

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Desempeño laboral y competitividad de las empresas de transporte
interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Carlos Alberto Quispe Huaroto

ASESOR:

Dr. Oscar Américo Vallejos Sáenz

Ayacucho - Perú

2023

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a Dios, que siempre está junto a mi lado protegiéndome y dándome fuerzas para seguir adelante, mis padres Ruperto Junes que siempre guiara mis pasos y mamita María por haber forjado mi camino en el campo laboral y mi familia mi esposa Erika mis hijas Gabriela, Karla, Ana lucia, Ana Paula que siempre están a mi lado siendo mi motor y motivo las amo mucho.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes de la escuela de Posgrado en la maestría de mención en Gestión Empresarial, por haber compartido sus conocimientos, experiencias y que contribuyeron en mi formación profesional, a mi Asesor Mg. Oscar Américo Vallejo Sáenz por haber ayudado en la realización de este trabajo de investigación

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Revisión Literaria	17
1.1. Marco Histórico.....	17
1.2. Marco Referencial	18
1.3. Sistema Teórico	21
1.3.1. Desempeño laboral y competitividad	21
1.3.2. Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	25
Habilidades	25
Comportamientos	26
Metas y resultados	27
1.3.3. Dimensiones de la variable competitividad.....	28
Función gerencial	28
Función financiera	29
Función tecnológica.....	29
Función comercial y logística.....	30
Recurso humano	31

1.4. Marco Conceptual	32
1.4.1. Desempeño laboral	32
1.4.2. Competitividad	32
1.4.3. Terrapuerto Municipal Libertadores de América	32
Capítulo II Materiales Y Métodos	34
2.1. Tipo y Nivel de Investigación	34
2.2. Población y Muestra.....	34
2.3. Fuentes de recopilación de la Información.....	35
2.4. Diseño de la Investigación	35
2.5. Técnicas e Instrumentos para la recopilación de datos	36
2.6. Consideraciones para tener en cuenta en la interpretación de resultados.....	36
2.7. Operacionalización de variables y dimensiones.....	36
Capítulo III Resultados.....	39
3.1. Resultados descriptivos	39
3.1.1. Sexo	39
3.1.2. Grado de instrucción.....	40
3.1.3. Edad	41
3.1.4. Habilidades	43
3.1.5. Comportamiento	44
3.1.6. Metas y resultados	45
3.1.7. Desempeño laboral	47
3.1.8. Función gerencial.....	49
3.1.9. Función financiera	50
3.1.10. Función tecnológica	51
3.1.11. Función comercial y lógica.....	53

3.1.12. Recursos humanos	54
3.1.13. Competitividad.....	55
3.2. Resultados a nivel inferencial.....	57
3.2.1. Prueba de normalidad	57
3.2.2. Contrastación de hipótesis	57
Hipótesis general	57
Hipótesis específica a).....	59
Hipótesis específica b).....	60
Hipótesis específica c).....	61
Hipótesis específica d).....	62
Capítulo IV Discusión	65
Conclusiones.....	67
Recomendaciones	69
Referencias Bibliográficas.....	70
anexos	78

Índice de Tablas

Tabla 1 Trabajadores según sexo.....	39
Tabla 2 Resultados según grado de instrucción de los trabajadores.....	40
Tabla 3 Edad de los trabajadores	42
Tabla 4 Datos según resultado de la dimensión habilidades	43
Tabla 5 Datos según resultado de la dimensión comportamiento	44
Tabla 6 Datos según resultado de la dimensión metas y resultados	46
Tabla 7 Datos según resultado de la variable desempeño laboral	47
Tabla 8 Datos según resultado de la dimensión función gerencial.....	49
Tabla 9 Datos según resultado de la dimensión función financiera	50
Tabla 10 Datos según resultado de la dimensión función tecnológica.....	52
Tabla 11 Datos según resultado de la dimensión función comercial y lógica.....	53
Tabla 12 Datos según resultado de la dimensión recursos humanos.....	54
Tabla 12 Datos según resultado de la variable competitividad	56
Tabla 14 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	57
Tabla 15 El desempeño laboral se relaciona con la competitividad.....	58
Tabla 16 Las habilidades se relacionan con la función gerencial.....	59
Tabla 17 Los comportamientos se relacionan con la función financiera.....	60
Tabla 18 Las metas y resultados se relacionan con la función tecnológica.....	62
Tabla 19 Las habilidades se relacionan con la función comercial y logística	63
Tabla 19 Los comportamientos se relacionan con el recurso humano	64

Índice de Figuras

Figura 1 Trabajadores según sexo	40
Figura 2 Resultados según grado de instrucción de los trabajadores	41
Figura 3 Edad de los trabajadores.....	42
Figura 3 Datos según resultado de la dimensión habilidades.....	44
Figura 5 Datos según resultado de la dimensión comportamiento.....	45
Figura 6 Datos según resultado de la dimensión metas y resultados	47
Figura 7 Datos según resultado de la variable desempeño laboral.....	48
Figura 8 Datos según resultado de la dimensión función gerencial	50
Figura 9 Datos según resultado de la dimensión función financiera.....	51
Figura 10 Datos según resultado de la dimensión función tecnológica	52
Figura 11 Datos según resultado de la dimensión función comercial y logística	54
Figura 12 Datos según resultado de la dimensión recursos humanos	55
Figura 13 Datos según resultado de la variable competitividad.....	56

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz consistencia	79
Anexo 2 Cuestionario 01	81
Anexo 3 Cuestionario 02	83
Anexo 4 Análisis de fiabilidad	86
Anexo 5 Base de datos – Desempeño laboral y Competitividad	87

Resumen

El objetivo general de esta investigación es determinar en qué medida el desempeño laboral se relaciona con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022; realizándose un tipo de investigación aplicada, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, como fuente de información primaria, técnica de encuesta, siendo las dimensiones para la variable desempeño laboral: habilidades, comportamientos, metas y resultados; mientras que para la variable competitividad: función gerencial, función financiera, función tecnológica, función comercial y logística, recurso humano. El resultado fue que en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, el desempeño laboral con la competitividad se relaciona directamente, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; indicando que existe una correlación muy fuerte; asimismo se identificó que las habilidades se relaciona directamente con la función gerencial, con el coeficiente de correlación de Pearson = 0,865; igualmente, se identificó que los comportamientos se relacionan directamente con la función financiera, con el coeficiente de correlación de Pearson = 0,862; indicando que existe una correlación muy fuerte entre las referidas dimensiones; de forma similar, las metas y resultados se relacionan directamente con la función tecnológica, con el coeficiente de correlación de Pearson = 0,844; lo que refiere una correlación muy fuerte entre ambas dimensiones; en esa línea, se identificó que las habilidades se relacionan directamente con la función comercial y logística, con el coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; seguido, que los comportamientos se relacionan directamente con el recurso humano, con el coeficiente de correlación de Pearson = 0,857.

Palabras Claves: desempeño laboral, Competitividad, empresas, transporte.

Abstract

The objective general of this research is to determine to what extent job performance is related to the competitiveness of interregional transport companies in the Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022; carrying out a type of applied research, with a correlational descriptive research level, as a source of primary information, survey technique, with the dimensions for the job performance variable: skills, behaviors, goals and results; while for the competitiveness variable: managerial function, financial function, technological function, commercial and logistics function, human resources. The result was that in the interregional transport companies in the Municipal Terrapuerto Libertadores de América, 2022, job performance is with competitiveness is directly related, with a Pearson correlation coefficient = 0,864; indicating that there is a very strong correlation; it was also identified that the skills are directly related to the managerial function, with the Pearson correlation coefficient = 0,865; Likewise, it was identified that the behaviors are directly related to the financial function, with the Pearson correlation coefficient = 0,862; indicating that there is a very strong correlation between the aforementioned dimensions; similarly, the goals and results are directly related to the technological function, with the Pearson correlation coefficient = 0,844; which indicates a very strong correlation between both dimensions; In this line, it was identified that the skills are directly related to the commercial and logistics function, with the Pearson correlation coefficient = 0,864; followed, that the behaviors are directly related to the human resource, with the Pearson correlation coefficient = 0,857.

Keywords: job performance, Competitiveness, companies, transportation.

Introducción

Muchas empresas competitivas en el mundo poseen sus propias características, de ahí que se mantienen en el mercado. Así Rolex vende prestigio, proyectando en las personas que son exitosas; Walt Disney, caracterizada por ofrecer sorpresas para la familia, haciéndolos sentir privilegiados; en Microsoft, se ubica una diversificación de productos; el BBVA banco continental, al haber implementado el 'Big data' orientado a ofrecer los productos financieros; Supermercados Wong, autoservicio personalizado; Alicorp, fundamentada en el constante estudio de mercado a fin de incursionar con una diversificación de productos; la empresa Backus, no es ajena a ella, por el lanzamiento de nuevos productos. Es así, que todos tienen un elemento común, la atención al cliente externo de diversas formas, de ahí que son competitivas en el mercado internacional.

Si por fuera marcha bien la empresa, significa que por dentro tiene similar comportamiento, la que tiene como característica la ubicación de gente competente en la empresa con una asignación de responsabilidades de acuerdo con el perfil del puesto. Lo que hace que la empresa se encuentre bien desde una perspectiva gerencial, financiero, logístico, entre otros.

Pero, no todas las empresas tienen este comportamiento, como es en el caso peruano; la empresa de transportes Burga Express ubicada en la ciudad de Chiclayo, como señala Estela & Sánchez (2018), posee una infraestructura de operaciones inadecuada, escasa comunicación con los clientes internos y externos, descuido de las redes sociales, recurso humano no calificado, retraso de la salida de vehículos, entre otras deficiencias; la que es el resultado del comportamiento del capital humano.

El crecimiento de la población hace que se incremente las necesidades, siendo uno de ellos la necesidad del ordenamiento del transporte público en las ciudades. Al cual no es ajena la ciudad de Ayacucho, teniendo como resultado el Terrapuerto Municipal

Libertadores de América, que define el transporte masico interprovincial e interregional, siendo las primeras alimentadoras de la segunda y viceversa.

El Terrapuerto Municipal Libertadores de América, cuenta con el servicio de transporte de pasajeros hacia las diversas regiones del país, entre ellas se tiene: región Cusco, región Ica, región Junín, región Lima, región Huancavelica y región Apurímac. La mayor concentración de personas son las que tienen por destino la ciudad de Lima, por ser el mayor centro administrativo y productor del país. Centro administrativo, porque es ahí donde se ubica la sede de los diferentes ministerios; centro productor, porque se constituye en el eje de abastecimiento de productos industriales hacia las diferentes regiones.

Se podría decir, que el Terrapuerto Municipal Libertadores de América se relaciona directamente con los terminales terrestres de las ciudades del Cusco, Ica Andahuaylas – Apurímac, terminal terrestre plaza norte – Lima, terminales terrestres particulares de las empresas que tienen como destino la ciudad de Lima, así como también Huancayo y Huancavelica.

Es así, que de acuerdo con el Proyecto de Ley N°2042/2017 (2017), de creación de la “Empresa Municipal Administradora del Terminal Terrestre de Ayacucho S.A.C” (2017), el terminal terrestre centraliza el servicio de transporte de pasajeros a través de 32 empresas interregionales, que movilizan más de 13 mil pasajeros con aproximadamente 456 entradas y salidas por semana. Para tal efecto, muchos clientes tienen sus preferencias o ya tienen preestablecidos con que empresa movilizarse, la que indica la competitividad que tienen las empresas, ya sea por el aspecto logístico, por la gestión administrativa, la situación de los vehículos, el posicionamiento de mercado, entre otros aspectos.

Donde el recurso humano es tan importante, puesto que orienta su atención a resultados, expresada a través de las actividades programadas, racionalización de los recursos asignados, preocupado por alcanzar las metas; la que se logra con iniciativa, como

proponer nuevas ideas para mejorar los procesos, aportando ideas innovadoras en la solución de conflictos, anticipándose a las dificultades; donde las relaciones interpersonales están presentes a través de la orientación a los clientes, evitando conflictos, aunque sin participar en la toma de decisiones y con poca capacidad de influenciar sobre los demás; donde el trabajo en equipo se muestra débil, puesto que la comunicación en ocasiones no es asertiva.

Por consiguiente, lo que se percibe es que, si el recurso humano anda mal, la empresa será menos competitiva; mientras que, si existe un mejor desempeño de los trabajadores al interior de la organización, la empresa adquirirá mayor competencia en el mercado. En esa dirección, el recurso humano es el núcleo del desempeño laboral y de la competitividad.

Razones por la cual se plantea el presente problema: ¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?, los problemas específicos: ¿En qué medida las habilidades se relacionan con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?, ¿En qué medida los comportamientos se relacionan con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?, ¿En qué medida las metas y resultados se relacionan con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?, ¿En qué medida las habilidades se relacionan con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?, ¿Cómo los comportamientos se relacionan con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?

Por lo que el objetivo general muestra el siguiente comportamiento: Determinar en qué medida el desempeño laboral se relaciona con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022; los

objetivos específicos: determinar en qué medida las habilidades se relaciona con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, determinar en qué medida los comportamientos se relacionan con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, determinar en qué medida las metas y resultados se relacionan con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, determinar en qué medida las habilidades se relaciona con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, conocer cómo los comportamientos se relacionan con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022.

Por lo que, desde la mirada teórica, la teoría de desempeño laboral y competitividad es sistematizada, partiendo por el marco histórico, y su posterior teorización, en el que se destaca por un lado las dimensiones: habilidades, comportamientos, metas y resultados; y por el otro lado, la función gerencial, función financiera, función tecnológica, el recurso humano, función comercial y logística. Las mismas que son tratadas desde el punto de vista descriptivo e inferencial, cuyos resultados expresan el aporte sustancial de la investigación,

Mientras que, desde la mirada práctica, esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral y competitividad en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. En tanto, desde la óptica metodológica, la información primaria es acopiada mediante dos cuestionarios tipo Likert, las que sirvieron para determinar los resultados y la correspondiente discusión; las mismas que podrían servir para otras investigaciones en realidades similares.

