiente. De idéntica forma este mismo procedimiento se repite para cada interrelación. Sin embargo, se puede notar que el número de trabajadores es muy bajo, comprendiendo que el número de trabajadores de la muestra es 15. Esto evidencia que la empresa JATUR SAC debe implementar a corto plazo estrategias de mejora. En tal sentido, en el punto 5.2 se han planteado estrategias para cada una de las dimensiones como aporte del estudio efectuado.

5.2.4 Estadística inferencial

5.2.4.1 Prueba estadística para la determinación de la normalidad

El análisis de los resultados obtenidos comenzará con la determinación del tipo de distribución de los datos, tanto para la variable 1, como de la variable 2. Para ello, se seguirán los siguientes pasos para realizar la prueba de normalidad:

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

Hipótesis nula (H_0): Los datos siguen una distribución normal

Hipótesis alterna (H_1): Los datos no siguen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

Para los fines de este estudio, se ha establecido que:

Nivel de confianza de 95%

Margen de error: $\alpha = 5\%$

Paso 3: Escogemos el valor estadístico de prueba

Se ha seleccionado el test de Shapiro-Wilk como valor estadístico para evaluar la hipótesis actual, ya que es apropiado para muestras ≤ 50 . Los resultados obtenidos mediante el programa SPSS 27 son los siguientes:

Tabla 16

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias profesionales	0.695	14	0.400
Desempeño laboral	0.922	14	0.260

Nota: Elaborada por el autor utilizando el software SPSS 27

Paso 2: Regla de decisión

Si α (Sig.) $> 0,05$; se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig.) $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula

Paso 3: Interpretación

Dado que el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad en la tabla 15 tiene el valor de 0,400 y 0,260; cuando los valores Sig. > 0,05; la hipótesis nula se acepta y la hipótesis alterna se rechaza. En consecuencia, podemos concluir que, los datos de la muestra de estudio siguen una distribución normal a un nivel de confianza del 95%. En consecuencia, aplicamos la prueba paramétrica de Pearson para analizar las variables cuantitativas continuas.

5.2.4.2. Coeficiente de Correlación

Para tener una mejor comprensión del grado de relación según el rango, en la tabla 17 se representa la escala de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 17

Grado de relación según el coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Ortega (2022).

5.3. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis general y específicas del presente trabajo se basó en el coeficiente de correlación de Pearson, una prueba estadística que evalúa la relación entre dos variables continuas. Una correlación es positiva implica que, al aumentar el valor de una variable, el valor de la otra también tiende a aumentar. El coeficiente de correlación de Pearson busca determinar la fuerza de relación entre las dos variables entre sí. Para el cálculo se empleó el SPSS 27.

5.3.1 Relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023.

La información se recopiló a través de cuestionarios, utilizando la Escala de Likert. Se aplicó la misma escala de valoración para todos los ítems en ambos cálculos: Totalmente en desacuerdo = 1; En desacuerdo = 2; Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3; De acuerdo = 4 y Totalmente de acuerdo = 5. Las correlaciones alcanzadas tanto para las competencias profesionales como para el desempeño laboral se presentan en la tabla 18.

Tabla 18

Relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Correlaciones		Competencias profesionales	Desempeño laboral
Competencias profesionales	Correlación de Pearson	1,000	0,889**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,889**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

** La correlación es muy significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 18; se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 indica que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, para el valor 0,889 la correlación es positiva alta entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Esto revela que a medida que aumenta las competencias profesionales también tiende a aumentar el desempeño laboral y viceversa. En las tablas siguientes la prueba bilateral (dos colas) se utiliza cuando hay una diferencia significativa en sus medias al comparar dos grupos de datos (la región de rechazo se encuentra en ambos extremos) y en una prueba de significancia, comparamos el valor p con un nivel de significación α , para decidir si rechazamos o no la hipótesis nula.

5.3.2 Relación entre la dimensión competencia metodológica con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

A continuación, para alcanzar nuestro primer objetivo presentamos la tabla 19 con los siguientes datos, la relación entre la dimensión competencia metodológica con el desempeño laboral, los datos fueron recopilados de acuerdo con los criterios establecidos en los cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos. Los resultados se presentan en la mencionada tabla.

Tabla 19

Relación entre la competencia metodológica y el desempeño laboral

Correlaciones		Competencia metodológica	Desempeño laboral
Competencia metodológica	Correlación de Pearson	1	0,842**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,842**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

** . La correlación es muy significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 19; se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 indica que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, para el valor 0,842 la correlación es positiva alta entre la competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Esto revela que a medida que aumenta la competencia metodológica también tiende a aumentar el desempeño laboral y viceversa.

De otra parte, para que sea más fácil entender el análisis, en la tabla 20, ilustra como se relaciona entre la dimensión competencia metodológica con cada una de las dimensiones del desempeño laboral. Las relaciones mostradas por dimensiones de la variable desempeño laboral especificarán en detalle el grado de relación de estas con la

dimensión competencia metodológica, teniendo en consideración la prueba de correlación de Pearson, el nivel de significancia (Sig. bilateral) y el tamaño de la muestra (15 trabajadores).

Los resultados se muestran en la tabla 20.

Tabla 20

Relación entre la competencia técnica y las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones del desempeño laboral		Competencia metodológica	Resultado
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0.876**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	0.830**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0.789**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Compromiso con la empresa	Correlación de Pearson	0.784**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 20, se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 muestra que la correlación investigada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, para el indicador trabajo en equipo obtiene un valor de $p = 0.876$, exponiendo que existe una relación positiva alta; de la misma forma, la calidad del trabajo con un valor $p = 0.830$, nos muestra una relación positiva alta. Igualmente, el indicador productividad laboral con un valor $p = 0.789$, nos muestra una relación positiva alta. Igualmente, el indicador compromiso con la empresa con un valor $p = 0.784$, nos muestra una relación positiva alta. Esto revela que aumenta cada una de las dimensiones del desempeño laboral también tiende a aumentar la competencia metodológica y viceversa.

5.3.3. Relación entre la dimensión competencia técnica o específica con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

Para alcanzar nuestro segundo objetivo, se muestra a continuación en la tabla 21, la relación entre la dimensión competencia técnica o específica con la variable desempeño laboral, los datos fueron recopilados de acuerdo con los criterios establecidos en los cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos. Los resultados se presentan en la mencionada tabla.

