

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA CENESAM S.A.C. ATE-VITARTE-LIMA, 2023”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Autor: ALFONSO JAVIER, VILCA MONTALVO

Asesor: Mg. JULIO WILMER TARAZONA PADILLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO (GTH) – GESTIÓN POR
COMPETENCIAS

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias administrativas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Unidad de Posgrado-UNAC

TÍTULO: “GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023”.

AUTOR: VILCA MONTALVO ALFONSO JAVIER / DNI 09458174 / 0000-0002-0605-5163

ASESOR:

Mg. JULIO WILMER TARAZONA PADILLA / DNI 22435400 / Código: 0000-0001-6515-4164

LUGAR DE EJECUCIÓN: Av. Santa Rosa Nro. 319 - Mz B Lt 6 - Santa Clara-Ate Vitarte, Lima 03-Perú

UNIDADES DE ANÁLISIS: 30 trabajadores profesionales de CENESAM SAC.

TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Básica / Cuantitativa / No experimental Transeccional

Tema OCDE:

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO (GTH) – GESTIÓN POR COMPETENCIAS



Universidad Nacional del Callao
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado



CONSTANCIA N°050-2023-UPG-FCA-UNAC

El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA CENESAM S.A.C. ATE-VITARTE-LIMA, 2023**

presentado por: **VILCA MONTALVO ALFONSO JAVIER**

para tramitar el Grado Académico de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del 6%, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N°013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Resolución N°704-2019-R del 05 de julio de 2019

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 24 de octubre de 2023

Recibo: 050.001.0049 U26345

Fecha: 18.10.2023

Document information

Analyzed document	TESIS- GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C. ATE-VITARTE-LIMA, 2023.pdf (D176787872)
Submitted	2023-10-24 21:27:00
Submitted by	posgrado_fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	6%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	TESIS TÍTULO DANAE LIZ_VF_11-11.docx Document TESIS TÍTULO DANAE LIZ_VF_11-11.docx (D149644018)	7
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - CHATA - SANCHEZ.pdf Document USA1 TESIS - CHATA - SANCHEZ.pdf (D153166882) Submitted by: invesfca@unac.pe Receiver: invesfca.unac@analysis.arkund.com	4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA2.pdf Document TESIS FINAL CERNA-DELGADO-SILVA-VF-USA2.pdf (D143786612) Submitted by: invesfca@unac.pe Receiver: invesfca.unac@analysis.arkund.com	9
SA	TESIS TÍTULO DANAE LIZ_VF19-10 (1).docx Document TESIS TÍTULO DANAE LIZ_VF19-10 (1).docx (D148962011)	2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS AURES_MAMANI_RETAMOZO_FINAL USA1.pdf Document TESIS AURES_MAMANI_RETAMOZO_FINAL USA1.pdf (D147321284) Submitted by: invesfca@unac.pe Receiver: invesfca.unac@analysis.arkund.com	14
SA	TESIS GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL.pdf Document TESIS GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL.pdf (D152419449)	1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE LA CRUZ - RIVERA - YAÑEZ 2.pdf Document TESIS DE LA CRUZ - RIVERA - YAÑEZ 2.pdf (D134744876) Submitted by: invesfca@unac.pe Receiver: invesfca.unac@analysis.arkund.com	7
SA	T4_TALLER DE TESIS 2_GUIZABALOURIBERENZORAYMUNDO.docx Document T4_TALLER DE TESIS 2_GUIZABALOURIBERENZORAYMUNDO.docx (D150512063)	1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30442/Zapata_GLR.pdf Fetched: 2022-06-07 20:03:58	



Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS UNIDAD DE POSGRADO "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C. ATE-VITARTE-LIMA, 2023" TESIS PARA OBTENER EL

GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Autor: ALFONSO JAVIER, VILCA MONTALVO / 0000-0002-0605-5163

Asesor: Mg. JULIO WILMER TARAZONA PADILLA / 0000-0001-6515-4164 Línea de Investigación: GERENCIA DEL TALENTO

HUMANO (GTH) – GESTIÓN POR COMPETENCIAS Callao, 2023 PERÚ

2 INFORMACIÓN BÁSICA FACULTAD: Ciencias administrativas UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Unidad de Posgrado-LINAC TÍTULO: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-

ATE-VITARTE-LIMA, 2023". AUTOR: VILCA MONTALVO ALFONSO JAVIER / DNI 09458174 / 0000-0002- 0605-5163

ASESOR: Mg. JULIO WILMER TARAZONA PADILLA / DNI 22435400 / Código: 0000-0001- 6515-4164 LUGAR DE EJECUCIÓN: Av. Santa Rosa Nro. 319 - Ma B Lt 6 - Santa Clara-Atte Vitarte, Lima 05-Perú UNIDADES DE ANÁLISIS: 30

trabajadores profesionales de CENESAM SAC. TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Básica / Cuantitativa / No experimental Transaccional Tema OCDE: GERENCIA DEL TALENTO HUMANO (GTH) – GESTIÓN POR COMPETENCIAS

3

4 HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

5 DEDICATORIA A mis padres Carmen Lina y Vidal Ricardo, a mi esposa Rosita Gamboa e hijos Jose Ricardo y Saturny.

Zaré por brindarme su apoyo y motivarme para la culminación de mis estudios.

6 AGRADECIMIENTO A Dios por sobre todas las cosas; a mis estimados Maestros y Doctores de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UPG de la UNAC, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias académicas, así como a mi asesor Dr. Julio Tarazona por guiarme durante el desarrollo de la tesis.

7 ÍNDICE DE CONTENIDO

INFORMACIÓN BÁSICA	2
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	11
13 RESUMEN	14
ABSTRACT	16
18 I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
20 1.1 Descripción de la realidad problemática	20
20 1.2 Formulación del problema	20
24 1.2.1 Problema general	24
24 1.2.2 Problemas específicos	24
24 1.3 Objetivos	24
25 1.3.1 Objetivo general	25
25 1.3.2 Objetivos específicos	25
25 1.4 Justificación	25
25 1.4.1 Justificación teórica	25
25 1.4.2 Justificación social	25
26 1.4.3 Justificación metodológica	26
26 1.5 Delimitantes de la investigación	26
26 1.5.1 Delimitante Teórica	26
26 1.5.2 Delimitante Temporal	26
27 1.5.3 Delimitante Especial	27
MARCO TEÓRICO	28
28 2.1 Antecedentes internacionales y nacionales	28
28 2.1.1 Internacionales	28
30 2.2 Bases teóricas	30
34 2.2.1 Nacionales	34



HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGIA DE EMPRESAS

Jurado:

Presidente: MG. CASTILLO PRADO JORGE ALFREDO

Secretario: MG. PLASENCIA ALVA MAIBI ANA

Vocal: MG. SANTURIO RAMIREZ JUAN CARLOS

Vocal: MG. GIRALDO RIOS KARINA JULIETA

Asesor: DR. TARAZONA PADILLA JULIO WILMER

N° Libro: 01

N° Folio: 99

N° de Acta de Sustentación: 027-2023- UPG- FCA-UNAC

Fecha de Aprobación de la Tesis: 14 de diciembre 2023

RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO: N° 208-2023-CD-UPG-FCA-UNAC

DEDICATORIA

A mis padres Carmen Lina y Vidal Ricardo, a mi esposa Rosita Gamboa e hijos Jose Ricardo y Sarumy Zaré por brindarme su apoyo y motivarme para la culminación de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A Dios por sobre todas las cosas; a mis estimados Maestros y Doctores de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UPG de la UNAC, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias académicas, así como a mi asesor Dr. Julio Tarazona por guiarme durante el desarrollo de la tesis.

INDICE DE CONTENIDO

INDICE DE CONTENIDO	1
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Justificación	19
1.4.1 Justificación teórica	19
1.4.2 Justificación social	20
1.4.3 Justificación metodológica.....	20
1.5 Delimitantes de la investigación	20
1.5.1 Delimitante Teórica	20
1.5.2 Delimitante Temporal	21

1.5.3 Delimitante Espacial.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes internacionales y nacionales	22
2.1.1 Internacionales.....	22
2.1.2 Nacionales	27
2.2 Bases teóricas.....	31
2.2.1 Gestión por competencias.....	39
2.2.2 Desempeño laboral	41
2.3 Marco conceptual.....	44
2.3.1 Selección de personal	44
2.3.2 Capacitación de personal	46
2.3.3 Compensaciones de personal	47
2.3.4 Reclutamiento de personal.....	48
2.3.5 Actitudes	49
2.3.6 Conocimiento	49
2.3.7 Habilidades	50
2.4 Definición de términos básicos	52
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	56
3.1 Hipótesis	56
3.1.1 Operacionalización de Variables (Ver Anexo 2)	58
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	59
4.1 Diseño Metodológico.....	59
4.1.1 Tipo de investigación.....	59
4.1.2 Diseño de la investigación.....	60

4.2	Método de investigación.....	61
4.3	Población y Muestra.....	61
4.4	Lugar de Estudio y periodo desarrollado	61
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	61
4.5.1	Técnica	61
4.5.2	Instrumento	62
4.6	Análisis y procesamiento de datos	66
4.6.1	Análisis de datos	66
4.6.2	Procesamiento de datos.....	66
4.7	Aspectos éticos en investigación.....	70
V.	RESULTADOS	71
5.1	Resultados descriptivos	71
5.2	Resultados inferenciales	84
5.2.1	Resultados inferenciales de la Hipótesis general	84
5.2.2	Resultados inferenciales de la Hipótesis específicas	85
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	89
6.1	Contrastación y demostración de las hipotesis con los Resultados	89
6.2	Contrastación de resultados con otros estudios similares	92
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	97
VII.	CONCLUSIONES.....	99
VIII.	RECOMENDACIONES.....	100
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....		107

ANEXO 1: Matriz de Consistencia	108
ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de Variables	110
ANEXO 3: Instrumentos Validados	113
ANEXO 4: Consentimiento Informado	117
ANEXO 5: Validación de Instrumentos expertos.....	118
ANEXO 6: Base de Datos.....	134

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 MATRIZ DE NIVELES Y RANGOS DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS (V1) Y DESEMPEÑO LABORAL (V2)	58
Tabla 4.1 ESCALA DE LIKERT DE NIVELES Y CRITERIOS PARA ENCUESTAS	62
Tabla 4.2 VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS: GESTIÓN POR COMPETENCIAS (V1)	63
Tabla 4.3 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	63
Tabla 4.4 VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS (V2)	65
Tabla 4.5 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: DESEMPEÑO LABORAL (V2)	65
Tabla 4.6 VALORES DE CONFIABILIDAD DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH.....	68
Tabla 4.7 NIVELES DE CORRELACIÓN DEL COEFICIENTE DE SPEARMAN (RHO).....	70
Tabla 5.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	71
Tabla 5.2 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL.....	72
Tabla 5.3 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.	73
Tabla 5.4 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL.....	74
Tabla 5.5 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES-COMPENSACIONES DEL PERSONAL.	75
Tabla 5.6 CONSOLIDADO DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.	76
Tabla 5.7 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO	

LABORAL.....	78
Tabla 5.8 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS.....	79
Tabla 5.9 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES.....	80
Tabla 5.10 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES.....	81
Tabla 5.11 CONSOLIDADO DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	82
Tabla 5.12 PRUEBA DE SHAPIRO-WILK	83
Tabla 5.13 RHO DE SPEARMAN: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C.....	84
Tabla 5.14 RHO DE SPEARMAN: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C	85
Tabla 5.15 RHO DE SPEARMAN: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C.....	86
Tabla 5.16 RHO DE SPEARMAN: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C.....	87
Tabla 5.17 RHO DE SPEARMAN: REMUNERACIONES-COMPENSACIONES DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C ..	88
Tabla 6.1 RESUMEN DE CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 5. 1 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	71
Figura 5.2 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL.....	72
Figura 5.3 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	73
Figura 5.4 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL.....	74
Figura 5.5 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES-COMPENSACIONES DEL PERSONAL.....	75
Figura 5.6 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	76
Figura 5.7 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	78
Figura 5.8 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS.....	79
Figura 5.9 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES...80	
Figura 5.10 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES....81	
Figura 5.11 GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	82

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad determinar la relación de la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral en la empresa “Centro de Especialización Ambiental S.A.C” (CENESAM SAC), durante el período del mes de enero a junio del 2023.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, transversal. La muestra es no probabilística, con 30 encuestados. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, que para la variable gestión por competencias fue de 0.867 y para la variable desempeño Laboral fue de 0.828, observándose una alta confiabilidad. Se logró también determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la empresa CENESAM SAC, a través del estadístico de Rho de Spearman, cuyo resultado fue 0.954 considerada como una correlación muy fuerte, por lo que se concluye que las dos variables están significativamente relacionadas. Por otro lado, se evaluó la hipótesis a través de un Correlación Simple, con un análisis de Correlación Bivariada, obteniéndose las tablas de distribución de frecuencias y los gráficos de % de niveles de las variables y sus respectivas dimensiones, dando como resultado general mayoritario que el 56,7% de los encuestados considera a la variable *gestión por*

competencias en un nivel regular y que el 60,0% considera a la variable *desempeño laboral* en un nivel medio.