Las mismas que nos llevaron a plantear la hipótesis general en los siguientes términos: el desempeño laboral se relaciona directamente con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022; las hipótesis específicas: las habilidades se relaciona directamente con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, los comportamientos se relacionan directamente con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, las metas y resultados se relacionan directamente con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, las habilidades se relaciona directamente con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022, los comportamientos se relacionan directamente con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Capítulo I

Revisión Literaria

1.1. Marco Histórico

Chiavenato (2001), al mencionar sobre la evaluación de desempeño manifiesta que no es nueva. Puesto que en la Edad Media la Compañía de Jesús, “fundada por san Ignacio de Loyola, utilizaba un sistema combinado de informes y notas de las actividades y del potencial de cada uno de los Jesuitas que predicaban la religión en todo el mundo” (p. 354). Donde la final se contaba con el informe de los supervisores acerca de la actividad de sus subordinados.

Uno de los pioneros sobre el desempeño laboral es Robert Owen (citado por Guzmán, 2017) “quien en los inicios del siglo XIX estructuró un sistema de libros en sus fábricas de hilados y tejidos de New Lanark, Escocia. A cada empleado le era asignado un libro, donde los supervisores anotaban diariamente sobre su desempeño” (p. 18). Esto es que creo el cómo monitorear el trabajo a través de una práctica control de comportamiento y rendimiento individual, la que, con la ayuda de un cubo colgado en un lugar del trabajo, como señala Cejas, et al., s.f.), “disponía de un color que indicaba cuál había sido el comportamiento del trabajador el día anterior: negro si había sido malo, blanco si fue excelente, azul regular y amarillo bueno” (p. 87).

El término desempeño laboral, según Maristany (2000, citado por Bautista et al., 2020) “surge a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera ocasión a los vendedores contratados por el gobierno; de la misma manera se aplicó al ejército de los EE. UU en el año 1916” (p. 112). En un primer momento se le denominó, en la percepción de Bautista et al. (2020), “descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y

actualmente actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones” (p. 112).

Lombana y Rozas (2009, citado por Del Río et al., s.f.), consideran que la competitividad hace su aparición con el mercantilismo en el siglo XV y XVI; más tarde con los clásicos como Adam Smith y David Ricardo., “la Competitividad significaba que las organizaciones se especialicen en la minimización de costos, mientras que David Ricardo agregó que era el costo relativo lo que hacía más competente a una organización” (p. 60). Por lo que razón tiene Castaño & Gutiérrez (2011), al señalar que la competitividad se generó “en el siglo XVIII a partir de las teorías económicas de comercio internacional, basadas en las ventajas comparativas inicialmente planteadas por Adam Smith y David Ricardo posteriormente otros economistas (Engels y Marx, Shumpeter)” (p. 32).

Por su parte, Monterroso (2016) ubica su opinión por lo que “la competitividad ha ido evolucionando a lo largo del siglo pasado, desde una mirada basada en aspectos relacionados con los productos que se ofrecen al mercado y diferentes variables concernientes a los recursos internos de las organizaciones” (p. 5). Parece que para muchos la competitividad es solo una cuestión de costos.

En esa línea, Arboleda (2016) considera que “la competitividad es un concepto complejo, cuyo recorrido formal histórico arranca en la década de los 80 con los análisis de Michael Porter sobre ventaja y estrategia competitiva” (p. 2). Los cuales concibe como la mayor capacidad de producción de bienes y servicios, y actuar exitosamente en mercados internos y externos de una economía.

1.2. Marco Referencial

De orden internacional

Iturralde (2011), en la tesis: “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito

Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2,010”- Ecuador, establece por objetivo general, “proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato” (p. 10). La que es tratada según el enfoque cualitativo, con trabajo de campo, considerando la investigación bibliográfica documental, mediante el método inductivo y deductivo, de nivel descriptivo, con una muestra de 78 trabajadores de la cooperativa, arriba a las siguientes conclusiones: según la apreciación de los trabajadores el ambiente laboral es bueno, quienes no conocen los resultados de su evaluación de desempeño, se desconoce el plan de mejora en función del desempeño de los trabajadores; sobre esta base se propone, desarrollar un modelo automatizado de administración de los recursos humanos a fin de medir el desempeño laboral.

De orden nacional

Capcha (2016) en la tesis: “El desempeño laboral y su relación con la competitividad del Banco de la Nación, distrito de San Isidro-2016”, tiene como objetivo general, “determinar la relación entre el desempeño laboral y la competitividad en el Banco de la Nación de San Isidro, en el año 2016” (p. 16). La misma que se realizó teniendo en consideración que es de un tipo de investigación aplicada, bajo un nivel de investigación cuantitativo, descriptivo y correlacional, para el desarrollo de la investigación recurrió a la información primaria y se utilizó la técnica del interrogatorio mediante encuestas, para su aplicación se usó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, con 16 preguntas para cada variable a escala de Likert. A partir de ello se llega a las siguientes conclusiones: existe una relación entre la competitividad y el desempeño laboral en el banco de la nación, identificado por la demora de los colaboradores en la atención de un tiempo aproximado entre 5 a 10 minutos en ventanilla. Se ha determinado un coeficiente de

correlación de 0,54 entre desempeño laboral y competitividad, por lo tanto, existe una relación entre estas dos variables en el banco de la nación de San Isidro.

Camacho (2017), en la tesis: “La competitividad empresarial y el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango”, la que tiene por objetivo, “analizar en qué medida la competitividad de las empresas influyen en el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango” (p. 11). Metodológicamente trata mediante el diseño de investigación descriptivo correlacional, la población comprende nueve empresas exportadoras, con el instrumento de escala de actitudes, logró el siguiente resultado: el coeficiente correlación de $r = 0,71$; para las variables competitividad de las empresas y el desempeño exportador, muestra que existe una estrecha relación, la que indica a mayor competitividad de las empresas, mejora el desempeño exportador.

Correa (2019), en la tesis: “Caracterización de desempeño laboral y competitividad de las Mypes sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el distrito Tumbes, 2018”, refiere como objetivo general, “determinar la caracterización del desempeño laboral y competitividad de las MYPES sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el Distrito Tumbes, 2018” (p. v). La que es tratada mediante el diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, donde la muestra está constituida por los trabajadores de rubro talleres de confección, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario, obteniéndose el siguiente resultado: en las Mypes talleres de confección el desempeño laboral muestra una calificación regular; en tanto, la competitividad muestra una calificación baja.

Acuña (2020), en la tesis: “Competitividad de la empresa y desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020”, contempla como objetivo principal, “establecer de qué manera la competitividad de la empresa influye en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de

Olmos S.A.C., Barranca, 2020” (p. 3). El tipo de investigación utilizada en esta investigación es la aplicada, con un diseño no experimental, de enfoque mixto, a través de la técnica de encuesta, instrumento del cuestionario, logró el siguiente resultado: “existe una correlación positiva moderada $r = 0,412$; por lo que se concluye, que la competitividad de la empresa influye significativamente en el desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020” (p. 52).

Linares (2021), en la tesis: “Gestión por competencias y desempeño laboral en el hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020”, plantea como objetivo general, “determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores del Hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020”. Para la presente investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra censal de 32 trabajadores, la que permitió arribar a los siguientes resultados: se identificó un coeficiente de correlación igual a 0,880; que se encuentra en el rango ($0,7 < r < 0,89$); por consiguiente, existe una alta correlación positiva entre las variables “gestión por competencias y desempeño laboral en el Hotel Valparaíso de Chiclayo”.

1.3. Sistema Teórico

1.3.1. Desempeño laboral y competitividad

Chiavenato (2000, citado por Queipo y Useche, 2002) menciona que: “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 489). Por consiguiente, comprende el cumplimiento de las metas trazadas y objetivos propuestos.

Por lo que el objetivo de la evaluación de desempeño, según Werther & Davis (2008) “es proporcionar una descripción precisa del desempeño de empleado durante el pasado o del potencial de su desempeño futuro” (p. 336). Para lo cual, se dispone de las dimensiones:

confiabilidad, iniciativa, rendimiento, asistencia, actitud, cooperación y compañerismo, la que es abordada con base en opinión de las personas que confiere la calificación.

Pedraza et al. (2010) señala lo siguiente: “El desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas” (p. 496).

El desempeño laboral, de acuerdo con Faria (1995, citado por Pedraza et al., 2010) es “el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa” (p. 495).

Por lo que Palaci (2005, citado por Pedraza et al., 2010) precisa que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 496).

En esa línea Linares (2021), lo entiende el desempeño laboral, como un proceso para “establecer el éxito de una organización o individuo en el logro de sus objetivos de trabajo, es decir, es una cuantificación a las actividades realizadas teniendo como criterio de evaluación: resultados y comportamientos para cumplir con las estratégicas propuestas” (p. 37).

La evaluación de desempeño, para Chiavenato (2011), “es una apreciación sistemática del comportamiento del personal en los puestos que ocupan” (p. 223). Registra como indicadores para evaluar el desempeño: las relaciones interpersonales, las habilidades para aprender, atención al cliente o consumidor, la negociación/solución de problemas, actitud y dedicación en el trabajo, independencia, calidad del trabajo, desempeño con diversidad cultural y puntualidad.

Por lo que Cejas, et al. (s.f.) la evaluación del desempeño del recurso humano está conformado por tres elementos: “el primero es el perfil del cargo conformado por:

conocimientos, habilidades, actitudes y valores, el segundo: indicadores de logro conformado e indicadores de gestión y como tercer elemento: los objetivos organizacionales definidos en el plan estratégico de la organización” (p. 94). La que tiene por objetivos, fomentar el valor de la equidad y justicia, justificar y orientar programas de adiestramiento, validar la eficiencia de los procedimientos y prácticas, reconocer los valores y principios organizacionales, fortalecer el sistema de comunicación y retroalimentación, y llevar a cabo programas de inducción.

En tanto Pérez (2018), En la forma de evaluar el desempeño laboral, se refiere medir el desempeño de cada colaborador con claridad y de ser lo más objetivo posible, para lo cual es necesario fijar metas y objetivos para cada empleado, prestando especial atención a la productividad y calidad del trabajo, no descuidar la formación y educación obtenida y promover el reconocimiento de manera grupal en tiempo real

Por otro lado, el término competitividad, según Acosta & Medina (1999), “presupone que se le otorga a la empresa la capacidad de influir sobre las condiciones de competencia y sobre los resultados de su acción en los mercados” (p. 55). Por lo que Ubfal (2004) señala “que las empresas compiten por mercados y recursos, asociándose su competitividad con el objetivo de incrementar la cuota de mercado a escala local y mundial” (p. 6).

Mientras tanto, Romo y Abdel (2005) menciona que “el concepto de competitividad en los niveles de empresa e industria es relativamente claro y no es causa de polémica, por lo que la discusión se centra en los ámbitos regionales y nacionales” (p. 203). A lo que agrega Suñol (2006) que “en el ámbito nacional predomina la idea de que para que las empresas logren una mayor competitividad se requiere simplemente de un aumento sostenido de la inversión y de la apertura comercial” (p. 180).

Por su parte Jiménez (2006), manifiesta que la competitividad se da a nivel de país, de una región y de empresa. A nivel país hace conocer la metodología aplicada por el “Instituto para el Desarrollo de la Gerencia (IDG)”, en la que incluye cuatro factores:

- Desempeño económico,
- Eficiencia gubernamental
- Eficiencia de los negocios e
- Infraestructura.

En tanto, el Centro de Investigación para el Desarrollo (CID), para medir la competitividad regional, tuvo en cuenta: Infraestructura/ubicación, recursos naturales, capital humano y empleo, empresas, innovación y tecnología, instituciones, gobernanza, integración a la economía global, crecimiento económico, competitividad externa y calidad de vida. Otro enfoque de competitividad regional fue desarrollado por la Cámara de Comercio de Bogotá, Medellín y Bucaramanga, que incluye los siguientes factores: fortaleza económica, internacionalización, gobierno e instituciones, finanzas, infraestructura y tecnologías de la información y las comunicaciones. y gestión empresarial. El mismo autor Jiménez (2006), señala que “las empresas son el reflejo de sus gerentes. El estilo gerencial y las decisiones gerenciales son la causa directa de los resultados y posicionamiento de las organizaciones” (p. 124); Por lo tanto, se sugiere que el modelo de competitividad de la empresa está proporcionado por el liderazgo empresarial, la gestión empresarial, la gestión financiera, la gestión de la producción, la tecnología y la internacionalización.

Por su parte, para Castaño & Gutiérrez (2011), la competitividad es la capacidad de la empresa “para ingresar, posicionarse, sostenerse y conquistar nuevos mercados de manera exitosa a través del tiempo, ..., está relacionada con cuatro factores esenciales: gestión gerencial, logística integral, talento humano y gestión financiera” (p. 101).

Por lo que la competitividad, en expresión de Monterroso (2016), es:

Este término se refiere a la posición de una empresa en relación con otras empresas y luego se asocia con permanecer en el mercado y crear valor para los clientes. Este último no siempre se mide por precio/coste, sino que puede incluir innumerables variables como disponibilidad del producto, calidad, facilidad de uso, longevidad, confiabilidad, cualidades simbólicas como el trato que el cliente recibe del proveedor del servicio. . . , la velocidad de respuesta a los pedidos o la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado, etc. (p. 5)

Por lo que Ferraz et al. (1996, citado por Medeiros et al., 2019) considera a la competitividad, “como la capacidad de una empresa para crear e implementar estrategias competitivas y mantener o aumentar su cuota de productos en el mercado de manera sostenible” (p. 8). Capacidades que tiene que ver con muchos factores, controlados o no por las empresas, que van desde el orden interno hacia el externo, como la capacitación técnica del personal y los procesos gerenciales-administrativos hasta las políticas públicas.

1.3.2. Dimensiones de la variable desempeño laboral

Habilidades

Las habilidades, según Agut & Grau (s.f.), son “capacidades para desarrollar tareas rutinarias y programadas con procedimientos establecidos, mientras que las competencias son imprescindibles para desempeñar tareas no rutinarias y no programadas” (p. 8).