Tabla 21

Relación entre la dimensión competencia técnica o específica con el desempeño laboral

Correlaciones		Competencia técnica	Desempeño laboral
Competencia técnica	Correlación de Pearson	1	0,890**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,890**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

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

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 21; se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 indica que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, para el valor 0,890 el nivel del coeficiente de correlación es positiva alta entre la competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Esto revela que a medida que aumenta la competencia técnica también tiende a aumentar el desempeño laboral y viceversa.

De otra parte, para una mejor comprensión para el análisis mostramos en la tabla 22, la relación entre la dimensión competencia técnica o específica con cada una de las dimensiones del desempeño laboral.

El análisis de las relaciones entre las dimensiones de la variable desempeño laboral muestran el detalle del grado de relación de estas con la dimensión competencia técnica o específica, teniendo en consideración la prueba de correlación de Pearson, el nivel de significancia (Sig. bilateral) y el tamaño de la muestra (15 trabajadores).

Los resultados se muestran en la tabla 22.

Tabla 22

Relación entre la dimensión competencia técnica o específica con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

Dimensiones del desempeño laboral		Competencia técnica	Resultado
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0.882**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	0.820**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0.798**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Compromiso con la empresa	Correlación de Pearson	0.780**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 22, se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 muestra que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, el indicador trabajo en equipo se reporta un valor de $p = 0.882$, indicando que existe una relación positiva alta; con lo cual, la calidad del trabajo con un valor $p = 0.820$, nos muestra una relación positiva alta. Y a la vez, el indicador productividad laboral con un valor $p=0.798$, nos muestra una relación positiva alta. De la misma forma. el indicador compromiso con la empresa con un valor $p = 0.780$, muestra una relación positiva alta.

Esto revela que a medida que aumenta cada una de las dimensiones del desempeño laboral también tiende a aumentar la competencia técnica y viceversa.

5.3.4 Relación entre la dimensión competencia participativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

Para alcanzar nuestro tercer objetivo, se muestra a continuación en la tabla 23, la relación entre la dimensión competencia participativa con la variable desempeño laboral, los datos fueron recopilados de acuerdo con los criterios establecidos en los cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos. Los resultados se presentan en la mencionada tabla.

Tabla 23

Relación entre la competencia participativa y el desempeño laboral

Correlaciones		Competencia participativa	Desempeño laboral
Competencia participativa	Correlación de Pearson	1	0,786**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,786**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

**. La correlación es muy significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 23; se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 muestra que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, para el valor 0,786 la correlación es positiva alta entre la competencia participativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Esto revela que a medida que aumenta la competencia participativa también tiende a aumentar el desempeño laboral y viceversa. Igualmente, para una mejor comprensión para el análisis mostramos en la tabla 24, la relación entre la dimensión competencia participativa con cada una de las dimensiones del desempeño laboral.

Las relaciones observadas por dimensiones de la variable desempeño laboral especificarán en detalle el grado de relación de estas con la dimensión competencia participativa, teniendo en consideración la prueba de correlación de Pearson, el nivel de significancia (Sig. bilateral) y el tamaño de la muestra (15 trabajadores).

Los resultados se muestran en la tabla 24.

Tabla 24

Relación entre la dimensión competencia participativa con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

Dimensiones del desempeño laboral		Competencia participativa	Resultado
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0.782**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	0.798**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0.787**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Compromiso con la empresa	Correlación de Pearson	0.770**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 24, se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 indica que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, el indicador trabajo en equipo nos reporta un valor de $p = 0.782$, mostrando que existe una relación positiva alta; del mismo modo, la calidad del trabajo con un valor $p = 0.798$, nos muestra una relación positiva alta. Igualmente, el indicador productividad laboral con un valor $p = 0.787$, nos muestra una relación positiva alta. De la misma forma, el indicador compromiso con la empresa con un valor $p = 0.770$, nos muestra una relación positiva

alta. Esto revela que a medida que aumenta cada una de las dimensiones del desempeño laboral también tiende a aumentar la competencia participativa y viceversa.

5.3.5 Relación entre la dimensión competencia social con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

Para lograr alcanzar nuestro cuarto objetivo, se muestra a continuación en la tabla 25, la relación establecer la relación entre la dimensión competencia social con la variable desempeño laboral, los datos fueron recopilados de acuerdo con los criterios establecidos en los cuestionarios, los cuales fueron validados por expertos. Los resultados se presentan en la mencionada tabla.

Tabla 25

Relación entre la competencia social y desempeño laboral

Correlaciones		Competencia social	Desempeño laboral
Competencia Social	Correlación de Pearson	1	0,768**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,768**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

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

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 25; se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 muestra que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, para el valor 0,768 el nivel del coeficiente de correlación es positiva alta entre la competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Esto indica que a medida que aumenta la competencia social también tiende a aumentar el desempeño laboral y viceversa. Igualmente, para una mejor comprensión para el análisis mostramos en la tabla 26, la relación entre la dimensión competencia social con cada una de las dimensiones del desempeño laboral.

Las relaciones expuestas por dimensiones de la variable desempeño laboral especificarán en detalle el grado de relación de estas con la dimensión competencia social, teniendo en consideración la prueba de correlación de Pearson, el nivel de significancia (Sig. bilateral) y el tamaño de la muestra (15 trabajadores).

Los resultados se muestran en la tabla 26.

Tabla 26

Relación entre la dimensión competencia social con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC 2023

Dimensiones del desempeño laboral		Competencia social	Resultado
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0.774**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Calidad del trabajo	Correlación de Pearson	0.765**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0.746**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo
Compromiso con la empresa	Correlación de Pearson	0.730**	Relación positiva alta
	Sig. (bilateral)	0.000	P < 0.01
	N	15	Altamente significativo

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

En la tabla 26, se observa que el valor de significancia (p-valor) de 0.000 muestra que la correlación observada es estadísticamente significativa ($p < 0.01$); por lo tanto, el indicador trabajo en equipo reporta un valor de $p = 0.774$, mostrando que existe una relación positiva alta; del mismo modo, la calidad del trabajo con un valor $p = 0.765$, nos muestra una relación positiva alta. Igualmente, el indicador productividad laboral con un valor $p = 0.746$, nos muestra una relación positiva alta. Igualmente, el indicador compromiso con la empresa con un valor $p = 0.730$, nos muestra una relación positiva

alta. Esto revela que aumenta cada una de las dimensiones del desempeño laboral también tiende a aumentar la competencia metodológica y viceversa.