Palabras claves: Gestión por competencias, desempeño laboral, reclutamiento del personal, capacitación del personal, selección del personal, remuneración por compensaciones

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to determine the relationship between Competency Management and Work Performance in the company "Centro de Especialización Ambiental S.A.C" (CENESAM SAC), during the period from January to June 2023.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was applied, correlational in scope, with a quantitative approach; non-experimental, cross-sectional design. The sample is non-probabilistic, with 30 respondents. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were the questionnaires that were duly validated through expert judgments and determining their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic, which for the variable management by competencies was 0.867 and for the Labor performance variable it was 0.828, observing high reliability. It was also possible to determine the relationship between management by competencies and job performance in the company CENESAM SAC, through Spearman's Rho statistic, the result of which was 0.954, considered a very strong correlation, so it is concluded that the two variables are significantly related. On the other hand, the hypothesis was evaluated through a Simple Correlation, with a Bivariate Correlation analysis, obtaining frequency distribution tables and graphs of % levels of the variables and their respective dimensions, resulting in a general majority result that 56.7% of those surveyed consider the competency management variable at a regular level and 60.0% consider the job performance variable at an average level.

Keywords: Management by competencies, job performance, personnel recruitment, personnel training, personnel selection, compensation remuneration

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las organizaciones públicas o privadas la gestión de las competencias humanas viene influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores ya sea de forma positiva o negativa. Las instituciones buscan conocer mejor la gestión de las competencias humanas para poder trabajar de manera efectiva y eficaz con los individuos, para lo cual se debe establecer y conocer los factores que afectan el desempeño laboral de éstos y como repercute en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la organización.

La gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente.

El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas del negocio. En un sistema de gestión por competencias lo relevante es analizar la ocupación en términos de las competencias necesarias para garantizar la excelencia en el desempeño laboral del puesto de trabajo. Por este motivo será imprescindible realizar un correcto diseño del perfil con las competencias necesarias para desarrollar cada puesto alineado con la cultura organizativa¹⁴ y ello permita un desempeño óptimo de los trabajadores y por ende un crecimiento organizacional.

Es así que la presente investigación busca establecer de qué manera la Gestión por Competencia se relaciona con en el Desempeño Laboral en la empresa CENESAM S.A.C.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde la creación o aparición de las empresas en el mundo, ya sean entidades públicas o privadas, se han originado diferentes problemas en la gestión de las competencias del talento humano y que ello influye en el desempeño laboral del trabajador, por lo que ello determinaría un crecimiento o decrecimiento organizacional en la institución o empresa.

Es por ello que la gestión de las competencias del talento humano se ve reflejada con la identificación del trabajador con la empresa y la manera en que estos aportan para originar un crecimiento en la empresa a través de la productividad laboral.

A nivel mundial el impacto de la tecnología en la era del conocimiento, como producto de la globalización y los cambios con respecto al nuevo orden económico conlleva a que las organizaciones se diferencien unas de otras por su nivel de competitividad. Así, el capital humano se convierte en principal y más importante activo de las organizaciones por encima de otros activos tales como: recursos financieros, tecnológicos y demás intangibles. Los procesos de análisis ocupacional y todos aquellos relacionados con la administración de sueldos y salarios del talento humano, han sido introducidos en el modelo de gestión por competencias. El modelo por competencias se convierte en una herramienta de carácter administrativo y gerencial que permite generar una gestión integral del talento humano

basado en las competencias requeridas para un buen desempeño. Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020).

Desarrollar un enfoque de competencias en *América Latina*, es muy importante para las empresas, en lo cual busca aumentar de forma general los valores que tienen cada uno de los trabajadores en sus dimensiones de conocimiento, habilidades y actitudes en afinidad con las competencias institucionales. No obstante, en la realidad, algunas empresas solo se enfocan en definir y vincular que competencias deben de tener los trabajadores en sus distintas áreas y de puestos de trabajo cuando en realidad deberían de saber o distinguir las competencias con las que cuentan sus trabajadores; ya que, los trabajadores desarrollan diferentes competencias, pero que no necesariamente tengan relación con las exigencias de la empresa. LOUFFAT (2012, p. 25).

En el Perú el desempeño no se establece claramente su evaluación e importancia; ya que, la mayoría de los trabajadores piensan que se realizan de manera injusta, o que no está bien compensado, a otros no les gusta que los evalúen y también se cree que los jefes y gerentes solo llenan los formularios para controlarlos y justificar un despido. Lo que no saben los trabajadores es que estas evaluaciones les permiten ver cómo es su desempeño de forma periódica, y esto podría llevar a ascensos y hasta incluso aumento de sueldo. Y por otro lado lo negativo, sería que afectan su autoestima porque sienten que no aportan valor para la empresa.

Fischman (2017, párr. 2), el 50% de personas opinan que su evaluación de desempeño es injusta. Además, uno de cada cuatro empleados detesta las evaluaciones de desempeño más que cualquier cosa en su vida laboral. Y un 28% de gerentes de recursos humanos piensa que los jefes y gerentes solo llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y salir del tema. Lo positivo de estas evaluaciones es que permiten que las personas sean informadas de su desempeño de forma periódica y, como consecuencia, se pueda establecer una meritocracia para ascensos y aumentos de sueldo. Lo negativo es que los usuarios la sienten como un proceso burocrático que no aporta valor.

El Centro de Especialización Ambiental – CENESAM es una empresa peruana ubicada en Av. Santa Rosa Nro. 319 - Mz B Lt 6 - Santa Clara-Ate Vitarte, Lima 03-Perú, que inició sus actividades económicas el 9 de marzo del 2013 y se encuentra dentro del sector de la consultoría en materia ambiental y salud ocupacional con presencia en 3 países, enfocada en la contribución de la capacitación e investigación a través de su amplia gama de cursos, diplomados y servicios de capacitaciones corporativas. Además, brinda servicios de consultoría, asesoramiento y soluciones en áreas medio-ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En la actualidad, en la empresa existe poco conocimiento por parte del área de Recursos Humanos respecto a la importancia de la medición y evaluación de la Gestión por Competencias en el desempeño laboral de los trabajadores de CENESAM S.A.C., en los diferentes niveles del personal de la

organización, con énfasis al personal profesional.

Por lo tanto, considerando que la gestión de competencias incluye la identificación de la necesidad de un perfil que se adapte a la descripción de puestos, selección, capacitación y entrenamiento, evaluación de desempeño y posterior desarrollo del puesto se encuentran distintos factores que perjudican el proceso del recurso humano, principalmente como la falta de candidatos que cumplan con el perfil buscado y liderazgo en las áreas, para asumir la responsabilidad de seguimiento. Entonces podemos definir que en la empresa no se está realizando ningún tipo de evaluación inicial de personal más que la evaluación de candidatos a través de sus hojas de vida, referencias, habilidades blandas y perfil, más no cumplen con un programa de evaluación constante que permita contar con el seguimiento de indicadores o de competencias de cada uno de ellos, en cuanto a su eficacia como trabajadores.

Primero el encargado del área identifica su necesidad y la hace llegar al área administrativa, posteriormente, se hace una convocatoria y se evalúa a diferentes perfiles para posteriormente, derivarlos con una entrevista personal con el encargado del área y acabando así con el proceso de selección.

Es en este contexto, que la tesis de investigación presenta una propuesta para establecer el nivel de relación de la variables gestión por competencias y desempeño laboral, cuyo resultado del estudio permitirá conocer si las

dimensiones e indicadores de las dos variables están bien definidas para establecer mejoras en el afianzamiento de las capacidades de las personas requeridas en los puestos de trabajo de CENESAM SAC. Por ello, se hará la siguiente formulación del problema.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte, Lima-2023?

1.2.2 Problemas específicos

1.- ¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023?

2.- ¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023?

3.- ¿De qué manera la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023?

4.- ¿De qué manera la remuneración por compensaciones del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar si la gestión por competencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar si el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023.
- Determinar si la capacitación del personal se relaciona significativamente el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023.
- Determinar si la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023.
- Determinar si las remuneraciones-compensaciones del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación investiga y corrobora los postulados teóricos para demostrar que existe relación entre la gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores en CENESAM SAC, con sede en Lima, distrito de Ate-Vitarte, lo cual debería llevar a un crecimiento y fortalecimiento organizacional de la empresa.

1.4.2 Justificación social

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida al personal profesional de la empresa CENESAM S.A.C., con sede en Lima, en el distrito de Ate-Vitarte, con el objeto de favorecer el desempeño laboral de los trabajadores y establecer mejoras en la gestión por competencias en la organización, a través del área de la Subgerencia de Recurso Humanos, sin embargo, los resultados de esta investigación pueden ser también implementados por cualquier otra organización interesada en determinar de qué manera la gestión por competencias favorece el desempeño laboral de una organización o empresa.

1.4.3 Justificación metodológica

Se desea confirmar que la metodología en la utilización de las herramientas de gestión por competencias se relaciona directamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C. con sede en Lima en el distrito de Ate-Vitarte.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitante Teórica

En su desarrollo se tendrán en cuenta la bibliografía relacionada a la gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral correspondiente, la validación de los instrumentos por parte de los expertos, así como la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach, con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento, con la evaluación de la correlación de Spearman con el fin de encontrar el nivel de relación entre ambas variables de estudio

y con la evaluación del estadístico de la correlación simple con el fin de demostrar la prueba de hipótesis con un análisis de *correlación bivariada*.

1.5.2 Delimitante Temporal

La presente investigación se desarrollará en un período de 06 meses desde enero del 2023 hasta junio del 2023.

1.5.3 Delimitante Espacial

La presente investigación se desarrollará en Instalaciones de la Empresa CENESAM S.A.C., ubicada en Av. Santa Rosa Nro. 319 - Mz B Lt 6 - Santa Clara-Ate Vitarte, Lima 03-Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes internacionales y nacionales

2.1.1 Internacionales

Bustamante, C., Chong, M. E. B., & Chiquito, M. V. (2019). En su investigación “Análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias”, Cantón Jipijapa-Ecuador, artículo científico de naturaleza teórica. Tuvo por objetivo presentar un análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias, desde el punto de vista de la productividad, así como herramienta de desarrollo en el área urbana del cantón Jipijapa con el fin de mejorar factores internos y externos que afectan estas empresas. La metodología que se utilizó es de origen mixto y se recurrió a tres de sus técnicas que son la observación, la revisión bibliográfica y de campo.

Análisis crítico: En esta investigación al aplicar la “gestión del desempeño por competencias”, se hace necesario analizar el mejoramiento de la gestión del desempeño por competencias para dotar a las empresas, de personal idóneo, innovación a través de la tecnología, la competencia del perfil profesional de sus empleados, determinación de los puestos laborales que ocupen o aspiren, todo ello de acuerdo a las necesidades de la empresas, que son los resultados esperados del constante cambio a consecuencia de la globalización para contribuir en la eficiencia de las empresas.