Las habilidades blandas, en expresión Gonzalez (2019), está relacionada con la inteligencia emocional, son transversales y están dadas por los rasgos de personalidad, aptitudes, comunicación, habilidades sociales, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, actitud positiva, resolución de problemas, liderazgo, deseos de aprender, honestidad e iniciativa.

En tanto, para Riaza (2022), existe dos tipos de habilidades, las laborales y las sociales. Las habilidades laborales incluyen: adaptabilidad, trabajo en equipo, control del

estrés, capacidad de negociación, comunicación adecuada, innovación y creatividad, iniciativa, capacidad para tomar decisiones y actuar racionalmente; Las habilidades sociales incluyen: empatía, capacidad de escucha, liderazgo, flexibilidad, optimismo, confianza, capacidad de comunicación y capacidad de persuadir.

Comportamientos

En el sentido de los componentes de las actitudes, Robbins & Judge (2009), identifica a la cognición (evaluación), afecto (sentimiento) y comportamiento (acción). Esta última, se refiere “a la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo” (p. 75). Por consiguiente, es el compromiso la que tiene tres componentes: compromiso afectivo – carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores; compromiso para continuar – valor económico que se percibe; compromiso normativo – permanecer en la organización por valores morales y éticas. Es el comportamiento del colaborador.

Por lo que Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, citado por Agurto, 2021), precisa que el comportamiento organizacional es “el estudio de las personas y grupos en el entorno de la organización y del estudio de la transformación y las prácticas dentro de la organización que influyen en la efectividad de los colaboradores, los equipos y la organización” (p. 7).

El comportamiento humano, en expresión Schein (1982, citado por Coho, s.f.), al ubicarlo en la psicología:

Son todas las actividades expresadas físicamente por el ser humano y todos sus procesos mentales manifestados por medio de expresiones orales como los sentimientos y los pensamientos, que un individuo manifiesta cuando se encuentra en una situación social en particular. Casi todos nuestros comportamientos conscientes son motivados, es decir que buscan satisfacer un deseo, el cual es la manifestación sentida de una necesidad. Nuestras actitudes son conductas, conscientes o inconscientes, que emprendemos como respuesta al

estímulo percibido y que proviene de otro ser vivo, de algún fenómeno natural o de algún objeto en particular (p. 116).

Metas y resultados

Molina (2000) señala que:

Las metas alientan a las personas a esforzarse más, concentrarse, elaborar estrategias y perseverar ante el fracaso. Adoptar objetivos específicos o establecer metas puede ayudarle a concentrarse y evitar distracciones. Las metas guían las elecciones de comportamiento. Además, el grado en que se establece una meta y se compromete con ella aumenta el esfuerzo requerido para lograr la meta y la perseverancia frente a obstáculos y reveses. Por tanto, las metas tienen efectos directos sobre la atención, la elección de comportamiento, el esfuerzo y la perseverancia (los cuatro principales resultados conductuales de la motivación). (p. 24).

Por su parte, Pérez (2018) manifiesta, que cuando los empleados tiene una meta fijada, este se motiva y se concentra por alcanzarla. Las referidas metas deben ser alcanzables y medibles mediante métodos claros y precisos, en el corto plazo y largo plazo, para su cumplimiento progresivo. Estas metas de preferencia deben partir por parte del colaborador.

En expresión de Chiavenato (2009, citado por Capurro & Noa, 2019), “es importante que los colaboradores se enfoquen en los objetivos a lograr, más que en la manera de cómo alcanzar estas metas, pues el cumplimiento de los objetivos refleja el buen desempeño en los colaboradores” (p. 45). Por consiguiente, es de importancia que aquellos que laboran en la empresa se enfoquen en los resultados que se espera alcanzar, para lo cual se deben buscar y analizar estrategias que apoyen en el cumplimiento de estas.

1.3.3. Dimensiones de la variable competitividad

Función gerencial

Jiménez (2006) manifiesta que, todas las empresas tienden a que ser competitivas, sin embargo, la mayoría no los son. El administrador enfoca sus esfuerzos en cuidar los recursos y asegurar el funcionamiento de la empresa; por consiguiente, su meta es la eficiencia operativa. Por el contrario, un ejecutivo emprendedor busca crear mercados y lograr nuevos clientes, su mirada está orientado en lograr nuevos ingresos. Aquí los gerentes “para tornar competitivas sus empresas van desde la reducción de costos, despido de trabajadores, presión a la fuerza de ventas, ahorro en todas las áreas de la empresa, hasta la implantación de nuevos modelos de administración y gestión empresarial” (p. 122). Por lo cual, es importante la formación académica, la experiencia, el conocimiento del entorno y del negocio, conocer idiomas y del tipo de decisor.

La gestión gerencial, según Castaño & Gutiérrez (2011), se refiere a la forma de “organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores” (p. 101). Orientada al logro de las metas establecidas, puesto que los resultados que diferencia a una empresa de otra dependen de la gestión que realiza el gerente, de su capacidad para tomar decisiones.

Según Robbins y Coulter (2014, citado por Quispe, 2016), la función gerencial comprende: planear, organizar, dirigir y controlar. Las que son aplicadas a las organizaciones, tanto públicas como privadas.

Función financiera

La gestión financiera, según Jiménez (2006) comprende: la rentabilidad, el valor patrimonial, el endeudamiento, la liquidez, las fuentes de financiamiento, la prueba ácida, los cambios en la situación financiera, el flujo de caja y crédito.

En tanto, según Economía y Organización de Empresas (2020), “la función financiera se encarga de la administración y control de los recursos financieros que utiliza la empresa” (p. 2). Le corresponde alcanzar los siguientes objetivos: obtener los recursos financieros necesarios para que la empresa desarrolle las actividades productivas (con los menores costos), determinar la estructura financiera más conveniente para la empresa y elegir los distintos tipos de inversiones necesarias a realizar. realizar actividades de producción. Operación Productiva (con la mayor rentabilidad esperada).

Mientras Tapia (2020) señala, para cumplir con la “Misión y demás objetivos y favorecer el alcance planteado en la Visión, las Organizaciones despliegan la función financiera como una de las actividades fundamentales por su valor estratégico y pragmatismo en el proceso de toma de decisión” (p. 1). Por lo que aquí se lleva a cabo un conjunto integrado de tareas, orientado a los diferentes niveles operativos, tácticos y estratégicos.

Función tecnológica

La gestión tecnológica, según Ortiz (2000, citado por Baena, Botero, & Suárez, 2003)), es “el conjunto de procesos que permiten utilizar el conocimiento (Capital intelectual) como factor clave para añadir y generar valor” (p. 124). La que es descrita utilizando tres modelos:

1) explica de la forma *que* requiere la innovación dentro de una empresa, mostrando elementos clave de éxito: vigilar, focalizar, capacitarse, implementar y aprender;

2) que describe *cómo* la gestión de la tecnología se articula en una empresa, la que responde a distintos procesos empresariales;

3) que explica *por qué* es importante la gestión de la tecnología en su relación con la gestión del negocio.

En la expresión de Núñez (2011), La función principal de la ciencia y la tecnología es transformar el entorno natural y social humano para hacerlo más adecuado a las necesidades y deseos humanos, por ejemplo: necesidades básicas (alimentación, vestido, vivienda, protección personal, relaciones sociales, comprensión del mundo y sociedad). Por lo que:

La tecnología es la aplicación del conocimiento para realizar eficientemente ciertas tareas y acciones que transforman el comportamiento espontáneo e irreflexivo en un comportamiento reflexivo y racionalizado. Está diseñado para lograr objetivos prácticos e incluye manifestaciones físicas como máquinas y herramientas, así como los métodos y procesos intelectuales utilizados para resolver problemas y lograr los resultados deseados. (p. 157).

Función comercial y logística

La gestión comercial, según Da Silva (2020), es aquella función que comprende todas las acciones diseñadas con el objetivo de dar a conocer la propuesta comercial de la empresa, teniendo como retos principales, la satisfacción del cliente y la participación en el mercado, para tal efecto cuenta con los siguientes elementos: planeación estratégica, gestión de ventas, gestión de marketing, gestión de clientes, gestión de fuerza de ventas y áreas de soporte. Por lo que hay la necesidad de un plan comercial que comprende: fijar objetivos, realizar un análisis de mercado, conocer el producto, estructurar un plan de marketing, entender las finanzas y realizar proyecciones, y realizar seguimiento y control.

En tanto la gestión logística, como señala López (2021), es el conjunto de conocimientos, acciones y medios destinados a prever y proveer los recursos necesarios que posibiliten realizar una actividad principal en el tiempo, orientada a lograr el balance entre las necesidades de los clientes y los recursos disponibles de la empresa. Para lo cual cuenta con los siguientes elementos: el servicio al cliente, los inventarios, los suministros, el transporte y la distribución, y el almacenamiento.

Mientras que CEUPE (s.f.) al referirse a una corporación señala que “la asignación de las funciones logísticas está directamente relacionada con la separación de las unidades estructurales logísticas en la empresa que son responsables de la gestión de suministro, el almacenamiento, el transporte, etc.” (párr. 2).

Recurso humano

El recurso humano, según González (2005, citado por Montoya & Boyero, 2016) “es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial. Este elemento es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, medirse y debe compararse” (p. 2).

El recurso humano hace que las empresas funcionen, en expresión de Castaño & Gutiérrez (2011), Son responsables de: control de calidad, desarrollo de productos y servicios, producción, distribución y establecimiento de objetivos y estrategias. Sin personas eficaces, es imposible que una organización alcance sus objetivos. Las empresas deben crear una ventaja competitiva sostenible, y una ventaja que se puede crear y que es difícil de "copiar" para los competidores es el talento con las habilidades necesarias para centrarse en la satisfacción del cliente y la autorrenovación continua. (p. 102)

Por otra parte, Ortiz et al. (2012, citado por Montoya & Boyero, 2016) afirma que “no cabe duda de que en la organización quien logra la gestión y el cumplimiento tanto de

las metas como de los objetivos establecidos, es el recurso humano y que ellos son el factor estratégico de la compañía” (p. 3).

1.4. Marco Conceptual

1.4.1. *Desempeño laboral*

Es una apreciación sistemática que consiste en “medir el rendimiento de cada uno de los colaboradores con transparencia y objetividad”, considerando el perfil del cargo y los objetivos organizacionales, y teniendo como dimensiones de evaluación, las habilidades, los comportamientos, metas y resultados. (Chiavenato, 2011; Pérez, 2018)

1.4.2. *Competitividad*

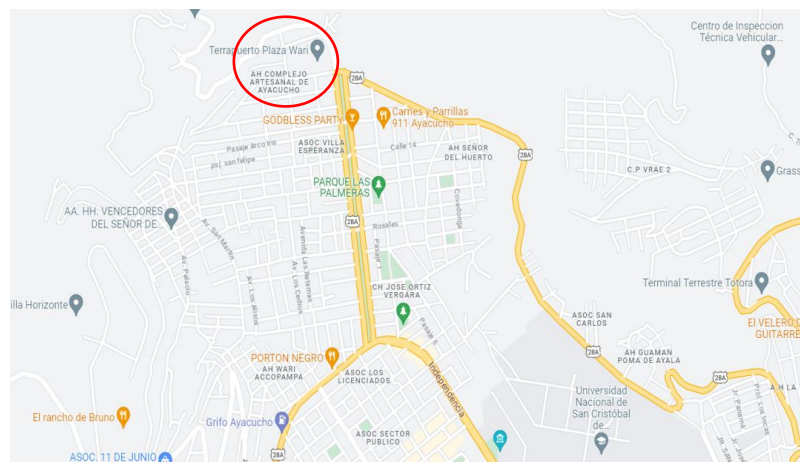
“Es la capacidad de la empresa para ingresar, posicionarse, sostenerse y conquistar nuevos mercados a través del tiempo, la que tiene como soporte la función gerencial, función financiera, función tecnológica, función comercial y logística, y recursos humanos”.

(Jiménez, 2006, Castaño & Gutiérrez, 2011)

1.4.3. *Terrapuerto Municipal Libertadores de América*

Es un organismo público descentralizado en la estructura organizacional de la municipalidad provincial de Huamanga.

Este se encuentra ubicado en la Av Javier Perez de Cuellar S/N, Ayacucho.





Fuente: Google Map

Capítulo II

Materiales Y Métodos

2.1. Tipo y Nivel de Investigación

Tipo. La presente investigación es aplicada, según la orientación, “se orienta a conseguir un nuevo conocimiento destinado y que permita soluciones de problemas prácticos” (Álvarez, 2020, p. 3). Esto es, a la solución de problemas de la competitividad y desempeño laboral, considerando sus dimensiones.

Nivel. El nivel descriptivo, descansa en el análisis de tablas y figuras. En tanto, el nivel correlacional se basa en el análisis inferencial, donde se estudia la relación entre las dos variables sin manipularlas, como es entre la competitividad y el desempeño laboral.

2.2. Población y Muestra

Población. Considerando que el número de empresas que prestan servicios interregionales son 32. En ellas, el número de trabajadores es de 105, la que constituye el tamaño de la población.

Criterio de exclusión:

- Trabajadores que muestran resistencia al momento de ser encuestados
- Trabajadores que se encuentran en uso de licencia

Tipo de muestreo. Muestreo probabilístico - aleatorio simple.

Muestra. Conociendo que nuestra población es finita, el tamaño de la muestra se determina mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p x q x N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p x q}$$

Donde:

n	=	Tamaño de la Muestra	¿ ?
N	=	Tamaño de la Población	105
P	=	Variabilidad positiva	0,5

q	=	variabilidad negativa	0,5
E	=	Precisión o error	0,05
Z	=	Nivel de confianza (95%)	1,96

El resultado, luego de aplicar la fórmula es de 83 trabajadores, la que comprende el tamaño de la muestra.