5.3.6 Prueba de Hipótesis

Para el cálculo de las pruebas de hipótesis se ha adoptado el estadístico *t* de student.

5.3.6.1 Prueba de la Hipótesis General

La hipótesis de investigación a probar es: *Las competencias profesionales se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023*

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula (H0): Las competencias profesionales NO se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis alterna (H1): Las competencias profesionales se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

En la tabla 17, se observa que el valor de la prueba del coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativo ($p < 0.01$). En tal sentido:

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0,05$

Valor crítico = 1,96

Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 15$ (tamaño de la muestra)

$r = 0,889$ (coeficiente de correlación de Pearson)

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Reemplazando por sus valores se tiene: $t_c = 6.96$

Decisión: La t_c calculada es mayor que la t teórica ($t_c = 6.96 > 1.96$).

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una relación positiva de grado alto (0.889), con un nivel de significancia de 0.000 y un nivel de confianza de 95%, entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

Tenemos la región crítica: Prueba t de Student de la hipótesis general

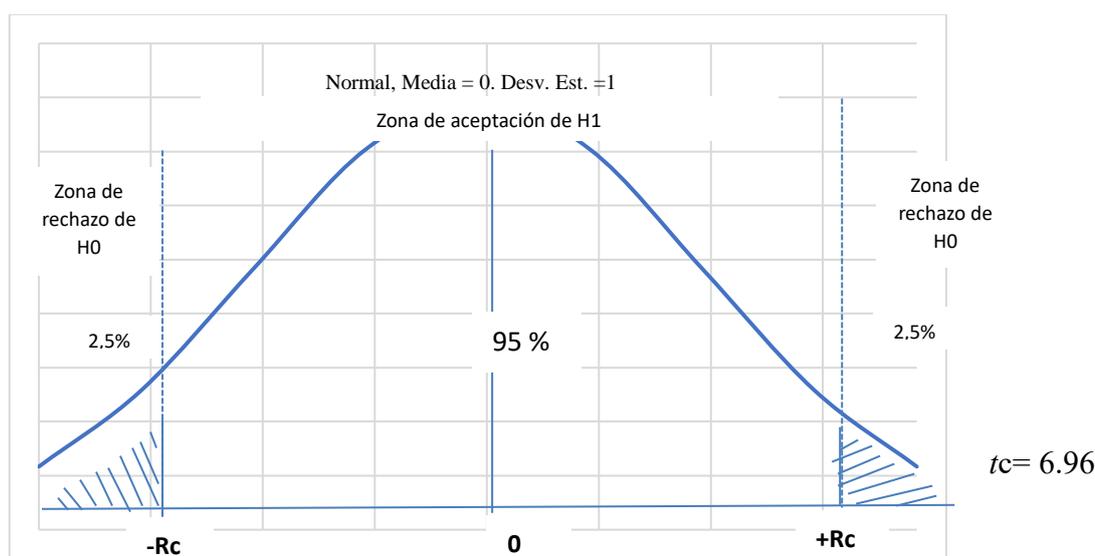


Figura: 15 Gráfica de la distribución de la hipótesis general

Fuente: Elaboración propia de la región crítica de la hipótesis general según la prueba t de Student

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, la prueba de hipótesis demostró que existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de las competencias profesionales y los puntajes del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. El valor $p < 0.01$ obtenido fue menor que 0.05, lo que rechaza la hipótesis nula de no correlación y confirma la hipótesis alternativa de una correlación positiva. Este resultado proporciona evidencia estadística para apoyar la hipótesis general de investigación: las competencias profesionales se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

5.3.6.2 Prueba de las hipótesis específicas

- La hipótesis a probar: *La competencia metodológica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.*

Planteamiento de la hipótesis 1 (hipótesis a contrastar):

Hipótesis nula (H0): La competencia metodológica NO se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis alterna (H1): La competencia metodológica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis Estadísticas

H0: Competencia metodológica; desempeño laboral = 0

H1: Competencia metodológica; desempeño laboral \neq 0

Tabla 27

Coefficiente de correlación competencia metodológica y desempeño laboral

Correlaciones		Competencia	Desempeño
Competencia metodológica	Correlación de Pearson	1	0.842**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.842**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	15	15

****.** La correlación es muy significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05$

gl = 14

Valor crítico = 1,96

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 15 (tamaño de la muestra)

r = 0,842 (coeficiente de correlación de Pearson)

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Reemplazando por sus valores se tiene:

$$t_c = 5.61$$

Decisión:

La t_c calculada es mayor que la t teórica ($t_c = 5.61 > 1.96$); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una relación positiva de nivel alto (0.842), con un nivel de significancia de 0.000 y un nivel de confianza de 95%, entre la competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