PÉREZ, C. (2018). En su investigación “Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana”. Tuvo como objetivo describir los principales elementos teóricos del enfoque por competencias, determinando sus características polisémicas y la multiplicidad de interpretaciones que construyen un complejo de capacidades, habilidades y destrezas para resolver problemas y adaptarse a variadas circunstancias y contextos, centralizando su atención en el aprendizaje integral de los estudiantes para un desempeño laboral eficiente que responda a las necesidades sociales y a la auto-realización personal de los mismos.

El estudio concluyó que: el enfoque por competencias, permite una educación integral, y contextualizada, porque posibilita el desarrollo e integración de otros elementos como la calidad, competitividad y eficiencia, que deberán plasmarse en el diseño curricular de cada carrera universitaria.

Análisis crítico: El enfoque por competencias, ha determinado que la Universidad Boliviana asuma este enfoque integrándolo a sus procesos educativos, de manera progresiva, sentándose las bases para el desarrollo de modelos de aprendizajes en el sistema universitario

Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). En su investigación “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios”, tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Participaron 193 bibliotecarios de diferentes bibliotecas universitarias y especializadas ubicadas en Mérida, 74 (38.30 %) fueron hombres y 114 (59.10 %) mujeres. Los datos fueron procesados mediante el análisis de regresión múltiple (paso por paso) para la muestra global y por sexo.

Los resultados mostraron que: los factores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que predicen el desempeño son Responsabilidad/calidad; Actitud de servicio; Comunicación; Trabajo en equipo y Protección al medio ambiente.

Análisis crítico: Esta investigación analiza la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, incluyendo algunas variables sociodemográficas que podrían influir en tal relación, y su efecto en el desempeño laboral de los bibliotecarios.

Curiel Narváez, Yuvisa (2022). En su tesis “Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC”, para optar al título de

Magister en Administración de Empresas, tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha DEDTC. Basándose en la recolección de información de constructos relacionados con las variables, permitiendo el desarrollo de fundamentos teóricos y antecedentes que sirvieran de aporte referencial. La población estuvo conformada por 529 personas distribuidas en los distintos Centros de Desarrollo Infantiles del Distrito de Riohacha, la muestra probabilística estableció a 224 trabajadores, en los cuales se emplearon las variables de estudio. La técnica aplicada para la recolección de datos sobre la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario, a través de la escala de Likert con una confiabilidad del 0.95, cuyo valor indica una alta confiabilidad, según George y Mallery (2003, p. 231). Los datos fueron procesados mediante tabulación en Excel y el análisis a través del empleo de la estadística descriptiva calculando la frecuencia absoluta y porcentual ordenada por dimensiones y variables. Se calcula la media aritmética con medida de tendencia central dentro de los promedios establecidos a través de la formulación de 22 ítems que conforman el cuestionario, siendo evaluado el comportamiento de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, interpretado por la media y desviación estándar, estableciendo de tal manera el cumplimiento de los patrones referenciados en cada indicador.

Los resultados obtenidos permiten observar que el 51,33% del personal de los Centros de Desarrollo Infantiles manifestó que siempre se produce una reacción frente al impacto de la capacitación y el desarrollo, ya que sugiere retroalimentación sobre la interacción con los operadores, el 30,13% afirmó que casi siempre se mide la satisfacción que genera la capacitación en el personal, seguido de un 13,16% que manifestó a veces, el 4,68% casi nunca y el 0,66% nunca.

Así mismo, el 47,99% de los colaboradores considera que en los Centros de Desarrollo Infantiles siempre evalúan el aprendizaje del personal según sus actuaciones en función de las capacitaciones, el 34,15% manifestó que casi siempre los cambios generados por las capacitaciones al personal son medidos, seguido de un 11,16% que afirmó que a veces, el 4,46% casi nunca y el 2,23% nunca.

Análisis crítico: Esta investigación analiza la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral y pretende demostrar a través de la aplicación de ciertos métodos, la manera en que desarrollan las actividades de los trabajadores que prestan servicios a la comunidad por medio de los Centros de Desarrollo Infantiles, así mismo, pretende establecer las condiciones y métodos para el desarrollo del desempeño laboral y los mecanismos aplicados por parte de Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, para la estimulación adecuada de sus colaboradores.

2.1.2 Nacionales

María Rita, Crisóstomo (2019). En su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”, para optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

La población contó con 35 miembros del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. Los cuales están divididos por áreas con sus cargos respectivos Utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta y el cuestionario, para obtener información de los trabajadores y hacer la medición de las variables respectivas.

Análisis crítico: En esta Tesis se enfoca a los profesionales y técnicos del Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018, cuya institución debería mejorar la gestión del talento humano a través de un mayor fortalecimiento del conocimiento técnico y administrativo, del liderazgo, de las condiciones y ambientes favorables, de las aspiraciones y objetivos personales, todo ello para conseguir, mantener y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y por ende la productividad en el Hospital Regional de Huacho

Aracely Lizbeth Arévalo (2018). En su Tesis titulada “Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018”, para optar el Grado de Maestra en Gestión Pública, tuvo el objetivo general de determinar la relación de la gestión por competencias con la gestión administrativa del Gobierno Regional del Callao, año 2018.

Empleó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra fue el número de 278 empleados y un muestreo de tipo probabilístico.

La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Análisis crítico: En esta investigación se logró determinar la relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao en el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.768 considerada como correlación directa alta, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión por competencias sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente.

Gianella Carbajal, Renata (2017). En su tesis titulada “Gestión del talento

humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”, para optar el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo general fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

La población fue integrada por 275 profesionales, en donde 149 son licenciadas en enfermería y 127 licenciadas en obstetricia, de una Red de Salud del Sur del Perú. Utilizando como técnica la observación y encuestas y como instrumento la ficha técnica y cuestionario para obtener información de los trabajadores.

El estudio concluye que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa.

Análisis crítico: En esta Tesis se enfoca a los profesionales licenciados en enfermería y obstetricia, de una Red de Salud del Sur del Perú, cuyas instituciones deberían mejorar las herramientas de gestión del talento humano como una mayor criticidad en la selección del personal, una mejor identificación de las capacitaciones y un desarrollo integral de sus trabajadores para conseguir una productividad laboral optima.

Rojas Reyes, Ruth Rosario y Vilchez Paz, Stefany Bernita (2018). En su

tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Salud, de la Universidad Norbert Wiener. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.

La población estuvo conformada por todo el personal: asistencial y administrativo que labora en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, siendo en total 50 personas. Empleó el método sustantivo no experimental, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado de la autora Kiember Inca Allccahuaman. El procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del PSSCJ. Se determinó su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.885 para los 6 elementos de estudio (2 variables y 4 dimensiones), cuyo valor indica una fuerte confiabilidad, según George y Mallery (2003, p. 231) y una correlación de Pearson igual a 0.641 entre la variable Gestión del Talento Humano y la variable Gestión por Competencias, cuyo valor indica una correlación fuerte,

según Juan Diego Hernández Lalinde, et al (2018, p. 594)

Análisis crítico: En esta Tesis se enfoca al personal asistencial y administrativo que labora en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús (PSSCJ), cuya tesis debería determinar el verdadero valor del talento humano dentro de la organización y por consiguiente una mejora en el desempeño laboral, donde el PSSCJ debe dotar a su personal de conocimientos y recursos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando soluciones saludables y favoreciendo el bienestar del personal dentro del trabajo.

2.2 Bases teóricas

A continuación, se plantea una introducción a las bases teóricas de la gestión por competencias y el desempeño laboral, antes de desarrollar las teorías propias de su conceptualización y estudio.

Elena Bello García-Herrero (2022).

¿Qué es la gestión por competencias?

Cada vez son más las empresas que adoptan un sistema de gestión por competencias. Todo parece indicar que los directivos son cada vez más conscientes de que la diferencia entre las empresas de éxito y las que no lo

tienen es el personal. Ya no se puede gestionar una empresa sin tener en cuenta el desarrollo profesional y el compromiso de los trabajadores. La capacidad de implementar una buena estrategia depende de los empleados, de cómo se les trata, de sus habilidades y competencias y de su esfuerzo por contribuir a la empresa.

En este sentido, la gestión por competencias es la práctica de identificar las habilidades clave necesarias para que un empleado alcance el desempeño objetivo en su función específica. Luego, esas habilidades se desarrollan para alinearse mejor con la estrategia comercial de una organización.

Si analizamos el significado, hay que observar las competencias en sí mismas. También conocidas como habilidades, valores y comportamientos. Representan «cómo se debe conseguir» en vez de «cuál es el objetivo» de una meta. Tener las competencias claramente definidas permite a los trabajadores saber exactamente qué se espera de ellos y cómo deben llevar a cabo sus tareas.

La gestión de competencias también engloba las competencias de la propia organización. Toda empresa debe tener de cuatro a seis competencias que les represente. El objetivo es fortalecer la cultura del negocio y resaltar las diferencias con los competidores.

En resumen, la gestión de competencias es el proceso de identificar,

gestionar y desarrollar las competencias de los empleados. Se trata de alinear las habilidades y comportamientos de los empleados con los objetivos de la empresa. Cuando se utiliza como base para reclutar, desarrollar, involucrar o retener a los empleados, brinda a las organizaciones una gran ventaja competitiva.

Ventajas de la gestión por competencias

Las empresas se enfrentan a desafíos cada vez mayores a la hora de retener empleados altamente cualificados en un mercado competitivo. Esto, lo hacen mientras intentan mejorar el desempeño y desarrollar el talento de liderazgo desde adentro. Veamos qué otras ventajas ofrecen la gestión por competencias:

- ✓ Identifica las habilidades que necesita cada persona para desempeñarse bien con el objetivo de tener éxito.

- ✓ La capacidad de identificar las habilidades necesarias para un trabajo hace que el departamento de recursos humanos pueda identificar mejor a los candidatos que tendrán éxito en un puesto.

- ✓ Se mejora la retención de empleados. Aquellos que sientan que su equipo de liderazgo está invirtiendo en ellos tienen más probabilidades de permanecer en su trabajo, manteniendo sus habilidades y

conocimientos dentro de la organización.

- ✓ La productividad mejora con la capacidad de evaluar las habilidades, identificar las que le faltan a un empleado y brindar la capacitación necesaria.
- ✓ Los problemas y errores disminuirán a causa de esta mejora de la capacitación.
- ✓ Conocer las habilidades necesarias para que la organización crezca será más fácil de cara a buscar a nuevos empleados.
- ✓ Los líderes se pueden crear desde adentro. Las oportunidades de liderazgo son importantes para los empleados. Por eso, construir un equipo de liderazgo leal y capacitado a través de una gestión de competencias efectiva involucrará a los empleados a largo plazo.
- ✓ La identificación de las competencias básicas de un puesto crea un empleado más fuerte y preparado.

¿Cómo se adquieren las competencias?

El desarrollo de competencias no es un tema fácil. Estamos hablando de adquirir nuevos hábitos. Este proceso muchas veces comienza con la

eliminación de malos hábitos que dificultan los aspectos que deseamos mejorar. Para ayudar a las personas a desarrollar sus competencias, el primer paso es entender cómo se crean los hábitos a través de las decisiones que toman y cómo podemos influir en este proceso.

Algunas de las competencias más comunes son las siguientes:

- Creatividad
- Flexibilidad
- Organización
- Gestión del tiempo
- Liderazgo
- Enfoque en resultados
- Pensamiento lógico
- Negociación
- Servicio al cliente

Por otro lado, las competencias son el resultado de los rasgos, conocimientos, motivaciones y habilidades innatos del individuo. Los rasgos innatos son los factores genéticos que afectan al comportamiento y son difíciles de cambiar. Por lo tanto, nos deberíamos centrar en el desarrollo de conocimientos, motivaciones y habilidades. El medio por el que se desarrolla cada uno de estos aspectos es a través de la información, la educación y la formación respectivamente.