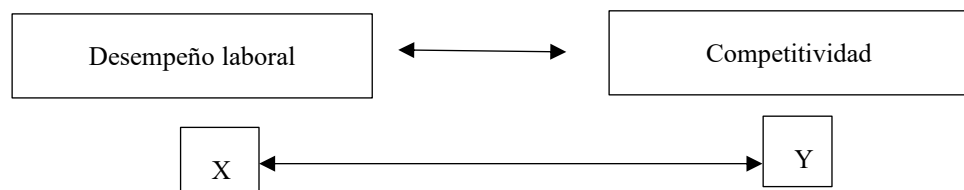
2.3. Fuentes de recopilación de la Información

Primaria. La información primaria fue acopiada a través de dos cuestionarios. El primero referido a la variable desempeño laboral, basada en Capurro & Noa (2019). En tanto el segundo, correspondiente a la variable competitividad, basada en Castaño & Gutiérrez (2011). Las que fueron adecuadas, teniendo en cuenta la delimitación institucional.

Secundaria. Referencia bibliográfica

2.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación que corresponde es el no experimental de corte transversal, puesto que no es posible manipular las variables. En tanto, por el tratamiento a las variables es correlacional, la que responde a la siguiente estructura.



Donde:

X : Variable A (desempeño laboral)

Y : Variable B (competitividad)

r : Es el Coeficiente de Correlación

↔ : Se contrasta

2.5. Técnicas e Instrumentos para la recopilación de datos

Técnicas	Instrumentos
- Encuesta	- Cuestionarios
- Análisis bibliográfico	- Fichas

2.6. Consideraciones para tener en cuenta en la interpretación de resultados

La estadística descriptiva fue la orientadora para fijar las tablas y figuras. Mientras que para la parte inferencial se tuvo en cuenta la inferencia estadística, basada en el autor Evans (1996, citado por Lingán, 2021).

Coefficiente r: interpretación

Rango	Correlación
0,00 – 0,19	Muy débil
0,20 – 0,39	Débil
0,40 – 0,59	Moderada
0,60 – 0,79	Fuerte
0,80 – 1,00	Muy fuerte

2.7. Operacionalización de variables y dimensiones

Operacionalización de la variable uno (X): Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
X: Desempeño laboral	Es una apreciación sistemática que consiste en medir el rendimiento de cada uno de los colaboradores con transparencia y objetividad, considerando el perfil del cargo y los objetivos organizacionales, y teniendo como dimensiones de evaluación, las habilidades, los comportamiento, metas y resultados. (Chiavenato, 2011; Pérez, 2018)	Habilidades	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Comportamientos	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
		Metas y resultados	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	

Operacionalización de la variable dos (Y): Competitividad

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Competitividad	Es la capacidad de la empresa para ingresar, posicionarse, sostenerse y conquistar nuevos mercados a través del tiempo, la que tiene como soporte la función gerencial, función financiera, función tecnológica, función comercial y logística, y recursos humanos. (Jiménez, 2006, Castaño & Gutiérrez, 2011)	Función gerencial	24, 25, 26, 27, 28	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Función financiera	29, 30, 31, 32, 33	
		Función tecnológica	34, 35, 36, 37, 38	
		Función comercial y logística	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	
		Recursos humanos	49, 50, 51, 52, 53	

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Para analizar datos descriptivos se procesa la información de las herramientas para extraerla mediante estadísticas descriptivas, tablas y gráficos. Se procesa con base en información general, aspectos de variables de desempeño laboral y desempeño laboral; luego las variables de competitividad y las dimensiones de la competitividad misma.

3.1.1. Sexo

La tabla 1, muestra los resultados de los trabajadores según sexo en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. Los cuales se registran mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas.

Tabla 1

Trabajadores según sexo

Alternativa	Frecuencia	Frecuencia
	absoluta	relativa
Masculino	48	57,8%
Femenino	35	42,2%
Total	83	100%

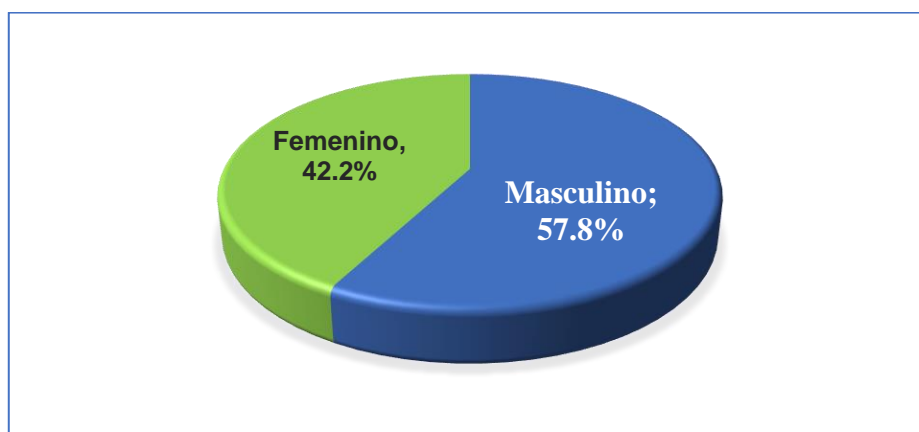
Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

La tabla y figura 1, muestra el conjunto de datos según sexo, en ella del 100% (83) de encuestados el 57,8% (48) son del sexo masculino y el 42,2% (35) del sexo femenino, en la comprensión del Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Quiere decir, que la mayor cantidad de trabajadores son del sexo masculino, que están ubicados en

su mayoría para el trabajo de fuerza (carga), mientras que las damas están ubicadas en ventanilla.

Figura 1

Trabajadores según sexo



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

3.1.2. Grado de instrucción

En la tabla 2, se tiene los resultados según el grado e instrucción de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los cuales se registran mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas.

Tabla 2

Resultados según grado de instrucción de los trabajadores

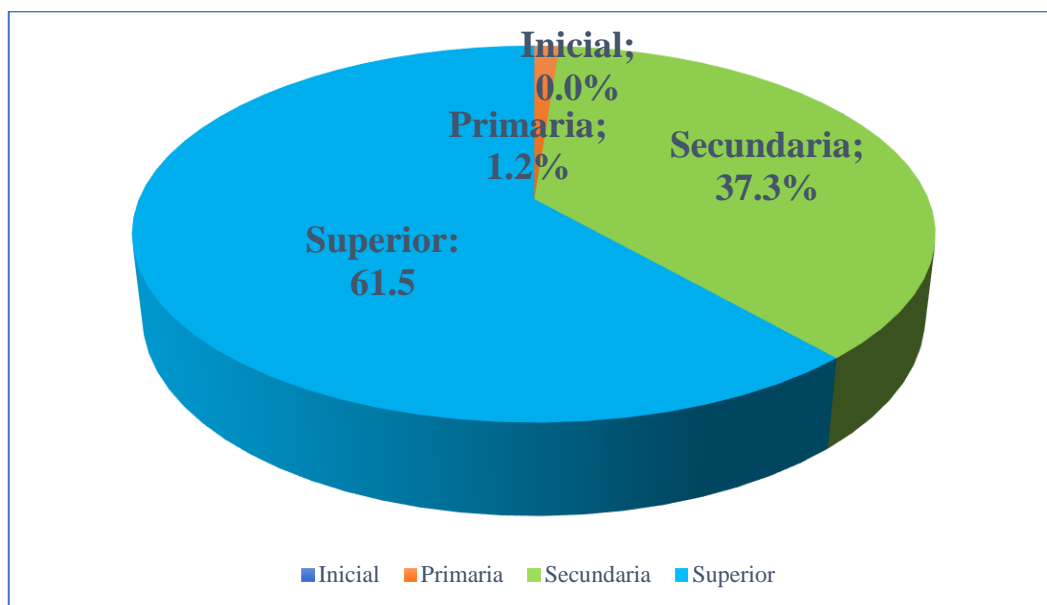
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Inicial	0	0,0%
Primaria	1	1,2%
Secundaria	31	37,3%
Superior	51	61,5%
Total	83	100,0%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

La tabla y figura 2, se muestra los resultados según grado de instrucción de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en el que del 100% (83) de encuestados el 61,5% (51) cuentan con el nivel de instrucción superior, en tanto el 37,3% (31) de los encuestados tienen secundaria, y el 1,2% (1) tiene primaria. Es así que la mayoría cuenta con estudios de nivel superior.

Figura 2

Resultados según grado de instrucción de los trabajadores



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

3.1.3. Edad

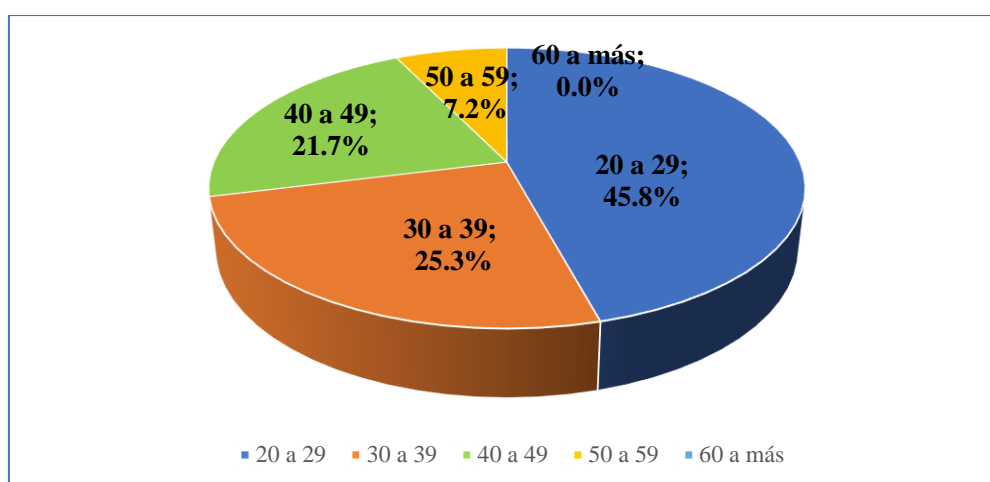
La tabla 3, muestra los datos agrupados según la edad de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho

Tabla 3*Edad de los trabajadores*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
20 a 29	38	45,8%
30 a 39	21	25,3%
40 a 49	18	21,7%
50 a 59	6	7,2%
60 a más	0	0,0%
Total	83	100,0%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

La tabla y figura 3, muestra la edad de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en la cual del 100% (83) de encuestados el 45,8% (38) cuenta con la edad entre 20 a 29 años, seguido por el 25,3% (21) entre 30 a 39 años, luego por el 21,7% (18) entre 40 a 49, y el 7,2% (6) entre 50 a 59 años. Esto explica, que la mayoría de los trabajadores son relativamente jóvenes, y una fracción menor la población de trabajadores adultas.

*Figura 3**Edad de los trabajadores*

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

3.1.4. *Habilidades*

En la tabla 4, se cuenta con los datos según resultado de la dimensión habilidades de la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los cuales se registran mediante alternativas, de frecuencias absolutas y frecuencias relativas.

Tabla 4

Datos según resultado de la dimensión habilidades

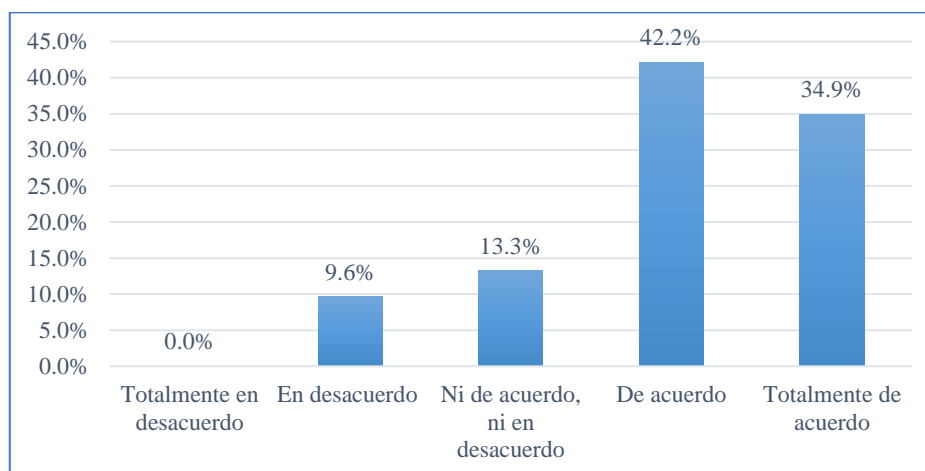
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	8	9,6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	13,3%
De acuerdo	35	42,2%
Totalmente de acuerdo	29	34,9%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

La tabla y figura 4, registra los resultados de la dimensión habilidades de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América; la cual del 100% (83) de encuestados el 42,2% (35) están de acuerdo con la habilidad llevada a cabo, en tanto el 34,9% (29) están totalmente de acuerdo, mientras que el 13,3% (11) refieren ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 9,6% (8) en desacuerdo. Es así que los dos últimos aspectos (la indiferencia y desacuerdo) se debe a que los trabajadores no manejan la información requerida en función al rubro del negocio, y que el trabajo en su área no está bien distribuido.

Figura 4

Datos según resultado de la dimensión habilidades



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

3.1.5. Comportamiento

En la tabla 5, se tiene los datos según resultado de la dimensión comportamiento de la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los cuales se registran mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas.