Tenemos la región crítica: Prueba t de Student de la hipótesis 1

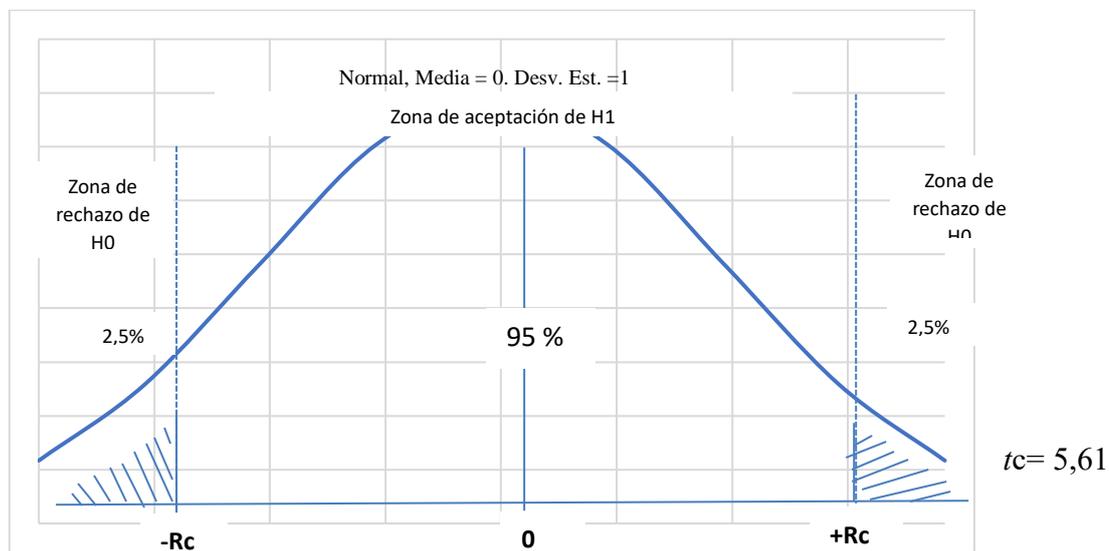


Figura: 16 Gráfica de distribución de la hipótesis 1

Fuente: Elaboración propia de la región crítica de la hipótesis 1 según la prueba t de Student

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, la prueba de hipótesis demostró que existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de la competencia metodológica y los puntajes del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. El valor $p < 0.01$ obtenido fue menor que 0.05, lo

que rechaza la hipótesis nula de no correlación y confirma la hipótesis alternativa de una correlación positiva. Este resultado proporciona evidencia estadística para apoyar la primera hipótesis específica de investigación: la competencia metodológica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Planteamiento de la hipótesis 2 (hipótesis a contrastar):

Hipótesis nula (H0): La competencia técnica NO se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis alterna (H1): La competencia técnica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis Estadísticas

H0: Competencia técnica; desempeño laboral = 0

H1: Competencia técnica; desempeño laboral ≠ 0

Tabla 28

Coefficiente de correlación competencia técnica y desempeño laboral

Correlaciones		Competencia técnica	Desempeño laboral
Competencia técnica	Correlación de Pearson	1	0,890**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,890**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

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

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05$

gl = 14

Valor crítico = 1,96.

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 15 (tamaño de la muestra)

$r = 0,890$ (coeficiente de correlación de Pearson)

$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$, reemplazando por sus valores se tiene:

$$t_c = 6,04$$

Decisión:

La t_c calculada es mayor que la t teórica ($t_c = 6.04 > 1,96$); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una relación positiva de nivel alto (0.890), con un nivel de significancia de 0.000 y un nivel de confianza de 95%, entre la competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

Tenemos la región crítica: Prueba t de Student de la hipótesis 2

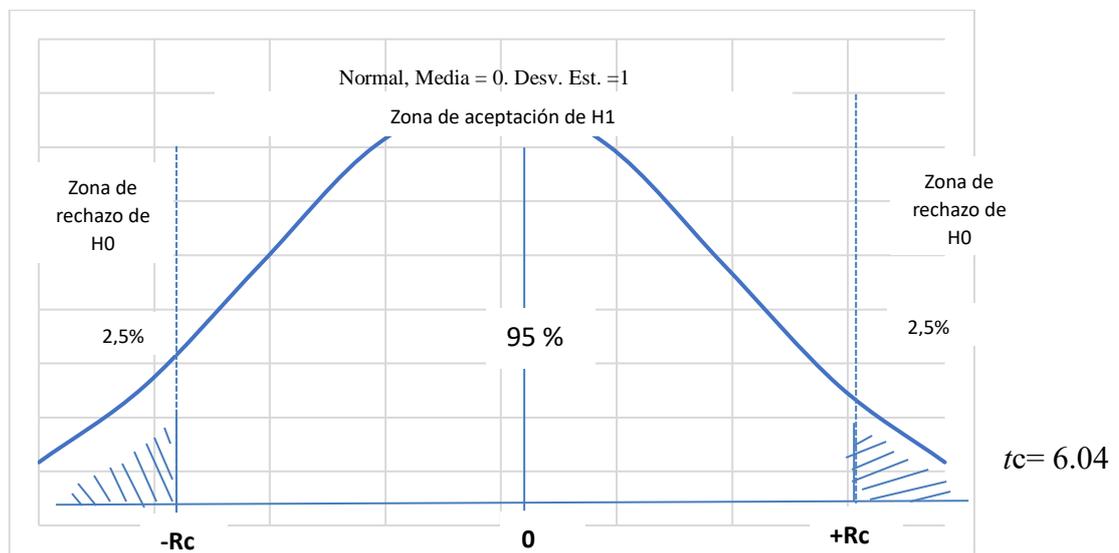


Figura: 17 Gráfica de la distribución de la hipótesis 2

Fuente: Elaboración propia de la región crítica de la hipótesis 2 según la prueba t de Student

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, la prueba de hipótesis demostró que existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de la competencia técnica y los puntajes del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. El valor $p < 0.01$ obtenido fue menor que 0.05, lo

que rechaza la hipótesis nula de no correlación y confirma la hipótesis alternativa de una correlación positiva. Este resultado proporciona evidencia estadística para apoyar la segunda hipótesis específica de investigación: la competencia técnica se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Planteamiento de la hipótesis 3 (hipótesis a contrastar):

Hipótesis nula (H0): La competencia participativa NO se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis alterna (H1): La competencia participativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis Estadísticas

H0: Competencia participativa; desempeño laboral= 0

H1: Competencia participativa; desempeño laboral \neq 0

Tabla 29

Coefficiente de correlación competencia participativa y desempeño laboral

Correlaciones		Competencia participativa	Desempeño laboral
Competencia participativa	Correlación de Pearson	1	0,786**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,786**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

** . La correlación es muy significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0,05$;

gl = 14

Valor crítico = 1,96

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 15 (tamaño de la muestra)

r = 0, 786 (coeficiente de correlación de Pearson)

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Reemplazando por sus valores se tiene: $t_c = 4.639$

Decisión:

La t_c calculada es mayor que la t teórica ($t_c = 4.639 > 1,96$); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una relación positiva de nivel alto (0.890), con un nivel de significancia de 0.000 y un nivel de confianza de 95%, entre la competencia participativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