El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral. (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018). En la actualidad, las organizaciones se enfrentan en permanentes cambios, debido a la constante necesidad de mejorar para poder mantenerse en el mercado, ya que la competencia cada día crece (Castro, 2016). Así mismo, la supervivencia de las empresas en el tiempo dependerá de gran manera de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, por esto las empresas deben de contar con colaboradores competentes, por ende, para poder saber si los colaboradores están cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo establecido en sus cargos, es necesario evaluar el desempeño porque ayudará a afinar la eficacia e implementar estrategias. Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización, convirtiéndose en una condición necesaria para obtener resultados sostenibles en el

tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2013). Bajo esta premisa, Chiavenato (2011) menciona que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual está resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Así mismo, Milkovich & Boudreau (1994) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas. A modo de ejemplo, según el informe por el diario gestión, el Perú en el año 2018 ocupó el tercer lugar de toda Latinoamérica respecto a la mayor rotación del personal representado por el 18 %. Es cierto que hay varios factores que inciden en la rotación del personal, sin embargo, uno de esos factores es la falta de crecimiento laboral, es cierto que las personas cumplen las tareas asignadas, pero sin embargo hay muchas personas que no logran cumplir las actividades asignadas de acuerdo a lo estipulado, es decir no demuestran eficiencia, por ello no demuestran las habilidades o competencias que el puesto requiere, por lo tanto la acción que realiza el empleador mayormente es el despido. De ahí se puede apreciar la importancia del desempeño laboral. Sin embargo, es necesario resaltar que otro factor que se está presentando en la actualidad es la inadecuada gestión al momento de

asignar las actividades para cada puesto, por lo que esto conlleva a una incorrecta evaluación del desempeño laboral. Por otra parte, el INEI (2015) realizó un estudio a más de 250 empresas peruanas en la cual reveló que el 46% prioriza la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de sus recursos humanos, demostrando de esta manera un regular interés, sin embargo, el 54% de las empresas peruanas aún no le están dando la importancia que merece al desempeño laboral dentro de sus organizaciones, esto representa cierta desventaja en el mundo empresarial. Así mismo, Apaza (2018) menciona que las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar, estas invierten recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador a través de una buena gestión. Además, Medina (2017) menciona que a nivel nacional, de todas las empresas peruanas, solo el 30% de ellas, invierten en capacitaciones para sus trabajadores luego de haber realizado la medición del desempeño, esto generalmente se da por evitar gastos, sin embargo, no se dan cuenta que en realidad es una inversión que le ayudará a obtener mejores resultados, ya que esta proporcionará información a los trabajadores para que puedan mejorar su desempeño laboral, esta brindará beneficios para el colaborador con

el fin de optimizar su desarrollo profesional por ende ayudará al crecimiento de la organización.

2.2.1 Gestión por competencias

Según Cruzata y Deroncele (2017) la formación de competencias es considerada un "camino seguro a la obtención de los objetivos propuestos en el ámbito laboral" (Citando a Ulloa, 2015; Deroncele, 2015).

De acuerdo a estos autores constituye una herramienta de gran valor para mejorar el desempeño individual y organizacional pues se enfoca esencialmente en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro siendo fundamental para que se maximicen los conocimientos de los trabajadores, se aprovechen al máximo sus habilidades y se incremente la calidad del trabajo.

Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias se ha planteado como una de las propuestas contemporáneas para articular los procesos de formación con el mercado de trabajo. Sin una posición epistemológica específica, el concepto de competencias ha evolucionado en las últimas décadas hasta alcanzar una relevancia internacional destacada en la actualidad.

El concepto de competencias es común en la actualidad. Aunque tiene distintas acepciones, regularmente se consideran como una organización

compleja de atributos que se basan en habilidades, conocimientos, actitudes y valores, los cuales se evalúan en situaciones determinadas (Costa Rica, Gobierno de la República, 2017), de modo que su incorporación a los procesos educativos se ha dado de forma cada vez más contundente como parte de las políticas actuales de preparación para el mundo del trabajo.

Marín, S. P. (2021). El enfoque de competencias está cada vez más extendido dentro de la gestión de recursos humanos de las empresas y organizaciones de todo tipo. La razón de esta aceptación del enfoque de competencias se puede considerar que está en las ventajas que aporta a la gestión de las personas que conforman una organización, al permitir que ésta sea más eficaz y eficiente y, como consecuencia, más útil y rentable para la empresa.

La adopción del enfoque de competencias obliga a utilizar técnicas que permitan evaluar y desarrollar los comportamientos de los sujetos, siempre en función de las exigencias que plantee el puesto de trabajo.

Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). La investigación sobre un modelo de gestión de competencias, fortalece a la coordinación de Contratación al momento de seleccionar el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo. Con este modelo se pretende el reclutamiento del cliente interno de acuerdo al nivel de instrucción y la experiencia que haya generado; además sirve de guía a la

coordinación de capacitación y formación para un mejor desempeño al momento de organizar un plan de entrenamiento para el personal, que vaya orientado con el puesto que cada uno ejecuta.

Guzmán, H. L., Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). El modelo de gestión por competencias para una organización debe enfocarse en las competencias del saber, saber hacer y ser, tal como lo plantean Morin y McClelland. El objetivo de esta investigación fue dar a conocer las bases para la implementación de un modelo de gestión por competencias, su definición, conceptualización y las ventajas para la organización que lo asume. La metodología se enmarcó en un enfoque descriptivo y cualitativo. Los beneficios generados a la empresa van orientados desde poder administrar, fortalecer y desarrollar su talento humano, hasta implementarlo y así poder incrementar la eficacia y eficiencia organizacional. En conclusión, la aplicación del modelo responde a la administración del recurso humano disminuyendo la rotación del personal y generando valor agregado por parte de este recurso para la consecución de la misión y la visión organizacional.

2.2.2 Desempeño laboral

Montenegro Piedra, Y. A., & Valenzuela Medina, K. J. (2019). El desempeño laboral “es un aspecto importante debido a que el trabajador refleja la máxima eficiencia de sus funciones logrando resultados favorables en el puesto que ocupa para cumplir con el logro de las metas propuestas por las organizaciones”.

Indacochea, B. Á., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). Los estudios sociales de la ciencia y la tecnología, constituyen a nivel mundial, un campo de trabajo consolidado en las Instituciones de Educación Superior (IES) que confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad generando sistemas de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y/o aptitudes, que van a marcar la diferencia entre un individuo con un alto desempeño laboral y otro con un nivel inferior, entendiendo que todo sujeto tiene definida sus emociones sociales y comprendiendo las capacidades de creatividad y flexibilidad de las situaciones que se definen en su entorno de trabajo, motivada por la experiencia laboral y el desenvolvimiento en el cargo mediante su potencial de desarrollo en una organización con la finalidad de valorar el desempeño laboral del talento humano y así poder darle la importancia a los sin números de elementos que se constituyen como parte esencial a la hora de definir los aspectos o puntos clave para el desarrollo de la evaluación de desempeño laboral.

Medina, M. G., Andino, M. G., & Analuiza, J. C. (2019). El desempeño laboral bajo la perspectiva del método Dacum se alinea en cuatro dimensiones: actitud, personalidad, percepción y aprendizaje, así se configuran variables como: dedicación, trabajo en equipo, habilidades y satisfacción laboral

(Guzmán, 2018). El desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimiento de los objetivos.

Araujo y Colina (2018). Sostiene que el análisis de desempeño permite establecer estrategias que mejoren el rendimiento individual.

Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). En la actualidad el desempeño laboral puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta las capacidades profesionales obtenidas a un nivel individual, por ello se lo cataloga como un proceso trascendental para el éxito de la organización.

Se consideraron factores que fueron utilizados con la finalidad de facilitar una correcta estimación del desenvolvimiento de los colaboradores en la organización. Existen varios métodos de evaluación, ya sea de manera sistematizada, a través de un software, o mediante el aprendizaje basado en la experiencia, todo esto en base a los objetivos establecidos en cada organización, siendo esta última, un método muy común para la muestra determinada utilizada en el presente artículo; asimismo, se detallan los factores que contribuyen en el desempeño personal para determinar lineamientos estratégicos enfocados a la capacitación y el desempeño.

2.3 Marco conceptual

Gestión por competencias

El término competencia, hace referencia a las características de personalidad, comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o organizaciones diferentes.

Definición conceptual: Se define como el modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo realiza, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. Martha Alles (2007)

2.3.1 Selección de personal

Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020). La selección de personal visto desde el punto de planificación, análisis y métodos dirigidos a la búsqueda, adaptación e integración de uno o más candidatos de calidad para cubrir un puesto en la organización es algo necesario hoy en día. Se establece que el perfil de un seleccionador debe tener capacidad de planificar, analizar y prever las necesidades de persona en la actualidad o en el futuro; capacidad para establecer el método de

selección más adecuado de acuerdo con las necesidades y el perfil del puesto y de la empresa y por último para adecuar e integrar al empleado en la empresa mediante el proceso de inducción.

Un buen proceso de selección que agregue valor a la organización como lo plantea Torres (2018) debe realizarse en siete pasos:

1) Revisar las hojas de vida si son coherentes con el anuncio; 2) Encontrar la relación de los valores de la persona con la filosofía de la organización; 3) Tener claros los elementos claves del cargo a buscar; 4) Definir la forma en que hará la selección, tipos de pruebas y si se utiliza la técnica de filtro o acumulado; 5) Planear actividades que busquen determinar conocimientos, habilidades y actitudes, 6) Determine siempre dos posibles candidatos; 7) Involucre a la alta gerencia tomar la decisión en una entrevista final con los candidatos finales.

Todo esto con el fin de lograr la mayor ventaja competitiva, relacionar el mejor perfil de trabajo y garantizar las mejores condiciones de orden estratégico, para el funcionamiento efectivo de la unidad de trabajo que repercuta en la política institucional.

2.3.2 Capacitación de personal

Álvarez Mendoza, A. T., & Defaz Novillo, S. S. (2019), cita a Basualto y Sisto, (2017) quienes aportaron que la capacitación es un elemento que incrementa la productividad en la economía, la misma que debe realizarse a los trabajadores de las empresas y a las personas de bajos ingresos que no participan en el mercado laboral. "Las organizaciones actualmente se desarrollan en escenarios muy dinámicos, lo que trae consigo cambios constantes para poder enfrentar este entorno y alcanzar los objetivos estratégicos"

Pérez, Vilariño & Ronda (2016). Estos nuevos requerimientos demandan programas de capacitación que permitan difundir el nuevo conocimiento a través del aprendizaje humano. Establecer un programa de capacitación requiere de un diagnóstico de los recursos humanos para alcanzar el objetivo de la capacitación y desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias. (p. 323).

En este mismo orden de ideas, el autor **Díaz (2018)** aseveró que al pasar de los años la capacitación del personal ha cambiado. Los diversos cambios tecnológicos afectan a las empresas, por lo que muchas no tienen maquinarias o técnicas modernas. Por estas razones, afectan significativamente a la productividad, al crecimiento de la empresa y la sobrevivencia de la misma. La capacitación es vinculada con la competitividad. Es recomendable que las empresas determinen prácticas de

trabajo más eficientes, mediante un fortalecimiento de conocimientos que afecten directamente el desempeño organizacional. Además, es primordial identificar las necesidades de capacitación y alinearlas a los objetivos de la empresa.

2.3.3 Compensaciones de personal

Montesinos Riso, L., & Moya Quispe, S. (2019), cita a Ríos, Pérez, Sanchez y Ferrer (2017), en su artículo: Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México, señalan que el compromiso de los colaboradores hacia una organización es un indicador de intensidad efectiva, ya que desarrolla sentimientos de apego emocional hacia la organización. Este compromiso puede verse elevado siempre y cuando las organizaciones adopten y ejecuten una buena estructura de compensaciones, donde los empleados se sientan a gusto laborando bajo un régimen salarial seguro y que retribuya su alto desempeño.