Tabla 5

Datos según resultado de la dimensión comportamiento

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	7	8,4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	22,9%
De acuerdo	34	41,0%
Totalmente de acuerdo	22	26,5%
Total	83	100%

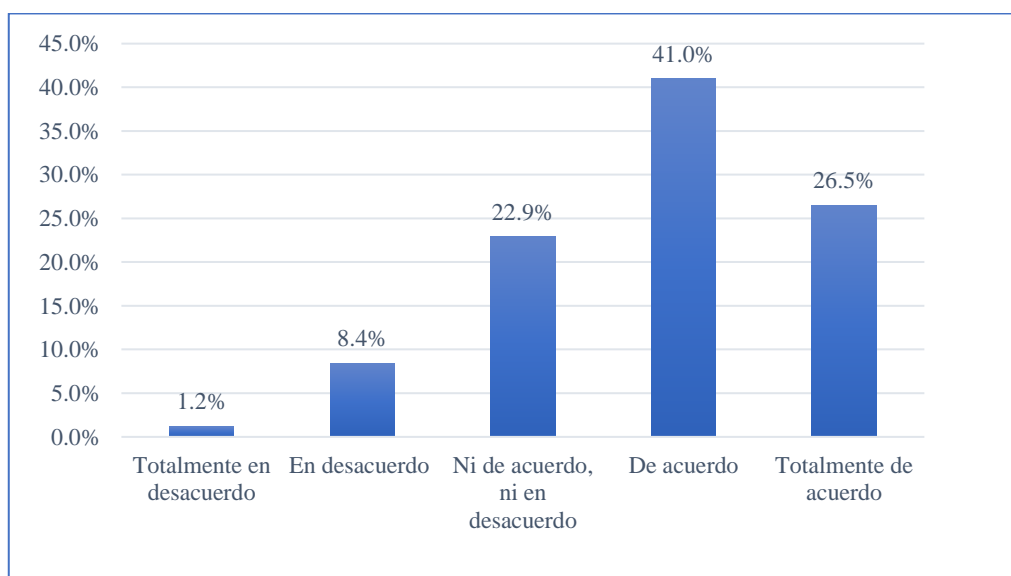
Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

La tabla y figura 5, se registra los datos según resultado de la dimensión comportamiento en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en

la cual del 100% (83) de encuestados el 41,0% (34) refieren estar de acuerdo, seguido por el 26,5% (22) de los colaboradores que están totalmente de acuerdo, en tanto el 22,9% (19) consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo; por otro lado, una fracción menor del 8,4% (7) están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (1,2%). Es así como, una fracción importante de trabajadores de aproximadamente la tercera parte manifiestan su indiferencia y no estar de acuerdo con el comportamiento de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, como expresión, que frente a un problema laboral no existe apoyo por parte de los compañeros de trabajo y que los colaboradores tienen la oportunidad de ser líder en su área.

Figura 5

Datos según resultado de la dimensión comportamiento



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.6. Metas y resultados

En la tabla 6, se registra los datos según resultado de la dimensión metas y resultados de la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América

de Ayacucho. Los cuales se muestran mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas.

Tabla 6

Datos según resultado de la dimensión metas y resultados

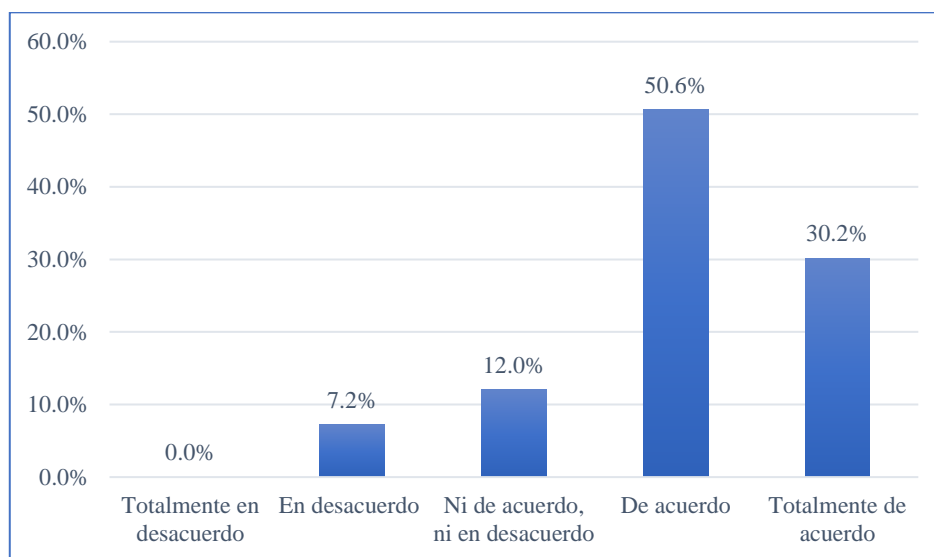
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	6	7,2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	12,0%
De acuerdo	42	50,6%
Totalmente de acuerdo	25	30,2%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

La figura 6, muestra los datos según resultado de la dimensión metas y resultados en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en el que del 100% (83) de encuestados, el 50,6% (42) de los encuestados están de acuerdo, seguido por el 30,2% (25) que refieren estar totalmente de acuerdo, en tanto el 12,0% (10) ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras una fracción menor del 7,2% (6) están en desacuerdo. Es así que aproximadamente una quinta parte de los trabajadores manifiestan su indiferencia y están en desacuerdo con las metas y resultados alcanzados, como resultado de que la gerencia y los compañeros de trabajo no fomentan el uso adecuado de los recursos disponibles, así como el incumplimiento de funciones y el reconocer los errores cometidos.

Figura 6

Datos según resultado de la dimensión metas y resultados



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.7. Desempeño laboral

En la tabla 7, se registra los datos según resultado de la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los cuales se muestran mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas.

Tabla 7

Datos según resultado de la variable desempeño laboral

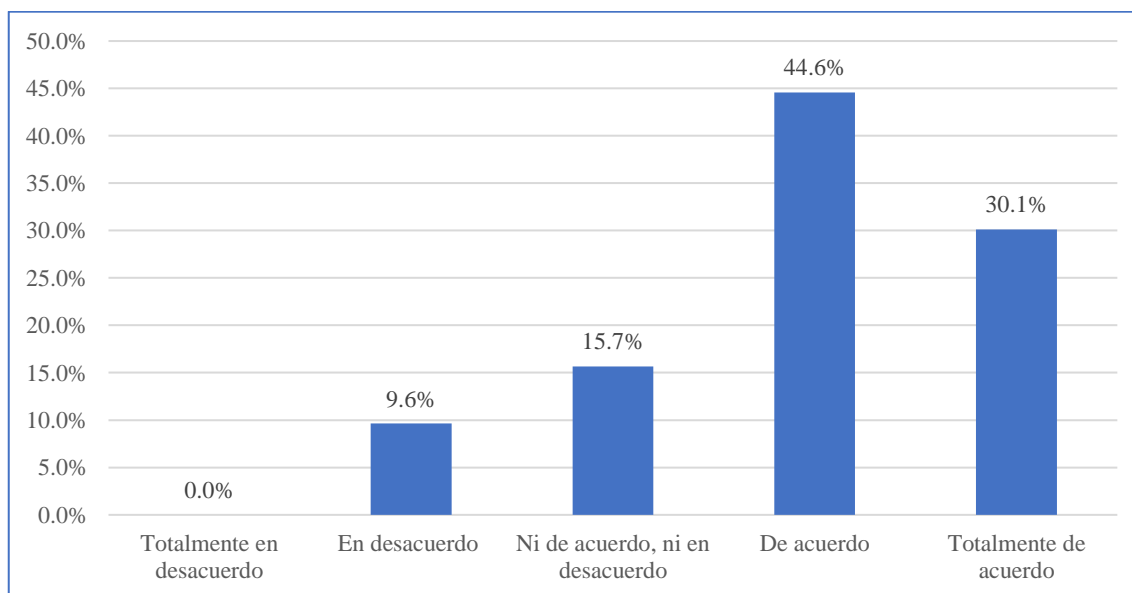
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	8	9,6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	15,7%
De acuerdo	37	44,6%
Totalmente de acuerdo	25	30,1%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

En la tabla y figura 7, se cuenta con los datos de variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en el que del 100% (83) de encuestados el 44,6% (37) refiere estar de acuerdo, seguido por la apreciación del 30,1% (25) en el sentido que están totalmente de acuerdo, luego un 15,7% (10) manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 9,6% (8) opinan en desacuerdo. Es así, que aproximadamente la cuarta parte de trabajadores se ubica entre los que manifiestan su indiferencia y no estar de acuerdo con el desempeño laboral de los trabajadores en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, debido al incumplimiento de metas, ausencia de apoyo entre compañeros de trabajo, así como de incentivos laborales, y por existir restricciones en el manejo de la información requerida en función al rubro del negocio, entre otros aspectos.

Figura 7

Datos según resultado de la variable desempeño laboral



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.8. *Función gerencial*

Se observa en la tabla 8, los resultados de la dimensión función gerencial de la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los cuales se muestran a través de alternativas, frecuencias absolutas y relativas

Tabla 8

Datos según resultado de la dimensión función gerencial

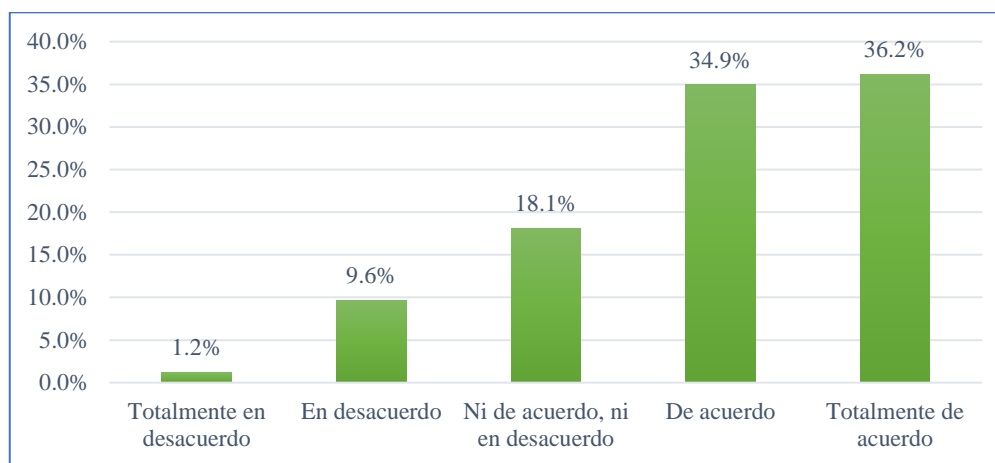
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	8	9,6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	18,1%
De acuerdo	29	34,9%
Totalmente de acuerdo	30	36,2%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

En la tabla y figura 8, se tiene la apreciación de los colaboradores respecto a la dimensión función gerencial en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, es así como del 100% (83) de encuestados el 36,2% (30) están totalmente de acuerdo, seguido por el 34,9% (29) de los colaboradores que refieren estar de acuerdo, luego el 18,1% (15) manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo; encontrándose en el otro extremo con un 9,6% (8) el estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (1,2%). Por consiguiente, aproximadamente una tercera parte de los encuestados muestran su indiferencia y el estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la función gerencial, debido a que el gerente en ocasiones toma decisiones sin tener en cuenta los resultados y los recursos involucrados, y en otras tomas de decisiones arriesgadas siendo relevante los resultados más que las inversiones.

Figura 8

Datos según resultado de la dimensión función gerencial



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.9. Función financiera

Se observa en la tabla 9, los resultados de la dimensión función financiera de la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los mismos que se presentan mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas

Tabla 9

Datos según resultado de la dimensión función financiera

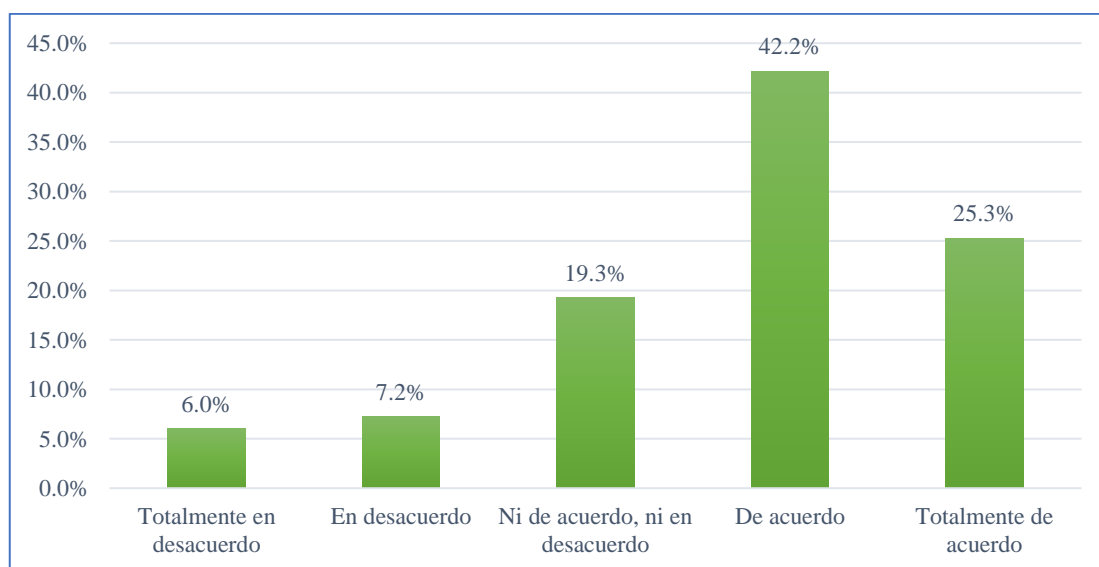
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6,0%
En desacuerdo	6	7,2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	19,3%
De acuerdo	35	42,2%
Totalmente de acuerdo	21	25,3%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

La tabla y figura 9, está referida a los resultados de la dimensión función financiera en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en el que del 100% (83) de encuestados el 42,2% (35) están de acuerdo, luego el 25,3% (21) refieren estar totalmente de acuerdo, en tanto el 19,3% (16) ni de acuerdo ni en desacuerdo; por otro lado, un 7,2% (6) opinan estar en desacuerdo y el 6,0% (5) totalmente en desacuerdo con la dimensión función financiera. Por consiguiente; una fracción importante de colaboradores hacen conocer su indiferencia y su malestar frente a la función financiera, debido a que la disminución de ventas impide cumplir con las obligaciones, la que hace que la empresa recurre a las entidades financieras para hacer frente sus obligaciones.