Tenemos la región crítica: Prueba t de Student de la hipótesis 3

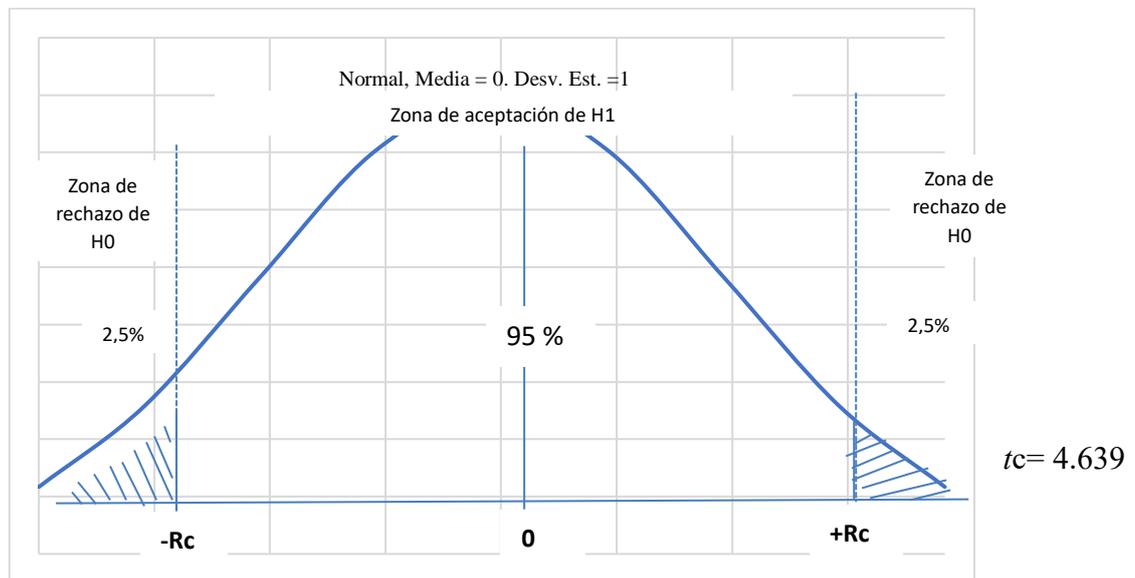


Figura: 18 Gráfica de distribución de la hipótesis 3
Fuente: Elaboración propia de la región crítica de la hipótesis 3 según la prueba t de Student

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, la prueba de hipótesis demostró que existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de la competencia participativa y los puntajes del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. El valor $p < 0.01$ obtenido fue menor que 0.05, lo que rechaza la hipótesis nula de no correlación y confirma la hipótesis alternativa de una

correlación positiva. Este resultado proporciona evidencia estadística para apoyar la tercera hipótesis específica de investigación: la competencia participativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Planteamiento de la hipótesis 4 (hipótesis a contrastar):

Hipótesis nula (H0): La competencia social NO se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

Hipótesis alterna (H1): La competencia social se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023

Hipótesis Estadísticas

H0: Competencia social; desempeño laboral= 0

H1: Competencia social; desempeño laboral ≠ 0

Tabla 30

Coefficiente de correlación competencia social y desempeño laboral

Correlaciones		Competencia social	Desempeño laboral
Competencia Social	Correlación de Pearson	1	0,768**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	15	153
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,768**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	15	15

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

Fuente: Elaborada por el autor de acuerdo con la aplicación del software SPSS 27

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0,05$;

gl = 14

Valor crítico = 1,96.

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 15 (tamaño de la muestra)

r = 0, 768 (coeficiente de correlación de Pearson)

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \text{ reemplazando por sus valores se tiene: } t_c = 4.32$$

Decisión:

La t_c calculada es mayor que la t teórica ($t_c = 4.32 > 1,96$); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que existe una relación positiva de nivel alto (0.768), con un nivel de significancia de 0.000 y un nivel de confianza de 95%, entre la competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023.

Tenemos la región crítica: Prueba t de Student de la hipótesis 4

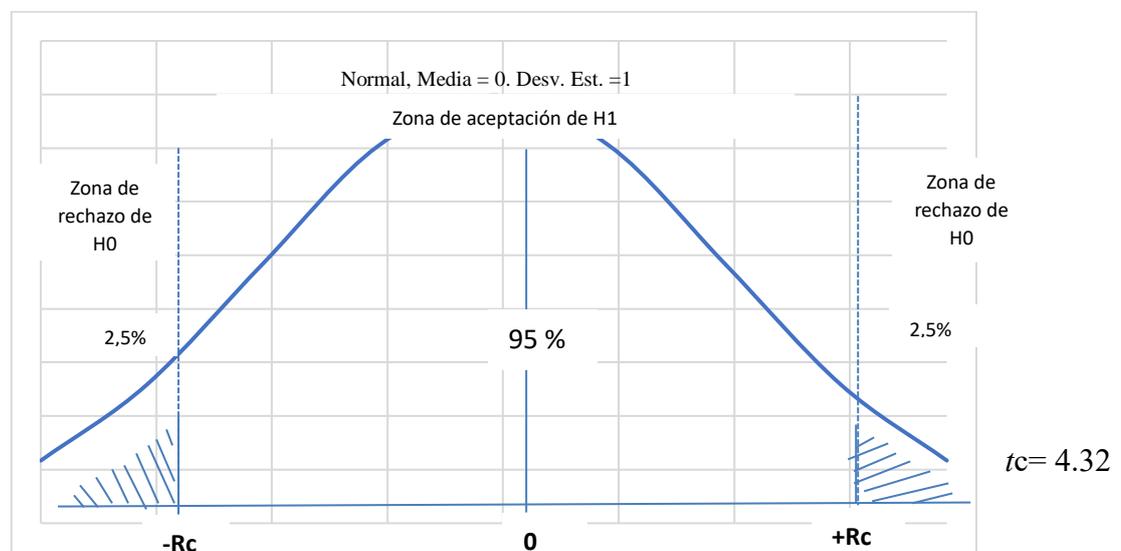


Figura: 19 Gráfica de distribución de la hipótesis 4

Fuente: Elaboración propia de la región crítica de la hipótesis 4 según la prueba t de Student