Terán (2017), en su estudio: Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral en Arequipa, describe el salario emocional como las compensaciones no económicas y beneficios que obtienen los colaboradores en la organización. El salario emocional depende de la satisfacción de los colaboradores y factores como el clima organizacional, el reconocimiento dentro de la organización, la motivación, el sentido de pertenencia, entre otros que influyen en el rendimiento y desempeño de los

colaboradores. Motivo por el cual, la organización debe brindar a sus trabajadores favorecedoras condiciones de trabajo. En el estudio se afirma que existe una relación directa del salario emocional y el desempeño laboral, y que el salario emocional se ha vuelto en un factor importante de motivación para los empleados porque les permite trabajar con tranquilidad y disminuir el estrés por la presión de trabajo. Por otro lado, se afirma que el salario tradicional está altamente relacionado con el salario emocional, ya que ambos son influyentes en el desempeño del colaborador

2.3.4 Reclutamiento de personal

Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020). El reclutamiento puede definirse como un proceso orientado a la búsqueda oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad de candidatos con potencial para cubrir una vacante. Toda acción de reclutamiento lleva implícita una relación social; hay una interacción entre dos partes, el reclutador (empresa) y el reclutado (trabajador potencial), que mediante una previa información brindada por la empresa al trabajador potencial conlleva a la comunicación entre las partes llevando a cabo la interacción social (). Actualmente, es muy importante atacar fuertemente en el proceso de reclutamiento de candidatos, se necesita ser agresivos al momento de atraer a los futuros empleados (Dessler, 2000), pues la demanda laboral es cada vez mayor y los mejores candidatos tienden a aplicar en las ofertas que más le llamen la atención, el objetivo del reclutador no debe ser solamente hacer la oferta mediante las diferentes fuentes, si no

hacer que esas ofertas sean llamativas y claras, es ahí donde las empresas deben reflejar ser atractivas para el mercado laboral con buenas prácticas laborales, comerciales e incluso de responsabilidad social.

2.3.5 Actitudes

Arias Ochoa, E. (2022) cita a Vargas, Barrientos y Llontop (2017), precisaron que la actitud del personal se asocia a límite del tiempo, situaciones insatisfactorias, aspectos de cultura, creencias del riesgo, así como su percepción frente a la labor que realiza.

De acuerdo al aporte del autor **Osorio (2015)**, quien establece las siguientes dimensiones de la variable actitud del personal: (1) Cognitiva, pues, resulta un proceso de índole intelectual, se aprecia en la acción tal que inicialmente hay procesamiento de información y luego se hace análisis y argumentación; (2) Conductual, tal que está representada por el evaluar de la persona de aceptar o rechazar a efectuar una determinada acción; (3) Afectiva, pues tiene que ver con los sentimientos que se tienen de manera favorable o contrarias a un objeto social, manifestándose mediante acciones o estímulos.

2.3.6 Conocimiento

García Capcha, G. A. (2018). La gestión de conocimiento es un compendio de estrategias y actividades orientadas a aprovechar el conocimiento para

crear valor en organizaciones. Se basa en premisas que asumen la preponderancia del conocimiento como factor de productividad, sea para resolver problemas o actuar en escenarios de incertidumbre o simplemente para ofrecer nuevos productos o servicios.

La centralidad otorgada al conocimiento no solo se justificaba para las organizaciones y unidades económicas, sino como parte de un ciclo más amplio de cambios económicos, sociales y tecnológicos luego de la Segunda Guerra Mundial. Las características emergentes, a propósito de estos cambios, incluyeron la posibilidad de transmitir información de modo dinámico a través de medios tecnológicos y la ampliación de los límites territoriales al servicio de la maximización de ganancias.

2.3.7 Habilidades

Mina, M. A. E., & Barzola, D. G. (2020), cita como sustento al diccionario de la Real Academia Española (2019), para definir habilidad como: capacidad y disposición para algo. Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza. Enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña. Partiendo de estos conceptos, se presentan de forma más amplia, los emitidos por varios autores para describir lo que son las habilidades blandas.

Para **Ortega (2016)** las habilidades blandas o no cognitivas, son actitudes y prácticas que afectan cómo un individuo enfoca el aprendizaje e interactúa

con el mundo que le rodea. Los investigadores y los profesionales utilizan una variedad de términos para describir estos tipos de habilidades: competencias “blandas”, habilidades socioemocionales, habilidades sociales y emocionales, habilidades de carácter o rasgos de personalidad.

Las habilidades blandas son un término simple para un conjunto complejo de cualidades personales que ayudan a que un individuo sea un miembro positivo y contribuyente de cualquier organización. Las habilidades sociales incluyen cualidades personales como actitud positiva, comunicación, planificación y organización, pensamiento crítico, trabajo en equipo y más **(National Soft Skills Association, 2019)**.

El Banco de Desarrollo (2016) considera que las habilidades socio-emocionales, también denominadas habilidades blandas, habilidades transferibles, son un amplio conjunto de habilidades que pueden adquirirse en diversos ambientes (escuela, trabajo, hogar, voluntariado) y son relevantes para cualquier tipo de trabajo.

Por su parte, en su artículo, **Ortega (2017)** indica que estas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Especialistas en educación coinciden en que las habilidades técnicas se pueden enseñar mucho más fácilmente que las habilidades blandas.

2.4 Definición de términos básicos

Escala de Likert

Las escalas de valor y de estimación tipo Likert son aquellas que se utilizan para determinar la percepción de alguna variable cualitativa que por su naturaleza denota algún orden (Lee y Joo, 2019). Ha sido ampliamente utilizada en estudios sociales donde se recogen las percepciones no cuantitativas sobre algún tópico en específico (Martínez y Yesaved, 2018).

Alfa de Cronbach

Es una fórmula general para estimar la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los ítems es dicotómica o tiene más de dos valores (Aiken, 2003), como por ejemplo en una **escala** de actitudes con respuesta de tipo **Likert**.

Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)

La correlación de Spearman o también conocida como rho de Spearman es el análogo no paramétrico de la correlación de Pearson. Se utiliza para variables cuantitativas de libre distribución o con datos ordinales.

Gestión

La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. Es decir, en términos generales, la

gestión es una serie de tareas que se realizan para acometer un fin planteado con antelación.

Competencias

Están formadas por las habilidades, capacidades y conocimientos de una persona para cumplir eficientemente una tarea.

Gestión por competencias

Constituye una herramienta eficaz para la gestión del cambio y la mejora de la gestión. Con ella la gestión de los recursos humanos adquiere una simplificación de gran valor en etapas de cambio o mejora organizativa. Facilita la evaluación continua del desempeño de forma generalizada.

Conocimiento

El conocimiento es la información y habilidades que los seres humanos adquieren a través de sus capacidades mentales. El conocimiento se adquiere a través de la capacidad que tiene el ser humano de identificar, observar y analizar los hechos y la información que le rodea.

Habilidad

Se refiere al poder de realizar acciones. Representa de cómo aplicar y emplear el discernimiento, sea para solucionar dificultades o circunstancias,

innovar e instaurar.

Juicio

Juicio es una operación mental por la cual se afirma o se niega una idea con respecto a otra. El juicio personal (habilidad de juzgar), implica poder formular hipótesis o juicios provisionales.

Actitud

Una actitud es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todos los objetos y a todas las situaciones que les corresponden.

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

Evaluación de desempeño

Es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones.

Identificación del desempeño

Se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño.

Medición del desempeño

Es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

La Gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima-2023

Hipótesis específicas

1.- La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

2.- Capacitación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

3.- Reclutamiento de personal se realciona significativamente el desempeño laboral desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

4.- Las remuneraciones - compensaciones del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

Definición de Niveles y Rangos

Instrumento 1: Gestión por Competencias = 20 items

Dimensiones: 04

-03 niveles (Bueno, Regular y Malo)

-El encuestado puede valorar como puntaje mínimo = $1 \times 20 = 20$ o puntaje máximo sería = $20 \times 5 = 100$

-Rango = $100 - 20 = 80$ (A este resultado lo dividimos entre los 3 niveles)

$80 / 3 = 27$

1er Intervalo: <20-47>

2do Intervalo: <48-75>

3er Intervalo: <76-100>

Nota: *Debería acotarse hasta 103, pero este valor sobrepasa el valor de máximo de puntaje, por lo que hay que acotarlo hasta 100.*

Instrumento 2: Desempeño Laboral = 24 items

Dimensiones: 03

-03 niveles (Alto, medio y bajo)

-El encuestado puede valorar como puntaje mínimo = $1 \times 24 = 24$ o puntaje máximo sería = $24 \times 5 = 120$

-Rango = $120 - 24 = 96$ (A este resultado lo dividimos entre 3 niveles)

$96 / 3 = 32$

-Entonces para formar los intervalos sería:

1er Intervalo: < 24-56 >

2do Intervalo: < 57-89 >

3er Intervalo: < 90-120 >

Nota: *Debería acotarse hasta 122, pero este valor sobrepasa el valor de máximo puntaje, por lo que hay que acotarlo hasta 120.*

3.1.1 Operacionalización de Variables (Ver Anexo 2)

Tabla 3.1
MATRIZ DE NIVELES Y RANGOS DE LA VARIABLE GESTIÓN POR
COMPETENCIAS (V1) Y DESEMPEÑO LABORAL (V2)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE CATEGORÍAS	NIVELES Y RANGOS
Variable 1: Gestión por Competencias	Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Curriculum vitae ✓ Entrevista ✓ Contratación 	<p align="center">1, 2 3, 4 5, 6</p>	Totalmente de Acuerdo = 5	Bueno <76 -100>
	Capacitación de personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presupuesto para Capacitación ✓ Capacitación ✓ Plan o programa de Capacitación 	<p align="center">7 8, 9 10, 11</p>	De Acuerdo=4 Indeciso=3 En Desacuerdo=2	Regular <48 -75>
	Reclutamiento de personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocatoria ✓ Costo por contratación 	<p align="center">12, 13 14, 15</p>	Totalmente en desacuerdo=1	Malo <20 -47>
	Remuneraciones-Compensaciones de personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Base del sueldo ✓ Equidad y distribución justa 	<p align="center">16, 19 20</p>		
Variable 2: Desempeño laboral	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquisición de conocimientos. 	<p align="center">21, 22, 23, 24</p>	Totalmente de Acuerdo=5	Alto <90 -120>
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación de resultados ✓ Trabajo en equipo 	<p align="center">25, 26, 27, 28, 29 30, 31, 32, 33, 34</p>	De Acuerdo=4 Indeciso=3 En Desacuerdo=2	Medio <57 -89>
	Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medición de actitudes ✓ Conductas ✓ Valores 	<p align="center">35, 36 37, 38, 39 40, 41, 42, 43, 44</p>	Totalmente en Desacuerdo=1	Bajo <24 -56>

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño Metodológico

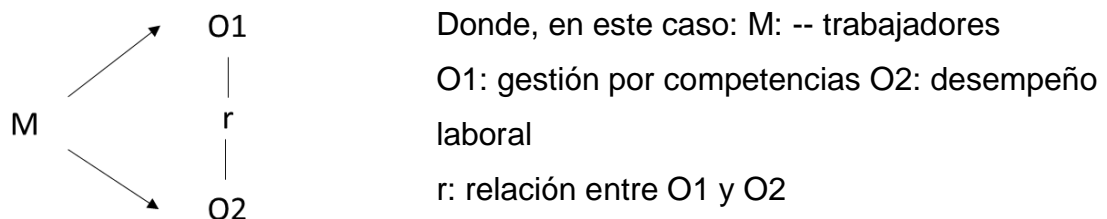
4.1.1 Tipo de investigación

Es **básica** porque conducen a un conjunto de respuestas probables, orientadas a responder aquellas grandes interrogantes, las que forman parte del saber universal, del modo de vida y bienestar social. Las investigaciones básicas comprenden los siguientes estudios: investigación exploratoria, investigación descriptiva, investigación explicativa e investigación predictiva, investigación que tiene sus orígenes junto al nacimiento de la filosofía con sus interrogantes sobre el cosmos, la naturaleza y el propio hombre (Nieto, E. 2018, p. 1); de **alcance correlacional** que tiene como finalidad medir el grado de asociación y/o relación entre dos variables o categorías desde un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), un alcance correlacional, también llamado nivel correlacional, tiene la finalidad de evaluar la relación que existe entre dos variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas, así mismo, mediante la medición de una variable se va a conocer cómo se comporta la otra variable; Tamayo (2003), menciona que, en los estudios correlacionales no es posible el control experimental, no direcciona a establecer una causalidad entre variables, sin embargo, es un primer paso para empezar a identificar causa-efecto, estas teorías son similares a lo propuesto por Cazau (2006), quien menciona que, la finalidad de este tipo de estudio es establecer concretamente si hay o no correlación entre dos variables, además de

establecer su grado de intensidad. En cuanto al enfoque es **cuantitativo** porque mantiene su impacto y relevancia en los tipos de estudios que requieren de un orden secuencial, riguroso y demostrativo, con una amplia gama de criterios que permita su valoración y aportes a la comunidad científica. La importancia del modelo cuantitativo radica en la aplicación de una postura divergente, manteniendo la objetividad en los fenómenos observados y traducidos en datos numéricos (Jiménez, L. 2020, p. 1).