Figura 9

Datos según resultado de la dimensión función financiera



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.10. Función tecnológica

Se observa en la tabla 10, los resultados de la dimensión función tecnológica de la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Las que están presentadas mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas

Tabla 10

Datos según resultado de la dimensión función tecnológica

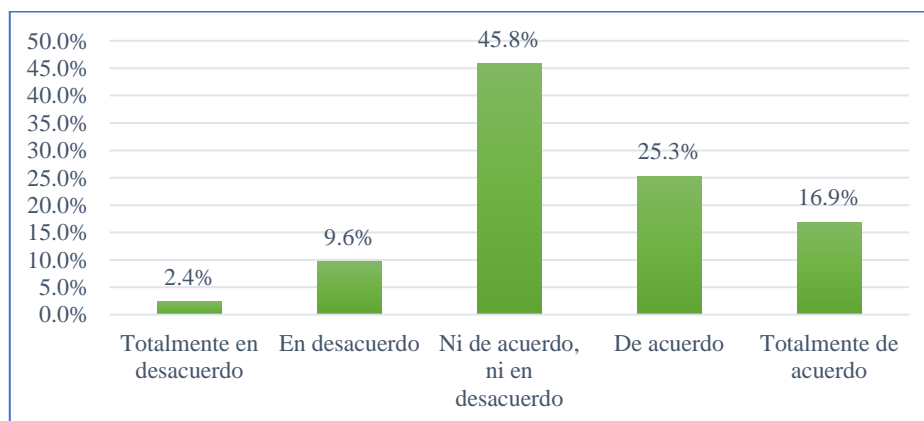
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,4%
En desacuerdo	8	9,6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	38	45,8%
De acuerdo	21	25,3%
Totalmente de acuerdo	14	16,9%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia

En la table y figura 10, se aprecia los resultados de la dimensión función tecnológica en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, es así como del 100% (83) de encuestados, el 45,8% (38) refieren ni de acuerdo ni en desacuerdo, luego el 25,3% (21) manifiestan estar de acuerdo, en tanto el 16,9% (14) totalmente de acuerdo; por otro lado, un 9,6% (8) están en desacuerdo y el 2,4% (2) están totalmente en desacuerdo. Es así como una fracción muy importante hacen conocer su indiferencia, como expresión que la empresa no capacita a su personal en tecnología de información y comunicación, así como también la empresa no cuenta con un plan de mantenimiento de los vehículos y equipos.

Figura 10

Datos según resultado de la dimensión función tecnológica



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.11. Función comercial y lógica

En la tabla 11, se muestra el registro de datos según resultado de la dimensión función comercial y lógica de la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Los mismos que están presentadas mediante alternativas, frecuencias absolutas y relativas

Tabla 11

Datos según resultado de la dimensión función comercial y lógica

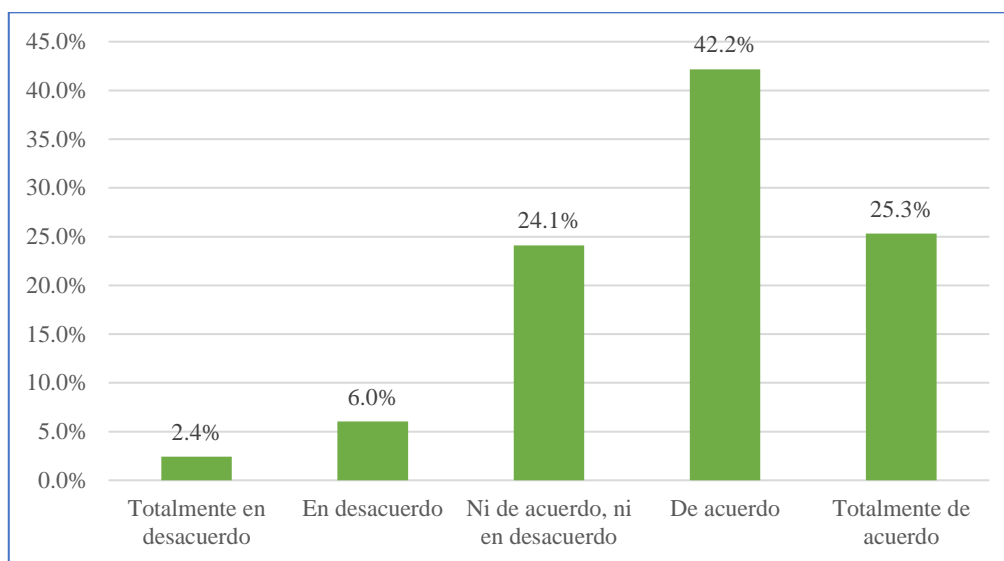
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,4%
En desacuerdo	5	6,0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	24,1%
De acuerdo	35	42,2%
Totalmente de acuerdo	21	25,3%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

En la tabla y figura 11, se observa los resultados de la dimensión función comercial y lógica en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, comprende que del 100% (83) de encuestados el 42,2% (35) están de acuerdo, seguido por el 25,3% (21) totalmente de acuerdo, en tanto el 24,1% (20) ni de acuerdo ni en desacuerdo; por otro lado, un 6,0% (5) está en desacuerdo y el 2,4% (2) totalmente en desacuerdo con la dimensión función comercial y lógica. Por lo que, más de la tercera parte de trabajadores manifiestan su indiferencia y su malestar al estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la dimensión comercial y logística, debido a que la empresa no cuenta con un plan de ventas, y por consiguiente no tiene claramente establecido su mercado objetivo.

Figura 11

Datos según resultado de la dimensión función comercial y logística



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.12. Recursos humanos

La tabla 12 se refiere a los datos según resultado de la dimensión recursos humanos de la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. La que está registrada a través de alternativas, frecuencias absolutas y relativas

Tabla 12

Datos según resultado de la dimensión recursos humanos

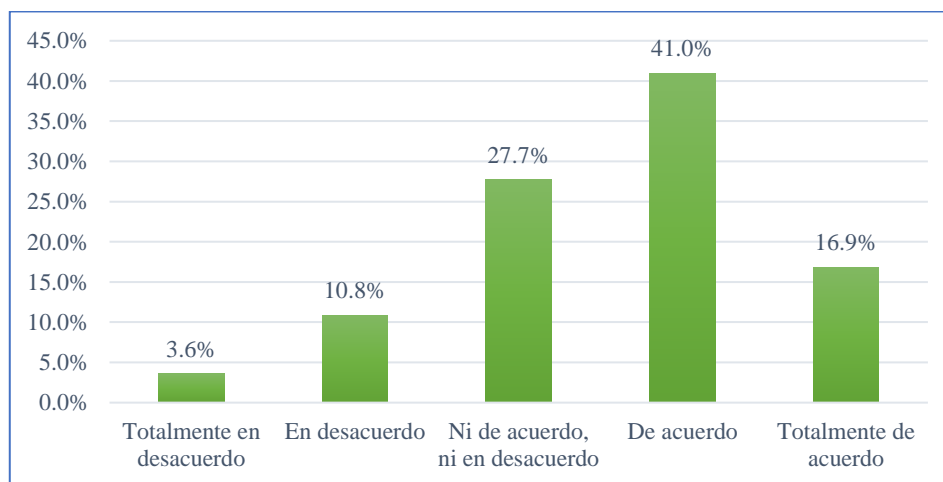
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3,6%
En desacuerdo	9	10,8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	27,7%
De acuerdo	34	41,0%
Totalmente de acuerdo	14	16,9%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

La tabla y figura 12, expresa los datos según resultado de la dimensión recursos humanos en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en ella del 100% (83) de encuestados, el 41,0% (34) refiere estar de acuerdo, seguido por el 27,7% (23) que manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto el 16,9% (14) están totalmente de acuerdo; sin embargo, una fracción menor del 10,8% (9) están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (3,6%) con el comportamiento de los recursos humanos. Es así que una fracción importante de colaboradores manifiestan su acuerdo, como resultado que la comunicación oral y escrita entre los trabajadores de la empresa es fluida, y el personal de la empresa realiza las tareas en armonía.

Figura 12

Datos según resultado de la dimensión recursos humanos



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.1.13. Competitividad

En la tabla 12, se tiene los datos según resultado de la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho. Las que están expresadas por alternativas, frecuencias absolutas y relativas

Tabla 13

Datos según resultado de la variable competitividad

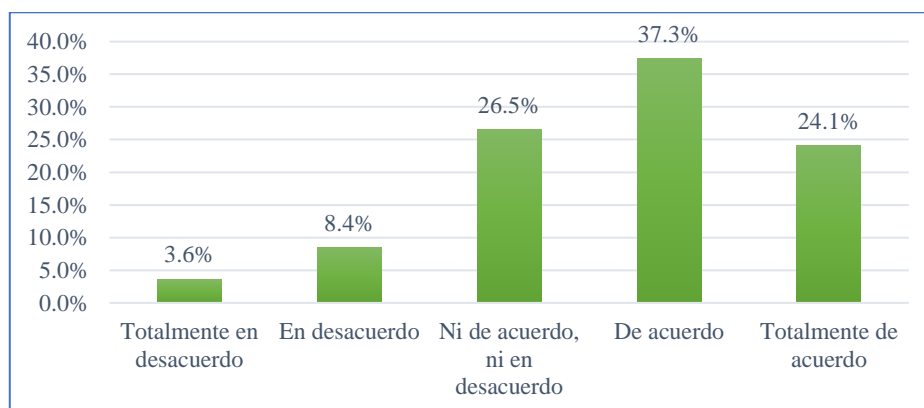
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3,6%
En desacuerdo	7	8,4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	26,5%
De acuerdo	31	37,3%
Totalmente de acuerdo	20	24,2%
Total	83	100%

Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

En la tabla y figura 13, se registra la apreciación de los encuestados con respecto a la variable competitividad en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, en la cual se aprecia que del 100% (83) de encuestados el 37,3% (31) están de acuerdo, luego un 26,5% (22) manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto el 24,2% (20) están totalmente de acuerdo; mientras un porcentaje menor del 8,4% (7) están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (3,6%) con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho.

Figura 13

Datos según resultado de la variable competitividad



Fuente: Instrumento de medición. Elaboración propia.

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Cuando se tiene más de 50 valores en estudio, de acuerdo a Droppelmann (2018), para el análisis de la prueba de normalidad se usa el método de Kolmogorov – Smirnov, siempre la interpretación de los valores de p es que si el valor es mayor o igual a 0,05 sí existe normalidad y si es menor la distribución es no normal.

En este caso los Sig. asintótica (bilateral) son: (0,178; 0,200), lo que indica que ambas variables tienen una distribución normal; por tanto, el coeficiente de correlación adecuado es el r de Pearson debido a que los datos son de tipo ordinal.

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Desempeño laboral	Competitividad
N		83	83
Parámetros normales	Media	91,6024	111,6265
	Desviación estándar	16,35277	24,24303
Estadístico de prueba		,087	,072
Sig. asintótica (bilateral)		,178	,200

3.2.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis general

El desempeño laboral se relaciona directamente con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Planteamiento

Ho: El desempeño laboral se relaciona inversamente con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Ha: El desempeño laboral se relaciona directamente con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0,05 (p valor >0,05) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0,05 (p valor <0,05) se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa.

Regla de decisión que también es válida para las hipótesis específicas a), b), c), d), y e).

Tabla 15

El desempeño laboral se relaciona con la competitividad

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Competitividad
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,864
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Competitividad	Correlación de Pearson	,864	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La correlación entre el desempeño laboral y la competitividad muestra como resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; la que indica un nivel de correlación muy fuerte, debido a que se encuentra en el rango entre 0,8 al 1,0 según Evans (1996, citado por Lingán, 2021), con un p valor de 0,000 (p<0,05). Por ende, se determina que cuando mejora el desempeño laboral existe como resultado una mayor competitividad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice: el desempeño laboral se relaciona directamente con la competitividad de las empresas de

transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho.

Hipótesis específica a)

Las habilidades se relacionan directamente con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Planeamiento

Ho: Las habilidades se relacionan inversamente con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Ha: Las habilidades se relacionan directamente con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Tabla 16

Las habilidades se relacionan con la función gerencial

		Correlaciones	
		Las habilidades	Función gerencial
Las habilidades	Correlación de Pearson	1	,865
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Función gerencial	Correlación de Pearson	,865	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La correlación de las habilidades con la función gerencial muestra como resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,865; el cual indica un nivel de correlación muy fuerte, debido a que se encuentra en el rango entre 0,8 al 1 con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$). Por ende, se determina que cuando mejora las habilidades se tiene la presencia de una mejora en la función gerencial. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alternativa, que dice: las habilidades se relacionan directamente con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho

Hipótesis específica b)

Los comportamientos se relacionan directamente con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Planeamiento

Ho: Los comportamientos se relacionan inversamente con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Ha: Los comportamientos se relacionan directamente con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022.

Tabla 17

Los comportamientos se relacionan con la función financiera

Correlaciones			
		Los comportamientos	Función financiera
Los comportamientos	Correlación de Pearson	1	,862
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Función financiera	Correlación de Pearson	,862	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La correlación entre los comportamientos con la función financiera muestra como resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,862; el cual indica un nivel de

correlación muy fuerte, debido a que se encuentra en el rango entre 0,8 al 1 con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$). Por ende, a una mejora de los comportamientos le corresponde una mejora en la función financiera. Trayendo consigo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice: Los comportamientos se relacionan directamente con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho

Hipótesis específica c)

Las metas y resultados se relacionan directamente con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022.

Planeamiento

Ho: Las metas y resultados se relacionan inversamente con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Ha: Las metas y resultados se relacionan directamente con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022.

Tabla 18

Las metas y resultados se relacionan con la función tecnológica

		Correlaciones	
		Las metas y resultados	Función tecnológica
Las metas y resultados	Correlación de Pearson	1	,844
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Función tecnológica	Correlación de Pearson	,844	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La correlación entre las metas y resultados con la función tecnológica muestra como resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,844; el cual indica un nivel de correlación muy fuerte, debido a que se encuentra en el rango entre 0,8 al 1 con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$). Por ende, la circunstancia indica que ante una mejora en el logro de las metas y resultados le corresponde una mejora de la función tecnológica. Trayendo consigo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice: las metas y resultados se relacionan directamente con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho

Hipótesis específica d)

Las habilidades se relacionan directamente con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022.