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, la prueba de hipótesis demostró que existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de la competencia social y los puntajes del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. El valor $p < 0.01$ obtenido fue menor que 0.05, lo que rechaza la hipótesis nula de no correlación y confirma la hipótesis alternativa de una correlación positiva. Este resultado proporciona evidencia estadística para apoyar la

cuarta hipótesis específica de investigación: la competencia social se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados del análisis estadístico inferencial, se encontró una relación positiva y de grado alto ($r=0.889$) entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Este hallazgo sugiere que un alto nivel de competencias profesionales, específicamente en las dimensiones de competencia metodológica, técnica, participativa y social, se asocia significativamente con un mejor desempeño laboral, evaluado a través de las dimensiones de trabajo en equipo, calidad en el trabajo, productividad laboral y compromiso con la empresa.
2. Existe una relación positiva de nivel alto ($r=0.842$) entre la dimensión competencia metodológica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Dado a que dicha dimensión impacta de manera directa en el desempeño laboral, pues se relacionan con los procedimientos de trabajo. Vale decir, con el análisis y revisión de los procedimientos existentes, implementación de nuevas tecnologías, optimización del flujo de trabajo, formación y capacitación y la cultura de mejora continua.
3. Existe una relación positiva de nivel alto ($r=0.890$) entre la dimensión competencia técnica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Dado a que dicha dimensión impacta de manera directa en el desempeño laboral, pues se relaciona con los conocimientos, destrezas y aptitudes. Vale decir, con identificar las necesidades de capacitación, implementar programas de capacitación, fomentar el desarrollo profesional, crear un ambiente de aprendizaje y evaluar y monitorear el impacto.

4. Existe una relación positiva de nivel alto ($r=0.786$) entre la dimensión competencia participativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Dado a que dicha dimensión impacta de manera directa en el desempeño laboral, pues se relaciona con las formas de organización. Vale decir, con fomentar la comunicación abierta y transparente, implementar programas de participación, la capacitación en habilidades de participación, el reconocer y valorar la participación y sobre todo, el de crear una cultura de confianza.

5. Existe una relación positiva de nivel alto ($r=0.768$) entre la dimensión competencia social y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa industrial JATUR SAC 2023. Dado a que dicha dimensión impacta de manera directa en el desempeño laboral, pues se relacionan con las formas de comportamiento. Vale decir, con fomentar la comunicación efectiva, promover la colaboración y el trabajo en equipo, desarrollar la empatía y la inteligencia emocional, así como, fomentar la diversidad e inclusión y crear un ambiente de trabajo positivo.

RECOMENDACIONES

1. Al propietario de la empresa industrial JATUR SAC se recomienda implementar las competencias profesionales propuestas en el estudio a sus trabajadores para mejorar su desempeño laboral, mediante una capacitación continua, orientada a una mejora constante de sus habilidades técnicas (actualización tecnológica) e interpersonales (comunicación y adaptabilidad a los cambios en el entorno laboral).
2. Al propietario de la empresa industrial JATUR SAC se recomienda fortalecer la competencia metodológica de sus trabajadores para perfeccionar su desempeño laboral, mediante la actualización de manera efectiva en métodos y técnicas de los expertos, colaboración interdisciplinaria con profesionales de otras áreas para abordar problemas desde diferentes enfoques y la identificación de oportunidades para automatizar tareas repetitivas, con el fin de optimizar sus procesos metodológicos usados.
3. Al propietario de la empresa industrial JATUR SAC se recomienda perfeccionar la competencia técnica de sus trabajadores para incrementar su desempeño laboral, mejorando la calidad del trabajo que realiza (práctica activa y actualización tecnológica), para ello deberá mantener una mayor comunicación con sus colaboradores, cumplir los plazos de entrega de los productos y horarios de trabajo y fundamentalmente, mejorar la calidad de vida en el trabajo para incrementar su productividad laboral (mayor nivel de eficiencia y eficacia).
4. Al propietario de la empresa industrial JATUR SAC se recomienda impulsar la competencia participativa de sus trabajadores para acrecentar su desempeño laboral, mediante una mejor organización del ambiente laboral donde la comunicación sea abierta y respetuosa, participación activa en las reuniones de trabajo, la adopción de estrategias

para mejorar procesos o resolver problemas; así como, cultivar una cultura participativa orientada a la innovación, la productividad y el compromiso en el lugar de trabajo.

5. Al propietario de la empresa industrial JATUR SAC se recomienda potenciar la competencia social de sus trabajadores en la empresa para aumentar su desempeño laboral, mediante la puesta en práctica de la empatía al intentar comprender las perspectivas y sentimientos entre colaboradores, una mayor comunicación y manejo de las relaciones interpersonales, generando las habilidades de la inteligencia emocional para la resolución de conflictos y reconocimiento de los logros obtenidos.

REFERENCIAS

- Aneas, A. (2021). Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional. *IV Simposio Internacional en el departamento de métodos de investigación y diagnóstico en educación*. Simposio llevado a cabo en la Universidad de Barcelona. España.
- Anléu, W. (2022). *Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral* (Tesis de pregrado). Universidad San Carlos, Guatemala.
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Cardona, P. & Wilkinson, H. (2019). Trabajo en equipo. *Revista IESE Business School*, 7(10), 3-4.
- Castillo, J. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Chiavenato, I. (2018), *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (3° ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Del Pozo Flores, J. (2019). *Competencias profesionales: Herramientas de evaluación* (3° ed.). Bogotá: Grupo Editorial Narcea.
- Durrieu, M., Escobar, A., Porto, A. & Saura, O. (2021). Competencias profesionales: Una mirada desde la formación en los procesos técnicos. *VII Encuentro Internacional*. Conferencia llevada a cabo en Argentina en noviembre 23 al 25.
- Escobar C. (2022). *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la división de control operativo de la intendencia de aduna de Tacna*. (Tesis de pregrado). Universidad Jorge Basadre, Tacna.

- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38 (1), 49-55.
- Guartán, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista administración*, 4(6), 14-28.
- Instituto Peruano de Economía (2022). *Índice de competitividad regional 2022*.
- Hernández Sampieri, J. & Mendoza, C. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación* (4° ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, J. (2019). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Ley N° 28015 (2023). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Escala salarial IV Trimestre 2021.
- Montiel, P., Calderón, J. & Mora, J. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista de producción, ciencias e investigación*, 2(7), 15-22.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Perspectivas laborales 2020 en América Latina y el Caribe*. Ed. COVID 19.
- Ortega, G. (2022). *Análisis de las competencias profesionales y desempeño laboral del talento humano del GAD Municipal de Espejo en diciembre del año 2021*. (Tesis de pregrado), Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
- Pérez, A. (2019). *Propuesta de un sistema para para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufactura*. (Tesis de maestría), Instituto Politécnico Nacional, México.
- Pineda, J. & Acosta, C. (2020). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 62-108.