4.1.2 Diseño de la investigación

Es no experimental, basándonos en Hernández, et al (2010), quienes refieren que: recogen fundamentos en un único período y su fin es detallar variables y razonar la relación en un tiempo en particular. (p.151), como se detalla en el siguiente gráfico:



Investigación no experimental

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la (s) variable (s) independiente(s) para ver su efecto sobre otra(s) variable(s). (Hernández, Fernández, Baptista, 2010)

4.2 Método de investigación

Se aplicó el método deductivo, de acuerdo a Del Cid, Méndez y Sandoval “A partir de un marco conceptual o teórico se formula una hipótesis, se observa la realidad, se recogen datos y se confirma o no la hipótesis” (2011, p. 22).

4.3 Población y Muestra

La investigación en esta tesis tiene una muestra no probabilística de 30 trabajadores profesionales de CENESAM SAC.

4.4 Lugar de Estudio y periodo desarrollado

En la empresa CENESAM SAC, ubicada en Av. Santa Rosa Nro. 319 - Mz B Lt 6 - Santa Clara-Ate Vitarte, Lima 03-Perú, en el período de enero a junio 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnica

Son los procesos sistemáticos, los cuales sirven para dar solución a los problemas. Las técnicas deben ser escogidas tomando en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. La técnica aplicada para la presente tesis es la encuesta, según Giroux y Tremblay (2008, p. 100).

La encuesta emplea la escala de Likert con los siguientes niveles:

Tabla 4.1
ESCALA DE LIKERT DE NIVELES Y CRITERIOS PARA ENCUESTAS

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nota. Tomado de Escala de Likert.

4.5.2 Instrumento

Son herramientas complementarias para recabar las informaciones generadas y para efecto del presente estudio el instrumento es el cuestionario, según Giroux y Tremblay (2008, p. 100).

Cuestionario 1: Gestión por competencia

A. Descripción del instrumento

El instrumento es un formulario de 04 dimensiones, con 10 indicadores y 20 ítems que nos permitirá recabar información de la variable independiente “Gestión por Competencias”, a través de cuatro dimensiones: selección de personal, capacitación de personal, reclutamiento de personal, remuneraciones - compensaciones de personal.

Validación del Instrumento

Se realizó a través del juicio de 05 expertos, Para tal motivo se alcanzó a cada experto el instrumento (cuestionario de la variable 1), formalizándolo con una CARTA a través del correo institucional de la UNAC. Precisar además que la relación de expertos fue recomendada por el asesor de Tesis.

Tabla 4.2

VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTOS: GESTIÓN POR COMPETENCIAS (V1)

Nº	Grado Académico	Institución donde Labora	Nombres y apellidos del experto	Dictamen	Promedio de Valoración
1	Doctor	UNAC / Jefe de OTIC-FCA	Rufino Alejos Ipanaqué	Favorable (bueno)	80.0
2	Magister	UNAC / Docente UPG-FCA	Alfonso Salvador Amable Farro	Favorable (Muy bueno)	93.5
3	PhD.	UNMSM / Catedrática UNAC / Docente UPG-FCA	Sonia Luque Peralta	Favorable (Muy bueno)	94.0
4	Magister	UNAC / Docente UPG-FCA	Karen Condori Zamora-	Favorable (Muy bueno)	95.0

Nota. Registro de Opinión de Expertos

Por lo tanto, se validó el instrumento Gestión por Competencia por los expertos obteniéndose un promedio de valoración ≥ 80 % y un dictamen favorable, sin observaciones.

B. Confiabilidad

En función de la determinación del coeficiente alfa de Cronbach (Escalograma de Likert).

Resultados de la Prueba Piloto

Tabla 4.3

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: GESTIÓN POR
COMPETENCIAS

Dimensión/Variabes	Alfa de Cronbach	Nº Items
Gestión por Competencias	0.867	20

Nota. Datos_V1_Enc.Inic. (OK)

Como resultado del análisis de confiabilidad, para el valor de Alfa de Cronbach para la variable Gestión por competencias, fue de 0.867. En ese sentido el resultado orienta a que la variable tiene una fuerte confiabilidad, para un total de 04 encuestados y 20 ítems.

Cuestionario 2: Desempeño laboral

A. Descripción del instrumento

El instrumento es un formulario de 03 dimensiones, 06 indicadores y 24 ítems que nos permitirá recabar información de la variable “Desempeño Laboral”, a través de tres dimensiones: conocimiento, habilidades, actitudes.

Validación del Instrumento

La validación del instrumento se realizó a través del juicio de 05 expertos, Para tal motivo se alcanzó a cada experto el instrumento (cuestionario de la variable 2), formalizándolo con una CARTA a través del correo institucional de la UNAC. Precisar además que la relación de expertos será recomendada por nuestro asesor de Tesis.

Tabla 4.4
VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTOS (V2)

Nº	Grado Académico	Institución donde Labora	Nombres y apellidos del experto	Dictamen	Promedio de Valoración
1	Doctor	UNAC / Jefe de OTIC-FCA	Rufino Alejos Ipanaqué	Favorable (bueno)	80.0
2	Magister	UNAC / Docente UPG-FCA	Alfonso Salvador Amable Farro	Favorable (Muy bueno)	94.0
3	PhD.	UNMSM / Catedrática UNAC / Docente UPG-FCA	Sonia Luque Peralta	Favorable (Muy bueno)	94.0
4	Magister	UNAC / Docente UPG-FCA	Karen Condori Zamora-	Favorable (Muy bueno)	95.0

Nota. Registro de Opinión de Expertos

Por lo tanto, se validó el instrumento Desempeño Laboral por los expertos obteniéndose un promedio de valoración ≥ 80 % y un dictamen favorable, sin observaciones.

B. Confiabilidad

En función de la determinación del coeficiente alfa de Cronbach (Escalograma de Likert).

Resultados de la Prueba Piloto

Tabla 4.5
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: DESEMPEÑO
LABORAL (V2)

Dimensión/Variabes	Alfa de Cronbach	Nº Items
Desempeño Laboral	0.828	24

Fuente: Datos_V2_Enc.Inic. (OK)

Como resultado del análisis de confiabilidad, para el valor de Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Laboral, fue de 0.828. En ese sentido el resultado orienta a que la variable tiene una fuerte confiabilidad, para un total de 03 encuestados y 24 ítems.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

4.6.1 Análisis de datos

El análisis de los datos se realizó a través del software IBM Statistical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 25 y según las escalas de medición de ambas variables, con el objetivo de obtener datos estadísticos, con el *Coefficiente Alfa de Cronbach*, el cual mide la confiabilidad de los instrumentos, el *Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho de Spearman)*, el cual evalúa el grado de relación de las variables de estudio Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la empresa CENESAM SAC.

4.6.2 Procesamiento de datos

Los datos obtenidos serán procesados según la aplicación del instrumento en forma manual utilizando el programa Excel mediante una matriz de tabulación de datos de las dos variables, con sus respectivas dimensiones.

Para mediar las dos variables se utilizará una escala de Likert, donde para el procesamiento de los datos se procederá a realizar una escala de tipo ordinal de valoración mediante intervalos, determinando los rangos, los valores mínimos y máximos respectivamente.

El procesamiento de la data se realizará mediante el análisis de la técnica estadística inferencial, según los estadísticos:

- *Coefficiente de Alfa de Cronbach*, el cual se aplicará con el fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos.
- *Correlación de Spearman*, el cual se aplicará con el fin de encontrar la relación entre ambas variables de estudio.
- *Correlacional Simple*, el cual se aplicará con el fin de demostrar la Prueba de Hipotesis con un análisis de Correlación Bivariada.

Coeficiente de alfa de Cronbach

El coeficiente alfa de Cronbach determina la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento.

La medida de la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados entre sí (Welch y Comer, 1988). Es recomendable tener al menos 3 ítems en la escala para poder estimar el valor del coeficiente alfa de Cronbach y cuanto mayor el número de ítems mayor será la fiabilidad de la escala.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach.

Tabla 4.6
VALORES DE CONFIABILIDAD DEL COEFICIENTE ALFA DE
CRONBACH

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

Cálculo

El alfa de Cronbach puede ser calculado a partir de la correlación entre los ítems como una función del número de ítems del instrumento y la correlación media entre los ítems. La fórmula sería la siguiente:

$$\alpha = \frac{N \times \bar{r}}{1 + (N-1) \times \bar{r}}$$

Donde N es igual al número de ítems y r es la correlación media entre los ítems. Como se puede observar en la fórmula, si se incrementa el número de ítems entonces se incrementa el valor del alfa de Cronbach. Además, si la correlación media entre los ítems es baja entonces el valor del alfa de Cronbach será bajo. En este sentido, a medida que la correlación media entre los ítems se incrementa también se incrementa el valor del alfa de Cronbach. Si la correlación entre los ítems es alta entonces habrá evidencia de que los ítems están midiendo un mismo constructo o dimensión latente. El análisis de las correlaciones ítem-puntuación total permite valorar la

relevancia y la utilidad de cada ítem dentro de la escala. Se recomienda que los autores o autoras de los manuscritos informen de la correlación media entre los ítems y describan la amplitud de los valores de los coeficientes de correlación. Así, los lectores y lectoras podrán llevar a cabo una lectura crítica o activa de la calidad de la consistencia interna de los ítems (Frías-Navarro, D.,2021, p. 9).

Coeficiente de Correlación de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman (*Rho*) es un estimador no paramétrico que se utiliza en aquellos casos en que las variables examinadas son ordinales, no cumplen necesariamente criterios de normalidad o el diagrama de dispersión no muestra una relación funcional lineal entre las variables (Santabárbara, J. 2019, p. 1-14).

Cálculo

Se utiliza para medir el grado de correlación entre las variables ordinales, cuyos valores indican rangos en cada una de ellas.

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\sum d^2$ = sumatoria de la diferencia de rangos

n = número de pares (X, Y)

La correlación de Spearman se basa en la sustitución del valor original de cada variable por sus rangos, tal como se puede observar en su fórmula.

Para calcularla se requiere que se ordenen los valores de cada sujeto para cada variable X, Y, además de que se asigne un rango. Si existe una correlación fuerte, los rangos deben ser consistentes: bajos rangos de X se correlacionarán con bajos rangos de Y (Roy, Rivas, Pérez y Palacios, 2019, p. 355-356).