Planeamiento

Ho: Las habilidades se relacionan inversamente con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Ha: Las habilidades se relacionan directamente con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Tabla 19

Las habilidades se relacionan con la función comercial y logística

Correlaciones			
		Las habilidades	Función comercial y logística
Las habilidades	Correlación de Pearson	1	,864
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Función comercial y logística	Correlación de Pearson	,864	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La correlación de las habilidades con la función comercial y logística muestra como resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; el cual indica un nivel de correlación muy fuerte, debido a que se encuentra en el rango entre 0,8 al 1 con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$). Por ende, a una mejora de las habilidades le corresponde una mejora en la función comercial y logística. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice: las habilidades se relacionan directamente con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho.

Hipótesis específica e)

Los comportamientos se relacionan directamente con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho: 2022

Planeamiento

Ho: Los comportamientos se relacionan inversamente con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Ha: Los comportamientos se relacionan directamente con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

Tabla 20

Los comportamientos se relacionan con el recurso humano

Correlaciones			
		Los comportamientos	Recursos humanos
Los comportamientos	Correlación de Pearson	1	,857
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Recursos humanos	Correlación de Pearson	,857	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

La correlación entre los comportamientos y el recurso humano muestra como resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,857; el cual indica un nivel de correlación muy fuerte, debido a que se encuentra en el rango entre 0,8 al 1 con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$). En consecuencia, se determina que cuando mejora los comportamientos da como resultado una mejora en el recurso humano. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que dice: Los comportamientos se relacionan directamente con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho.

Capítulo IV

Discusión

El desempeño laboral es una medida transparente y objetiva del desempeño de cada empleado (Chiavenato, 2011; Pérez, 2018). Mientras tanto, la competitividad es la capacidad de una empresa para ingresar, posicionarse, mantener y conquistar nuevos mercados a lo largo del tiempo (Jiménez, 2006; Castaño & Gutiérrez, 2011).

Existe una relación directa entre las variables de desempeño y competitividad en la empresa de transporte interregional Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, representada por el coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; muestra que existe una fuerte correlación entre estas variables género; También en esta dirección las habilidades están directamente relacionadas con las funciones gerenciales, representadas por el coeficiente de correlación de Pearson = 0,865, lo que indica una correlación muy fuerte entre las dimensiones indicadas. Además, estos comportamientos están directamente relacionados con la función económica, considerando la correlación de Pearson = 0.862, expresa una correlación muy fuerte entre estas dimensiones, y las metas y resultados están directamente relacionados con la función técnica, representada por la correlación de Pearson = 0.844; Esto muestra que existe una correlación muy fuerte entre las dimensiones anteriores. De igual forma, las habilidades están directamente relacionadas con las funciones empresariales y logísticas según el coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; se refiere a una correlación muy fuerte entre las dimensiones de habilidades y las funciones comerciales y logísticas; de manera similar, las dimensiones conductuales están directamente relacionadas con las dimensiones de recursos humanos, coeficiente de correlación de Pearson = 0,857; Esto muestra una fuerte correlación entre estas dimensiones; entre los cuales Capcha (2016) afirmó en el artículo: “Desempeño laboral y su relación con la competitividad del Banco de la Nación, Distrito de San Isidro – 2016”, consideró que

existe una relación entre la competitividad del Banco Nacional y el empleo. desempeño determinado por el tiempo de tardanza del personal en los mostradores en aproximadamente 5 a 10 minutos; el coeficiente de correlación se fija en 0,54; de ahí el de San Isidro. Existe una correlación entre las dos variables en el banco de la Nación. Correa (2019) en la tesis “Caracterización de desempeño laboral y competitividad de las Mypes sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el distrito Tumbes, 2018” indicó que el desempeño laboral del taller de confección de prendas de vestir Mypes mostró un nivel de carácter razonable; al mismo tiempo, la competitividad era baja. Además, Camacho en su tesis (2017) sobre “La competitividad empresarial y el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango” afirma que el coeficiente de correlación $r = 0,71$; Para las dos variables, competitividad de la empresa y desempeño exportador, existe una fuerte relación, lo que indica que cuanto más competitiva es una empresa, mejor será su desempeño exportador. Sin embargo, Acuña (2020) en su tesis “Competitividad de la empresa y desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020”, indicó que existe una correlación positiva moderada de $r = 0.412$; por lo que se concluye que la competitividad de la empresa afecta significativamente a Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C. Empresa, Barranca, 2020; mientras que Linares (2021) en su tesis “Gestión por competencias y desempeño laboral en el hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020”, concluyó que el coeficiente de correlación es igual a 0.880 y su rango es $(0.7 < r < 0.89)$. En consecuencia, existe una alta relación positiva entre las variables de gestión de competencias y el desempeño laboral en el Hotel Chiclayo Valparaíso. En este sentido, el desempeño de los empleados está relacionado con la capacidad de la empresa para posicionarse en el mercado a lo largo del tiempo, lo que se refleja en el debate sobre gobierno corporativo, lo que significa que la investigación no ha terminado y aún queda mucho trabajo por hacer. hecho, lo que significa que es una contribución a este debate. Nuevamente, esto puede resultar útil para otros estudios.

Conclusiones

Conclusión general:

Existe una relación directa entre el desempeño laboral y la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$); lo que indica una correlación muy fuerte; por consiguiente, una mejora del desempeño laboral trae consigo una mejora de la competitividad empresarial.

Conclusiones específicas:

a) La relación que existe entre las habilidades con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho es directa, en vista que el coeficiente de correlación de Pearson es de $r = 0,865$; con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), lo que refiere una correlación muy fuerte entre las dimensiones habilidades y función gerencial; entonces, a una mejora de las habilidades le corresponde una mejora en la función gerencial.

b) La relación que existe entre los comportamientos y la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho es directa, toda vez que el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a $r = 0,862$; con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$); lo que muestra una correlación muy fuerte entre las dimensiones comportamientos y función financiera; en ese orden, cuando mejora los comportamientos, se tiene por resultado una mejora en la función financiera.

c) La relación que existe entre las metas y resultados y la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho es directa, dado el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,844$; con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$); lo que indica una correlación muy fuerte entre la dimensión

metas y resultados y la dimensión función tecnológica; trayendo consigo, que una mejora en las metas y resultados, dará como resultado una mejora en la función tecnológica.

d) La relación que existe entre las habilidades y la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho es directa, al tener como el resultado el coeficiente de correlación de Pearson = 0,864; con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$); lo que muestra una correlación muy fuerte entre las referidas dimensiones; en ese sentido, una mejora de las habilidades, trae por resultado una mejora en la función comercial y logística.

e) La relación que existe entre los comportamientos y el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho es directa, puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,857; con un p valor de 0,000 ($p < 0,05$); la que expresa una correlación muy fuerte entre dichas dimensiones; por consiguiente, la mejora de los comportamientos es el resultado de mejora del talento humano y viceversa.

Recomendaciones

Toda empresa espera de sus trabajadores un buen desempeño laboral, en esa intención, las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho deben integrar las habilidades y comportamientos de los trabajadores con las metas y resultados de la empresa.

Toda empresa busca mejorar la competitividad, en esa intención, las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, deben optimizar los procesos de trabajo, ello implica invertir en herramientas y técnicas que contribuyan a la productividad.

Las empresas están empeñadas en mejorar el servicio al cliente, para tal efecto las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho deben capacitar al personal con énfasis en habilidades blandas, inducción al puesto que va desempeñar, calidad en el servicio al cliente, uso de tecnologías informáticas.

Las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal los Libertadores de América de Ayacucho, deben programar acciones de incentivo en bien del trabajador, como la capacitación académica y espacios de superación al interior de la organización, bonos por productividad, premio al mejor trabajador entre otros; que ayuden a la empresa a cumplir sus objetivos y metas.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, M., & Medina, U. (1999). *Función financiera y estrategia competitiva de la empresa*, Universidad de la Laguna. From <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-FuncionFinancieraYEstrategiaCompetitivaDeLaEmpresa-785054.pdf>
- Acuña, A. S. (2020). *Competitividad de la empresa y desempeño organizacional en la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2020*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) From <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4837/ALICIA%20STEPHANIE%20ACU%C3%91A%20AGUILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agurto, J. E. (2021). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari 2020*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión) From <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4928/JUAN%20EMER%20AGURTO%20GOMEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agut Nieto, S., & Grau Gumbau, R. M. (n.d.). *Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209924.pdf>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*, Universidad de Lima. From <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- y

- Arboleda Home, H. (2016). *Competitividad: Concepto y Evolución Histórica*. Retrieved enero 22, 2022 from <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/download/21/15>
- Baena, E., Botero, C. A., & Suárez, O. M. (2003). *Gestión tecnológica y competitividad*, universidad Tecnológica de Pereira. From <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-GESTIONTECNOLOGICAYCOMPETITIVIDAD-4847312.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Retrieved enero 25, 2022 from https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Benitez Codas, M. (2012). *Evolución del Concepto de Competitividad*. Retrieved enero 25, 2022 from <http://www.redalyc.org/pdf/2150/215025114007.pdf>
- Camacho, M. J. (2017). *La competitividad empresarial y el desempeño exportador de las empresas peruanas de mango*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en International Business, Universidad San Ignacio de Loyola) From <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/36b32848-20e8-4c48-97d1-a75200b45260/content>
- Capcha, S. L. (2016). *El desempeño laboral y su relación con la competitividad del Banco de la Nación, distrito San Isidro-2016*. Retrieved enero 26, 2022 from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17259/Capcha_CSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Capurro, A., & Noa, K. M. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú,) From

file:///C:/Users/USER/Downloads/Ariadna%20Capurro_Katya%20Noa_Tesis_Titulo%20Profesional_2019%20(4).pdf

Castaño, L. Y., & Gutiérrez, A. M. (2011). *Propuesta para determinar la competitividad en las empresas del sector comercial del área metropolitana centro accidente amco*. From <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/bbc6a09c-e31c-43d2-a4b8-d8da8fac6f3b/content>

Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (s.f.). *Administración de los recursos humanos*, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. From <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>

CEUPE. (n.d.). *LOGÍSTICA*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://www.ceupe.com/blog/funciones-logistica-en-la-empresa.html>

Chiavenato, I. (2001). *Recursos humanos*. From <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos*, Novena Edición. From https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Coho, C. E. (n.d.). *El Comportamiento Humano*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5006394.pdf>

Correa, F. S. (2019). *Caracterización de desempeño laboral y competitividad de las Mypes sector servicio rubro talleres de confección de ropa en el distrito Tumbes*, 2018.

(Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote) From http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22054/DESEMPEN_O_LABORAL_Y_COMPETITIVIDAD_MYPES_FRANKLIN_SAMIR_CORREA_ZETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Da Silva, D. (2020, Octubre 26). *Gestión comercial: ¿Cuáles son los elementos para una gestión comercial eficaz?* From <https://www.zendesk.com.mx/blog/gestion-comercial/>

Del Río Cortina, J., Calao Paternina, O., & Vidal Durango, J. V. (n.d.). *Evolución y desarrollo del concepto de competitividad y prospectiva*. Retrieved enero 25, 2022 from <https://libros.cecar.edu.co/index.php/CECAR/catalog/download/88/144/2144-1>

Economía y Organización de Empresas. (2020). *La función financiera. Fuentes de financiación y criterios de selección de inversiones*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://www.ecobachillerato.com/eoearagon/tema7.pdf>

Estela, E., & Sánchez, R. L. (2018). *Marketing de servicios para mejorar la competitividad de la empresa de transportes Burga Express S.R.L. CHICLAYO 2917*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán) From <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4483/Estela%20Fustamante%20-%20Sanchez%20Rafael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzalez, E. (2019, Setiembre 24). *Conoce las habilidades más solicitadas por la empresa*, Universidad Intercontinental. From <https://www.uic.mx/habilidades-mas-solicitadas-por-las-empresas/>

- Guzmán, B. A. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote - 2017*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología, Universidad San Pedro) From http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iturralde, J. I. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2,010. (Trabajo de graduación previo a la obtención del Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA, Universidad Técnica de Ambato) From <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jiménez, M. H. (2006). *Modelo de competitividad empresarial*, Universidad Manuela Beltrán. From <https://www.redalyc.org/pdf/304/30400913.pdf>
- Linares, D. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en el hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán) From <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7899/Linares%20Carmona%20Daniel%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, C. (2021). *Gestión logística para la competitividad empresarial*. From <https://www.gestiopolis.com/gestion-logistica-competitividad-empresarial/>
- Medeiros, V., Gonçalves Godoi, L., & Camargos Teixeira, E. (2019). *La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo*. Retrieved enero 25, 2022 from https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf

- Molina, H. (2000). *Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>
- Monterroso, E. (2016). *COMPETITIVIDAD Y ESTRATEGIA: CONCEPTOS, FUNDAMENTOS Y RELACIONES*. Retrieved enero 24, 2022 from <http://www.redsocialesunlu.net/wp-content/uploads/2016/05/RSOC014-002-Competitividad-y-estrategia-MONTERROSO.pdf>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). *EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muñoz Fernández, M. Á., & Ugueto Maldonado, M. G. (2015). *Contextualización de las funciones gerenciales teóricas a la realidad de las Pymes en San Cristóbal, estado Táchira, Venezuela*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545898006.pdf>
- N°2042/2017, P. d. (2017). Proyecto de Ley de creación de la "Empresa Municipal Administradora del Terimnal Terrestre Ayacucho S.A.C.
- Núñez de Schilling, E. (2011). *Gestión tecnológica en la empresa: definición de sus objetivos fundamentales*. Retrieved enero 26, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022755013.pdf>
- Núñez, L. E. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte junín - 2017*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo) From https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12993/N%c3%ba%c3%b1ez_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Retrieved enero 25, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, O. (2018, Octubre 10). *Cómo evaluar el desempeño laboral de tu equipo de trabajo*, PeopleNext. From <https://blog.peoplenext.com.mx/como-evaluar-el-desempeno-laboral-de-tu-equipo-de-trabajo>
- Proyecto de Ley N°2042/2017. (2017). Proyecto de Ley de creación de la "Empresa Municipal Administradora del Terminal Terrestre de Ayacucho S.A.C.
- Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Retrieved enero 25, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quispe Yanqui, R. M. (2016). *Funciones gerenciales y los roles gerenciales según personal administrativo de la UGEL Huaytará -Huancavelica, año 2016*. Retrieved enero 26, 2022 from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8879/Quispe_YRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riaza, A. A. (2022). *Habilidades laborales: que son y cuales son las más importantes*, bisneo. From <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/#:~:text=Las%20habilidades%20laborales%20son%20aquellas,preparados%20t%C3%A9nicamente%20para%20un%20puesto.>
- Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall. From https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romo, D., & Abdel, G. (2005). *Sobre el concepto de competitividad*. Retrieved enero 25, 2022 from http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/76/1/David_Romo.pdf