- Roa, D. (2022). *Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores en la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Piura.
- Rojas, E. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Saavedra, E., Hidalgo, H. & Figueroa, A. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. *Revista Journal de la Universidad San Martín de Porres*, 6 (2), 101-121.
- Sánchez, J. (2018). *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Tacna 2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima.
- Sologaistoa, A., Armenteros, M., Zermeño, L. & Jaramillo, M. (2015). *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 8(3), 31-51.
- Todaro, R. & Godoy L. (2021). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cedemos pagu*, 17(18), 197-237.
- Véliz, P., Jorna, A. & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Revista Médica Superior*, 30(2), 1-17.
- Zagaceta, D. (2021). *Competencia profesional y desempeño laboral en servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Amazonas.

APÉNDICES

Apéndice 1: Ficha de observación de campo

Título: Competencias profesionales y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Industrial JATUR SAC.

Autor: Javier Daniel Briones Rojas

INDICADORES	CRITERIO	INEFICIENTE	ACEPTABLE	EFICIENTE
Procedimientos de trabajo	Competencias profesionales		X	
Conocimientos				X
Destrezas			X	
Aptitudes			X	
Formas de organización		X		
Formas de comportamiento	Desempeño laboral		X	
Nivel de interacción entre los colaboradores			X	
Uso de procesos		X		
Resultados obtenidos				X
Nivel de eficiencia			X	
Nivel de eficacia			X	
Cumplimiento de objetivos		X		

Evaluación: Según la ficha de observación de campo se pudo evaluar que en lo que concierne a las competencias profesionales hay que mejorar la estructura organizacional de la empresa, mientras que en lo que concierne al desempeño laboral, no se está trabajando con procesos, ni tampoco existen objetivos de cumplimiento.

Apéndice 2. Formato guía de análisis documental

Datos de diligenciamiento		
Fecha:		
Elaborado por:		
Tiempo de diligenciamiento:		
Datos descriptivos del documento a analizar		
Nombre del documento:		
Autor:		
Referencia: 5 últimos años		
Palabras claves:		
Ubicación electrónica:		
Descripción de los aportes de la investigación:		
Tópicos relevantes del documento		
Descripción general	Objetivos	
	Justificación	
Fundamentación teórica	Concepciones	
	Enfoque	
Metodología	Población participante	
	Recursos	
	Análisis e interpretación	
Conclusiones /discusión final		
Observaciones		

Apéndice 3: Cuestionario aplicado a los trabajadores sobre las competencias profesionales

I. Datos informativos

Tiempo que elabora en la empresa ()

Línea de producción en que labora

II. Objetivo: Determinar el nivel de competencias profesionales

III. Instrucciones: A continuación, hay una lista de afirmaciones referidas a la variable competencias profesionales en base a sus correspondientes dimensiones e indicadores.

Para cada uno de los enunciados planteados, indique marcando con una “X” en el recuadro en blanco si estas:

1: Totalmente de acuerdo

2: De acuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: En desacuerdo

5: Totalmente en desacuerdo

Te solicitamos que contestes con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad de la investigación y poder obtener conclusiones válidas.

IV. Ítems

Competencias profesionales						
Nº	Competencia metodológica	Categoría				
		1	2	3	4	5
1	Propone y utiliza nuevas estrategias innovadoras de trabajo para resolver problemas					
2	Procura emplear la metodología más adecuada para fabricar un producto					
3	Desarrolla estrategias de mejora continua en su área de trabajo					
4	Establece pautas de acción para resolver los problemas que se presentan en el trabajo					
5	Encuentra y ejecuta nuevas formas de hacer su trabajo					
Competencia técnica o específica						
6	Aplica nuevas técnicas y procedimientos de trabajo					
7	Suele involucrar en su trabajo la teoría y la práctica					
8	Respeto los protocolos de seguridad en la función que desempeña					
9	Da soluciones creativas a los problemas técnicos					
10	Analiza de manera adecuada los problemas técnicos que se presentan en el área de trabajo					
Competencia participativa						
11	Se esfuerza por brindar una mejor organización del trabajo					
12	Suele motivar a sus compañeros a trabajar en equipo					
13	Posee habilidades comunicativas y capacidad de consulta con sus compañeros					
14	Se siente motivado por participar en actividades extralaborales organizadas por la empresa					
15	Demuestra disposición cuando se trata de trabajar en equipo para ejecutar trabajos multidisciplinarios					
Competencia social						
16	Desarrolla el ejercicio de sus funciones que desempeña con capacidades éticas y morales					
17	Manifiesta capacidad social y empática con sus compañeros que le permite actuar según las normas de respeto y consideración					
18	Posee la capacidad de manejo emocional en el trabajo que le permite aportar positivamente a mantener las buenas relaciones en la empresa					
19	Tiende a apoyar el trabajo de sus compañeros					
20	Motiva a sus compañeros a esforzarse para mejorar la producción y productividad					

Valoración:

Totalmente de acuerdo = 5; De acuerdo = 4; Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3; En desacuerdo = 2; Totalmente en desacuerdo = 1

Baremo analítico para medir las competencias profesionales

Niveles	Puntaje
Eficiente	66-100
Aceptable	33-65
Ineficiente	1-32

Baremo analítico por dimensiones de las competencias profesionales**Baremo analítico de dimensión
competencia metodológica**

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

**Baremo analítico de la dimensión
competencia técnica**

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

**Baremo analítico de la dimensión
competencia participativa**

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

**Baremo analítico de la dimensión
competencia social**

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

Apéndice 4: Cuestionario aplicado a los trabajadores sobre su desempeño laboral

I. Datos informativos

Tiempo que elabora en la empresa ()

Línea de producción en que labora

II. Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral

III. Instrucciones: A continuación, hay una lista de afirmaciones referidas a la variable desempeño laboral en base a sus correspondientes dimensiones e indicadores.