Tabla 4.7
NIVELES DE CORRELACIÓN DEL COEFICIENTE DE SPEARMAN
(RHO)

Valor del coeficiente Rho	Significado
0.00 a 0.19	Correlación muy débil
0.20 a 0.39	Correlación débil
0.40 a 0.69	Correlación moderada
0.70 a 0.89	Correlación fuerte
0.90 a 1.00	Correlación muy fuerte

Fuente: Ecol. apl. vol.12 no.2 Lima ago./dic. 2013- SciELO

4.7 Aspectos éticos en investigación

Los aspectos éticos de la investigación están consolidados con las coordinaciones realizadas con la empresa CENESAM SAC como son la carta aval, las encuestas respondidas por el personal de la empresa, los correos institucionales con la UNAC, como son la aceptación del título y del Plan del Proyecto de Tesis por la escuela de Posgrado de la FCA-UNAC, la validación de los instrumentos por los expertos, el seguimiento del Proyecto de tesis por parte del asesor de tesis Mg. Julio Tarazona, con las revisiones periódicas que realizaron las profesoras PhD. Sonia Luque (Curso: Seminario de Tesis II) y la Dra. María Huamán (Curso: Redacción de Sustentación de Tesis), entre otros aspectos.

V. RESULTADOS

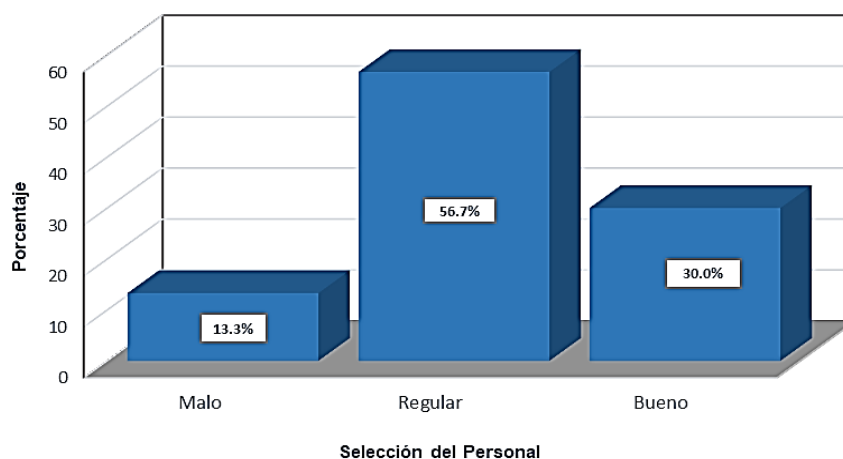
5.1 Resultados descriptivos

Variable: Gestión por competencias

Tabla 5.1
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE GESTIÓN POR
COMPETENCIAS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	4	13,3%
Regular	17	56,7%
Bueno	9	30,0%
Total	30	100,0%

Figura 5. 1
GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR
COMPETENCIAS



En la **Tabla 5.1** y **Figura 5.1**, se observa que un **13,3%** (4) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la variable **gestión por competencias** como en el “*nivel malo*”, mientras que el **56,7%** (17) lo considera en el “*nivel regular*” y finalmente el **30,0%** (9) de los encuestados lo considera en el “*nivel bueno*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la variable gestión por competencias en un “*nivel regular*”.

Dimensiones de la variable Gestión por competencias

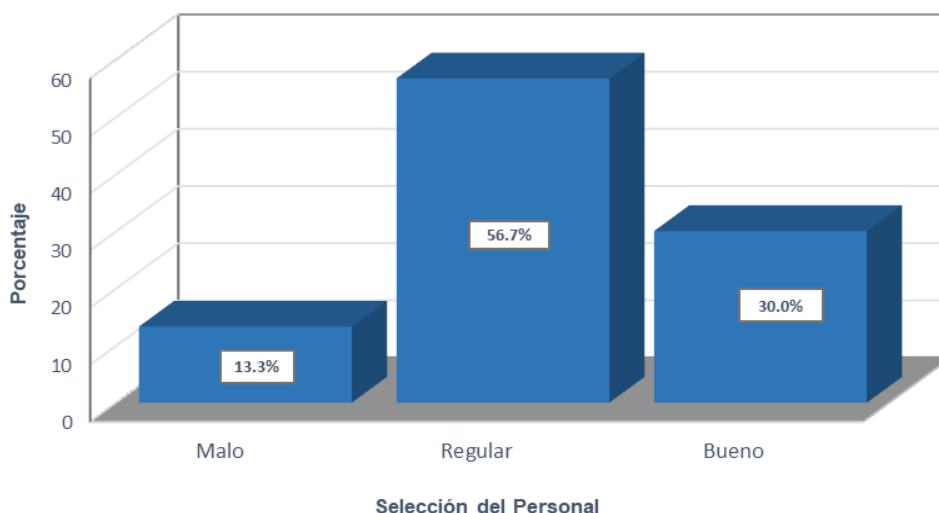
Tabla 5.2

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	4	13,3%
Regular	17	56.7%
Bueno	9	30,0%
Total	30	100,0 %

Figura 5.2

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL.

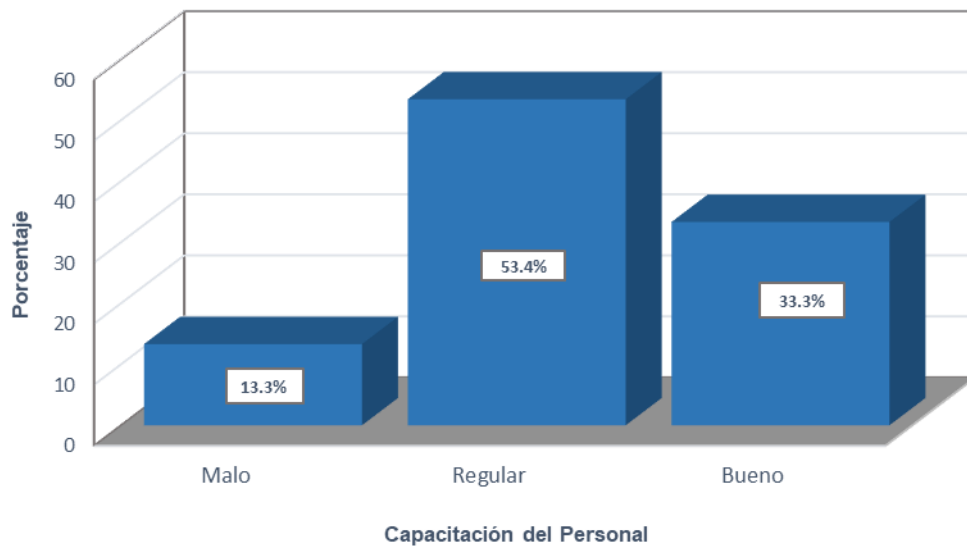


En la **Tabla 5.2** y **Figura 5.2**, se observa que un **13,3%** (4) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **selección del personal** como en el “*nivel malo*”, mientras que el **56,7%** (17) lo considera en el “*nivel regular*” y finalmente el **30,0%** (9) de los encuestados lo considera en el “*nivel bueno*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión selección del personal en un “*nivel regular*”.

Tabla 5.3
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	4	13,3%
Regular	16	53,4%
Bueno	10	33,3%
Total	30	100,0%

Figura 5.3
GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.

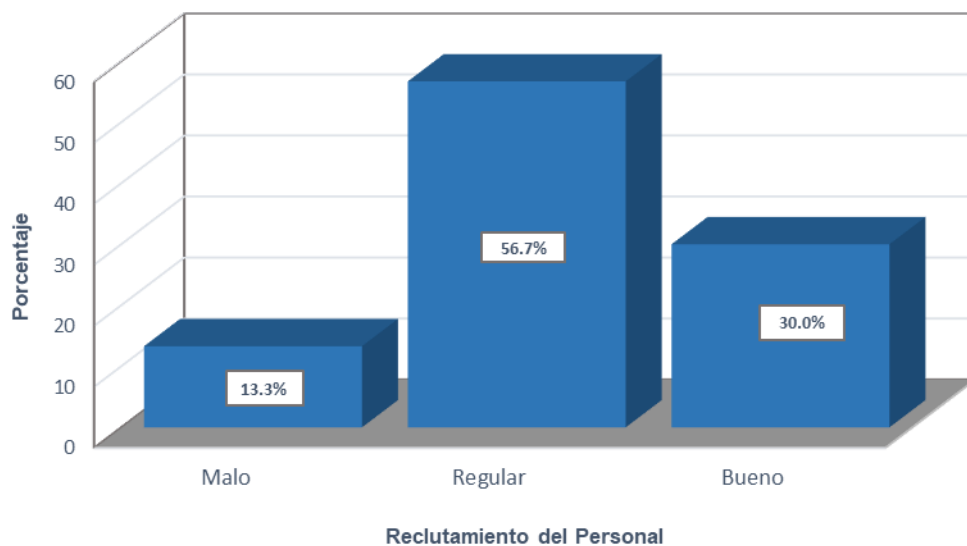


En la **Tabla 5.3** y **Figura 5.3**, se observa que un **13,3%** (4) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **capacitación del personal** como en el “*nivel malo*”, mientras que el **53,4%** (16) lo considera en el “*nivel regular*” y finalmente el **33,3%** (10) de los encuestados lo considera en el “*nivel bueno*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión capacitación del personal en un “*nivel regular*”.

Tabla 5.4
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	4	13,3%
Regular	17	56,7%
Bueno	9	30,0%
Total	30	100,0%

Figura 5.4
GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL.



En la **Tabla 5.4** y **Figura 5.4**, se observa que un **13,3%** (4) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **reclutamiento del personal** como en el “*nivel malo*”, mientras que el **56,7%** (17) lo considera en el “*nivel regular*” y finalmente el **30,0%** (9) de los encuestados lo considera en el “*nivel bueno*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión reclutamiento del personal en un “*nivel regular*”.

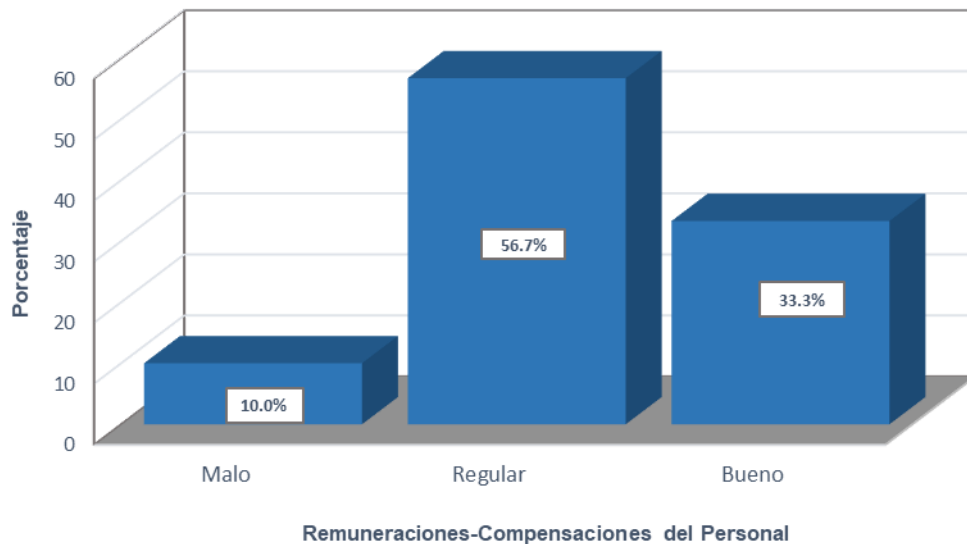
Tabla 5.5

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES-
COMPENSACIONES DEL PERSONAL.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	3	10,0%
Regular	17	56,7%
Bueno	10	33,3%
Total	30	100,0%

Figura 5.5

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES-
COMPENSACIONES DEL PERSONAL.



En la **Tabla 5.5** y **Figura 5.5**, se observa que un **10,0%** (3) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **remuneraciones-compensaciones del personal** como en el “*nivel malo*”, mientras que el **56,7%** (17) lo considera en el “*nivel regular*” y finalmente el **33,3%** (10) de los encuestados lo considera en el “*nivel bueno*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión remuneraciones-compensaciones del personal en un “*nivel regular*”.