- San Martín Armijo, C. (n.d.). *Planeamiento estratégico*. Retrieved enero 26, 2022 from https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/san%20martin_ac/Cap2.PDF
- Suñol, S. (2006). *ASPECTOS TEÓRICOS DE LA COMPETITIVIDAD*. Retrieved enero 25, 2022 from <https://www.redalyc.org/pdf/870/87031202.pdf>
- Tapia, G. (2020). *La Función Financiera*. Retrieved enero 26, 2022 from https://economicas.unsa.edu.ar/afinan/afe_1/material_de_estudio/material/La%20funcion%20financiera.pdf
- Ubfal, D. (2004). *EL CONCEPTO DE COMPETITIVIDAD. MEDICIÓN Y APLICACIÓN AL CASO ARGENTINO*. Retrieved enero 25, 2022 from <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/03/CENES15.pdf>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*, McGrawHill. From <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

anexos

Anexo 1

Matriz consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho: 2022?</p> <p>2. Problemas específicos</p> <p>a) ¿En qué medida las habilidades se relacionan con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?</p> <p>b) ¿En qué medida los comportamientos se relacionan con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?</p> <p>c) ¿En qué medida las metas y resultados se relacionan con la función tecnológica</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida el desempeño laboral se relaciona con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho: 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar en qué medida las habilidades se relaciona con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p> <p>Determinar en qué medida los comportamientos se relacionan con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El desempeño laboral se relaciona directamente con la competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho: 2022</p> <p>2. Hipótesis específicas</p> <p>a) Las habilidades se relaciona directamente con la función gerencial en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p> <p>b) Los comportamientos se relaciona directamente con la función financiera en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p>	<p>1. Variable uno</p> <p>X. Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>x1. Habilidades</p> <p>x2. Comportamientos</p> <p>x3. Metas y resultados</p> <p>2. Variable dos</p> <p>Y. Competitividad</p> <p>Dimensiones</p> <p>y1. Función gerencial</p> <p>y2. Función financiera</p> <p>y3. Función tecnológica</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo y correlacional.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población = 105</p> <p>Muestra = 83</p> <p>4. Técnica e instrumento.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?</p> <p>d) ¿En qué medida las habilidades se relacionan con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?</p> <p>e) ¿Cómo los comportamientos se relacionan con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022?</p>	<p>Determinar en qué medida las metas y resultados se relacionan con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p> <p>Determinar en qué medida las habilidades se relaciona con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p> <p>Conocer cómo los comportamientos se relacionan con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022.</p>	<p>c) Las metas y resultados se relacionan directamente con la función tecnológica en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p> <p>d) Las habilidades se relaciona directamente con la función comercial y logística en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p> <p>e) Los comportamientos se relaciona directamente con el recurso humano en las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022</p>	<p>y4. Función comercial y logística</p> <p>y5. Recurso humano</p>	<p>Cuestionario</p>

Anexo 2

Cuestionario 01

x = Desempeño laboral

Introducción:

Sr. muy buenos días. Disculpe por la incomodidad que le ocasione, hago de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: Desempeño laboral y competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022. Para lo cual necesito su apoyo llenando el presente cuestionario con un aspa (X) la respuesta elegida, la que es totalmente anónimo y confidencial.

I. Generalidades:

a) Sexo: Masculino (), Femenino ()

b) Grado de instrucción: Inicial (), Primaria (), Secundaria (), Superior ()

c) Edad: De 20 a 29 (), de 30 a 39 (), de 40 a 49 (), de 50 a 59 (), de 60 a más ()

II. Favor de tener en cuenta la siguiente escala:

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

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<p>Dimensión: Habilidades</p> <p>Dentro de su puesto de trabajo, es de su conocimiento los objetivos a alcanzar</p> <p>Las habilidades que posee son suficientes para cumplir sus funciones de manera optima</p>					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Accede Usted a la información requerida en función al rubro del negocio					
Maneja Usted la información requerida en función al rubro del negocio					
Persiste Usted en el cumplimiento de sus objetivos					
Considera Usted que el trabajo en su área está bien distribuido					
Logra Usted cumplir los objetivos planteados en el tiempo previsto					
Conoce Usted la misión y visión de la empresa					
La responsabilidad es un valor que se practica en la empresa					
Dimensión: Comportamientos					
Usted es creativo para el cumplimiento de las tareas					
Detesta inconvenientes al llevar a cabo sus funciones					
Las relaciones interpersonales con los superiores son buenos					
Las relaciones interpersonales contribuyen al desempeño laboral					
Frente a un problema laboral existe apoyo por parte de los compañeros de trabajo					
Existe un líder para cada situación que se presenta en la empresa					
Los colaboradores tienen la oportunidad de ser líder en su área					
Dimensión: Metas y resultados					
Dispone Usted de las herramientas que le permitan llevar a cabo un trabajo de calidad					
Reconoce Usted los errores cometidos en el desarrollo de sus funciones					
Cumple Usted con los procedimientos descritos en sus funciones					
La gerencia y los compañeros de trabajo fomentan el uso adecuado de los recursos disponibles					
Se capacita acerca del uso adecuado de energía eléctrica en los ordenadores					
Compara Usted los objetivos planteados con los alcanzados					
El trabajo en equipo conduce al logro de buenos resultados					

Anexo 3

Cuestionario 02

Y = Competitividad

Introducción:

Sr. muy buenos días. Disculpe por la incomodidad que le ocasione, hago de su conocimiento que vengo llevando a cabo la tesis: Desempeño laboral y competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022. Para lo cual necesito su apoyo llenando el presente cuestionario, marcando con un aspa (X) la respuesta elegida, la que es totalmente anónimo y confidencial. Favor de tener en cuenta la siguiente escala:

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

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Función gerencial					
El nivel educativo del gerente es importante para que sea competitivo la empresa					
La experiencia del gerente es determinante para que sea competitivo la empresa					
El gerente toma decisiones teniendo en cuenta los resultados y los recursos involucrados					
El gerente toma decisiones considerando los recursos involucrados y el impacto en el resultado					
El gerente toma decisiones arriesgadas siendo relevante los resultados más que las inversiones					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Función financiera					
La empresa tiene herramientas implementadas para determinar la rentabilidad					
La empresa recurre a las entidades financieras para hacer frente sus obligaciones					
La empresa compara los presupuestos con los resultados financieros a través del año					
La empresa evalúa las inversiones					
La disminución de ventas impide cumplir con las obligaciones					
Dimensión: Función tecnológica					
Los vehículos de la empresa son modernos					
La empresa cuenta con un plan de mantenimiento de los vehículos y equipos					
La empresa capacita a su personal en tecnología de información y comunicación					
La empresa observa los cambios tecnológicos de las otras empresas y los adapta					
La empresa capacita los conductores (choferes) de forma permanente					
Dimensión: Función comercial y logística					
La empresa cuenta con el área comercial plenamente establecida					
La empresa cuenta con un plan de ventas					
Las ventas de los pasajes están creciendo					
La empresa cuenta con experiencia en el negocio					
La empresa tiene claramente establecido su mercado objetivo					
La empresa cuenta con estrategia diferenciadora					
La empresa cuenta con información sobre la calidad de atención de los competidores					
Los precios están determinados en base a la oferta y demanda					
El personal que tiene contacto con el cliente tiene autonomía para solucionar sus necesidades					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
La empresa tiene alianzas con empresas que ofrecen el mismo servicio					
Dimensión: Recursos humanos					
La empresa se preocupa por mejorar el clima laboral					
La comunicación oral y escrita entre los trabajadores de la empresa es fluida					
El personal de la empresa realiza las tareas de forma armónica					
El personal habla y escribe varios idiomas					
El personal nuevo siempre recibe una capacitación de inducción					

Anexo 4

Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida

Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir, y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach.

Como criterio general, George & Mallery (2003, citado por Hernández & Pascal, 2017) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- “-Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	2

Podemos observar que el alfa de Cronbach es de 0.918 y se puede decir que es excelente.

Anexo 5

Base de datos – Desempeño laboral y Competitividad

	Habilidades									Comportamientos						Metas y resultados							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	19	13	0	13	0	26	0	0	7	8	6	6	7	7	0	0	0	13	23	7	0
3	11	6	6	6	0	32	21	13	0	15	28	15	7	1	21	48	14	0	0	7	18	28	0
4	50	47	26	38	45	26	42	19	28	38	48	38	51	38	14	14	62	42	55	35	30	34	35
5	22	30	32	26	38	12	20	25	55	30	0	22	19	38	41	7	7	41	28	28	12	14	48
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
1	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
4	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
5	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
6	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	4
7	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	4	4	2	2	2	4
8	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
9	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
10	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
11	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
12	4	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
13	4	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
14	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4
15	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
16	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
17	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4

	Habilidades									Comportamientos						Metas y resultados							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
18	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
19	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
20	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
21	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
22	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
23	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
24	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
25	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
26	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
28	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
29	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
30	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
31	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
33	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
34	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
35	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
36	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
37	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
38	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
39	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
40	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
41	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
42	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
43	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5
44	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5

	Habilidades									Comportamientos						Metas y resultados							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
45	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
47	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
48	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
50	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
51	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
52	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
53	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
54	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
55	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5
56	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
57	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
58	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
59	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
60	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
61	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
62	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
65	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5

	Habilidades									Comportamientos						Metas y resultados							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	Función gerencial					Función financiera				Función tecnológica					Función comercial y logística								Recursos humanos								
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	
1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	26	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	8	0	0	7	0	
2	0	0	21	7	13	0	19	0	0	13	8	1	7	15	13	8	8	0	0	0	0	8	0	0	15	9	0	0	21	15	
3	7	21	14	7	26	14	32	21	8	6	42	45	42	45	14	23	23	30	15	15	35	25	8	14	14	30	15	23	34	15	
4	28	14	35	48	19	48	26	28	53	19	17	19	21	15	35	30	45	23	38	45	28	42	23	55	23	29	45	52	14	30	
5	48	48	14	21	19	21	6	34	23	19	16	18	13	0	21	22	7	30	30	23	20	8	52	14	8	7	23	8	7	23	
83	83	83	84	83	83	83	83	83	84	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83.0	83.0	83	83	83	
1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
4	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
5	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
6	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
7	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	
8	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	
9	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	
10	4	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	
11	4	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	
12	4	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	
13	4	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	
14	4	3	2	4	2	3	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	
15	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	2	2	
16	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	3	2	3
17	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	3	2	3
18	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3
19	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3
20	4	3	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3
21	4	3	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3

	Función gerencial					Función financiera					Función tecnológica					Función comercial y logística								Recursos humanos						
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
22	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3
23	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	2	3
24	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3
25	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3
28	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3
29	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3
30	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3
31	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4
32	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	3	4	4	3	4
33	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	3	4	4	3	4
34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	3	4
35	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	3	4
36	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4
37	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4
38	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4
39	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
40	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
41	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
42	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
43	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
44	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
45	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
46	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
47	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
48	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4

	Función gerencial					Función financiera					Función tecnológica					Función comercial y logística								Recursos humanos						
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
49	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	
50	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	
51	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	
52	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	
53	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
54	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
55	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
56	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
57	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
58	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
59	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
60	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
61	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5
62	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5
63	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
64	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
65	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
66	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
67	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
68	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
69	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
75	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5

	Función gerencial					Función financiera					Función tecnológica					Función comercial y logística								Recursos humanos						
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
76	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 210-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Carlos Alberto Quispe Huaroto
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL
TÍTULO DE TESIS	Desempeño laboral y competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	23% de similitud
Nº DE TRABAJO	2247511035
FECHA	04-dic.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 04 de diciembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Desempeño laboral y competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

por Carlos Alberto Quispe Huaroto

Fecha de entrega: 04-dic-2023 10:30a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2247511035

Nombre del archivo: TESIS_QUISPE_HUAROTO_041223.docx (2.42M)

Total de palabras: 20398

Total de caracteres: 95636

Desempeño laboral y competitividad de las empresas de transporte interregional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

17%

2

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

4

documentop.com

Fuente de Internet

<1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

www.gestiopolis.com

Fuente de Internet

<1%

9

docplayer.es
Fuente de Internet

<1 %

10

moam.info
Fuente de Internet

<1 %

11

www.coursehero.com
Fuente de Internet

<1 %

12

hdl.handle.net
Fuente de Internet

<1 %

13

up-rid.up.ac.pa
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00612-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00 a.m. de 29 de Agosto de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huámanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, por los siguientes miembros: **Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI** y **Dr. Jaime Zenon AMEZQUITA ALTAMIRANO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulado, **DESEMPEÑO LABORAL Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERREGIONAL EN EL TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE AMÉRICA, 2022.** En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por el Bach. Carlos Alberto QUISPE HUAROTO. Teniendo como asesor al Dr. Oscar Américo VALLEJOS SÁENZ.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISIETE (A)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. Carlos Alberto QUISPE HUAROTO**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**. Siendo las 12:45 pm hrs. Se levanta la sesión. Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12:45 pm hrs. Del 29 de agosto 2023.

.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC

.....
Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI
Miembro

.....
Dr. Jaime Zenon AMEZQUITA ALTAMIRANO
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando AÑONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....
No asistió a la sustentación de tesis el Dr. Jaime Z. Amezquita Altamirano
.....