Para cada uno de los enunciados planteados, indique marcando con una “X” en el recuadro en blanco si estas:

- 1: Totalmente de acuerdo
- 2: De acuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: En desacuerdo
- 5: Totalmente en desacuerdo

Te solicitamos que contestes con sinceridad para que los resultados correspondan a la realidad de la investigación y poder obtener conclusiones válidas.

IV. Ítems

Desempeño laboral						
Nº	Trabajo en equipo	Categoría				
		1	2	3	4	5
1	Promueve un clima laboral favorable dentro del equipo de trabajo					
2	Comparte sus conocimientos y experiencias con sus compañeros					
3	Posee la habilidad de tomar decisiones al interior del equipo					
4	Desarrolla la capacidad de liderazgo ante cualquier dificultad en el trabajo					
5	Suele delegar y asumir responsabilidades dentro del equipo de trabajo					
Calidad en el trabajo						
6	Realiza un trabajo ordenado, en el tiempo establecido y con el mínimo de errores					
7	Demuestra interés por capacitarse					
8	Evalúa periódicamente la forma en que realiza sus tareas diarias					
9	Implementa nuevos procedimientos de trabajo					
10	Se esfuerza por innovar en lo que hace para mejorar la calidad de su trabajo					
Productividad laboral						
11	Orienta los resultados de su trabajo de manera eficiente y eficaz					
12	Resuelve los problemas técnicos para la fabricación de un producto con los recursos disponibles					
13	Se cumplen las metas propuestas en su área laboral					
14	El trabajo que realiza cumple con la mejora de los procesos establecidos por la empresa					
15	Demuestra interés por mejorar constantemente los indicadores de producción y productividad deseados por la empresa					
Compromiso con la empresa						
16	Conoce la misión y visión de la empresa					
17	Colabora con actividades extralaborales en favor de la empresa					
18	Colabora con la implementación y utilización de nuevas tecnologías dentro de la empresa					
19	Posee la capacidad profesional para desempeñar y asumir nuevos retos para alcanzar los propósitos futuros de la empresa					
20	Encuentra maneras de resolver situaciones de conflicto entre los trabajadores y la empresa					

Valoración:

Totalmente de acuerdo = 5; De acuerdo = 4; Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3; En desacuerdo = 2; Totalmente en desacuerdo = 1

Baremo analítico para medir el desempeño laboral

Niveles	Puntaje
Eficiente	66-100
Aceptable	33-65
Ineficiente	1-32

Baremo analítico por dimensiones del desempeño laboral**Baremo analítico de la dimensión trabajo en equipo**

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

Baremo analítico de la dimensión calidad en el trabajo

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

Baremo analítico de la dimensión productividad laboral

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

Baremo analítico de la dimensión compromiso con la empresa

Niveles	Puntaje
Eficiente	16-25
Aceptable	8-15
Ineficiente	1-7

Apéndice 5: Validación del instrumento de investigación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, OSCAR DAVID CARMONA ÁLVAREZ con DNI N.º 26697495 Con Grado Académico de DOCTOR EN CIENCIAS, docente de Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que leído y revisado el cuestionario a los trabajadores de la empresa Industrial JATUR SAC, correspondiente al Informe de Tesis de él Maestrante: Javier Daniel Briones Rojas. Los ítems del cuestionario están distribuidos en **Variable 1: Competencias Profesionales** con 5 dimensiones: Competencia Metodológica (5 ítems), Competencia Técnica o Específica (5 ítems), Competencias Participativa (5 ítems), Competencia Social (5 ítems); **Variable 2: Desempeño Laboral** con 4 Dimensiones: Trabajo en Equipo: (5 ítems), Calidad en el Trabajo (5 ítems), Productividad Laboral (5 ítems), Compromiso con la Empresa (5 ítems).

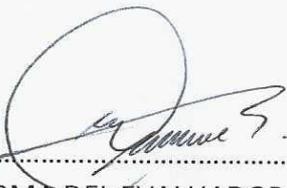
El instrumento corresponde a la tesis titulada: COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL JATUR SAC, 2023

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

ENCUESTA		
N.º ítems revisados	N.º de ítems válidos	% de ítems válidos
40	40	100%

Cajamarca, 8 de agosto del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador: OSCAR DAVID CARMONA ÁLVAREZ


.....
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 26697495

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: OSCAR DAVID CARMONA ÁLVAREZ

Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS

Título de la investigación: COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL JATUR SAC, 2023

Autor: Javier Daniel Briones Rojas

N.º Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el Problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	

28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	

EVALUACION. No Válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: la validez exige el cumplimiento del 100 %

Fecha: Cajamarca, 8 de agosto del 2023



 FIRMA DE EVALUADOR
 DNI: 26697495

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, HÉCTOR GAMARRA ORTIZ con DNI N.º 17844865 Con Grado Académico de DOCTOR EN CIENCIAS, docente de Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que leído y revisado el cuestionario a los trabajadores de la empresa Industrial JATUR SAC, correspondiente al Informe de Tesis de él Maestrante: Javier Daniel Briones Rojas. Los ítems del cuestionario están distribuidos en **Variable 1: Competencias Profesionales** con 5 dimensiones: Competencia Metodológica (5 ítems), Competencia Técnica o Específica (5 ítems), Competencias Participativa (5 ítems), Competencia Social (5 ítems); **Variable 2: Desempeño Laboral** con 4 Dimensiones: Trabajo en Equipo: (5 ítems), Calidad en el Trabajo (5 ítems), Productividad Laboral (5 ítems), Compromiso con la Empresa (5 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis titulada: COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL JATUR SAC, 2023

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

ENCUESTA		
N.º ítems revisados	N.º de ítems válidos	% de ítems válidos
40	40	100%

Cajamarca, 8 de agosto del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador: HÉCTOR GAMARRA ORTIZ


.....
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17844865

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: HÉCTOR GAMARRA ORTIZ

Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS

Título de la investigación: COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL JATUR SAC, 2023

Autor: Javier Daniel Briones Rojas

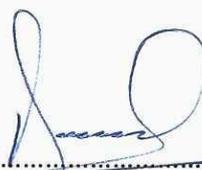
N.º Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el Problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	

30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	

EVALUACION. No Válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: la validez exige el cumplimiento del 100 %

Fecha: Cajamarca, 8 de agosto del 2023



.....
 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 17844865