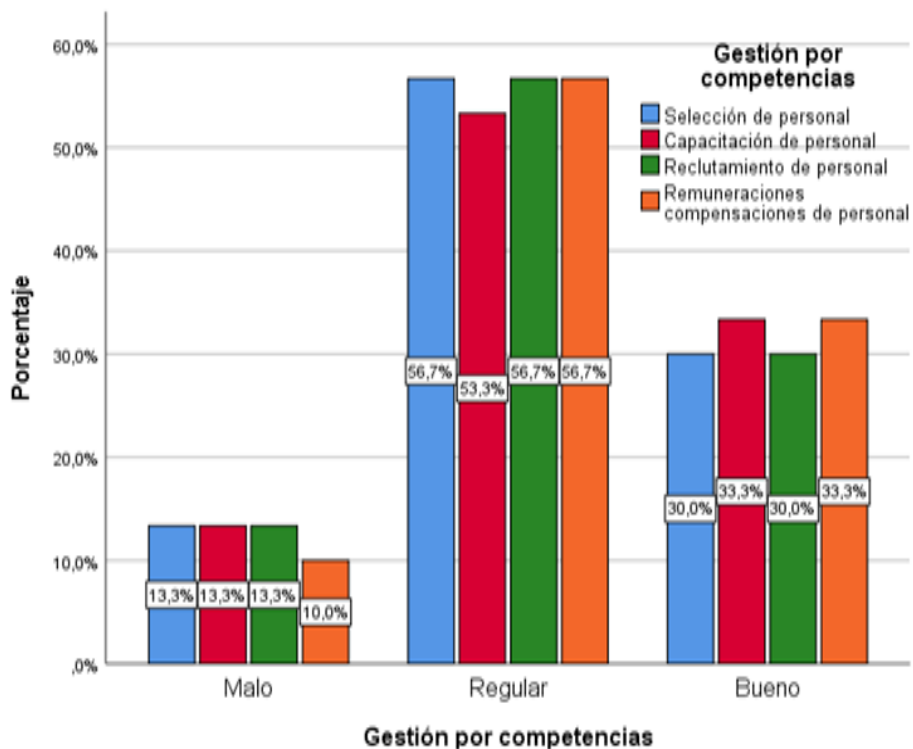
Tabla 5.6

CONSOLIDADO DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Selección de personal	Malo	4	13,3%
	Regular	17	56,7%
	Bueno	9	30,0%
Capacitación de personal	Malo	4	13,3%
	Regular	16	53,3%
	Bueno	10	33,3%
Reclutamiento de personal	Malo	4	13,3%
	Regular	17	56,7%
	Bueno	9	30,0%
Remuneraciones- Compensaciones de personal	Malo	3	10,0%
	Regular	17	56,7%
	Bueno	10	33,3%

Figura 5.6

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS



En los resultados de la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se observa que los profesionales encuestados de CENESAM SAC consideran en un “**nivel malo**” de 13.3 % (4) a la dimensión *selección de personal*, en un 13.3 % (4) a la dimensión *capacitación del personal*, en un 13.3 % (4) a la dimensión *reclutamiento de personal* y en un 10.0 % (3) a la dimensión *remuneraciones-compensaciones del personal*.

En los resultados de la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se observa que los profesionales encuestados de CENESAM SAC consideran en un “**nivel regular**” de 56.7 % (17) a la dimensión *selección de personal*, en un 53.3 % (16) a la dimensión *capacitación del personal*, en un 56.7 % (17) a la dimensión *reclutamiento de personal* y en un 56.7 % (17) a la dimensión *remuneraciones-compensaciones del personal*.

En los resultados de la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se observa que los profesionales encuestados de CENESAM SAC consideran en un “**nivel bueno**” de 30.0 % (9) a la dimensión *selección de personal*, en un 33.3 % (10) a la dimensión *capacitación del personal*, en un 30.0 % (9) a la dimensión *reclutamiento de personal* y en un 33.3 % (10) a la dimensión *remuneraciones-compensaciones del personal*.

Variable: Desempeño laboral.

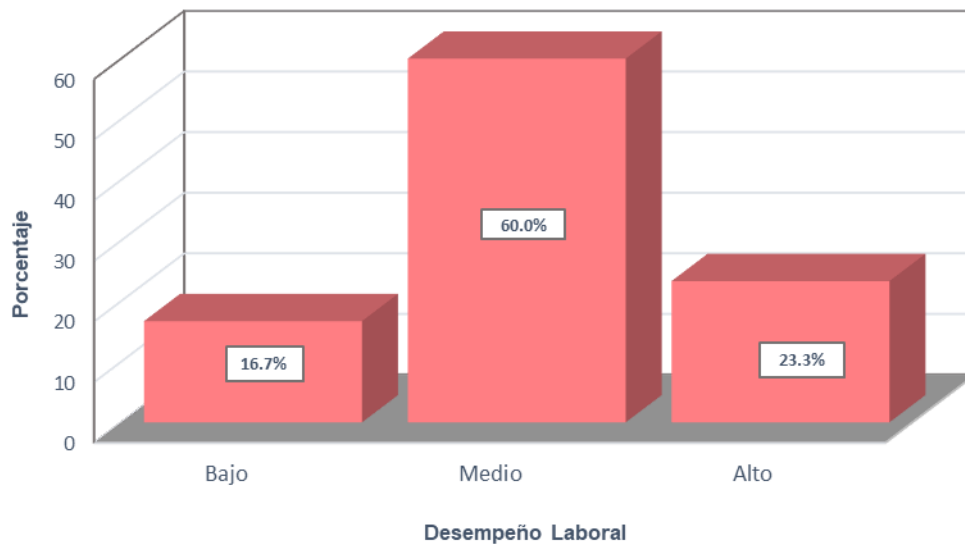
Tabla 5.7

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	5	16,7%
Medio	18	60,0%
Alto	7	23,3%
Total	30	100,0%

Figura 5.7

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



En los resultados de la **Tabla 12 y Figura 7**, se observa que un **16,7%** (5) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la variable **desempeño laboral** como en el “*nivel bajo*”, mientras que el **60,0%** (18) lo considera en el “*nivel medio*” y finalmente el **23,3%** (7) de los encuestados lo considera en el “*nivel alto*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la gestión por competencias en un “*nivel medio*”.

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

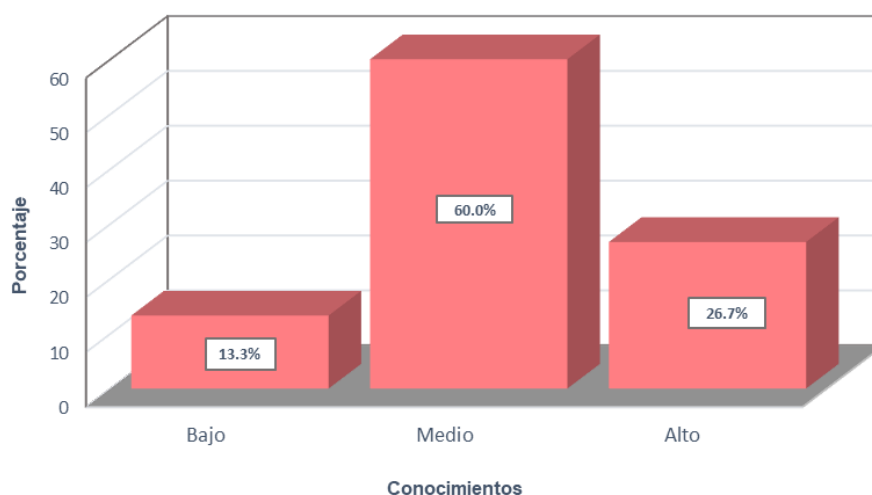
Tabla 5.8

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	4	13,3%
Medio	18	60,0%
Alto	8	26,7%
Total	30	100,0%

Figura 5.8

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS.



En los resultados de la **Tabla 5.8 y Figura 5.8** se observa que un **13,3%** (4) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **conocimientos** como en el “*nivel bajo*”, mientras que el **60,0%** (18) lo considera en el “*nivel medio*” y finalmente el **26,7%** (8) de los encuestados lo considera en el “*nivel alto*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión conocimientos en un “*nivel medio*”.

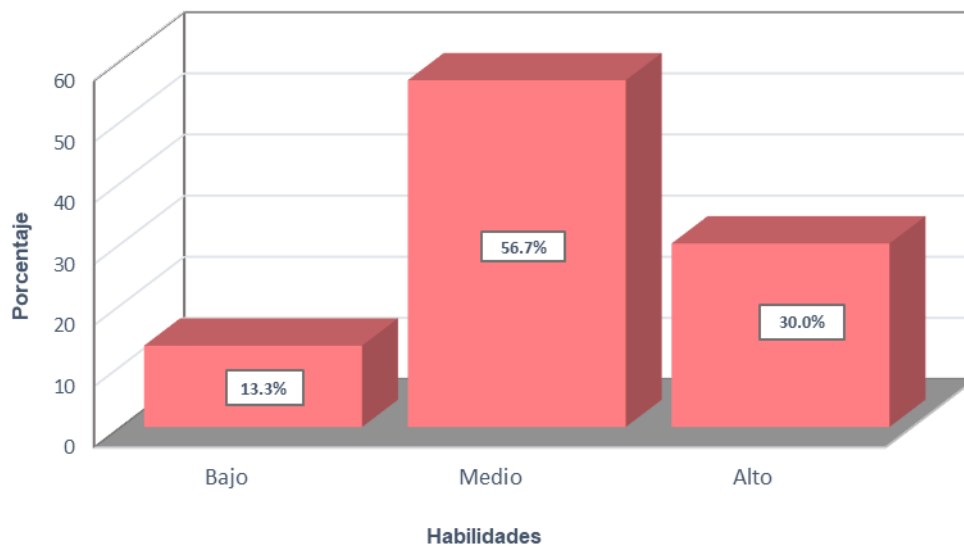
Tabla 5.9

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	4	13,3%
Medio	17	56,7%
Alto	9	30,0%
Total	30	100,0%

Figura 5.9

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES.



En los resultados de la **Tabla 5.9 y Figura 5.9**, se observa que un **13,3%** (4) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **habilidades** como en el “*nivel bajo*”, mientras que el **56,7%** (17) lo considera en el “*nivel medio*” y finalmente el **30,0%** (9) de los encuestados lo considera en el “*nivel alto*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión conocimientos en un “*nivel medio*”.

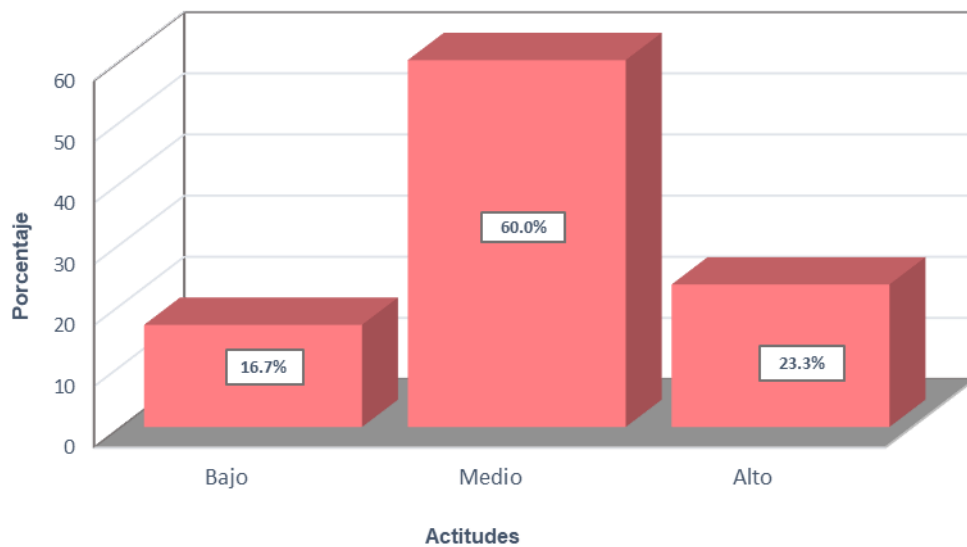
Tabla 5.10

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	5	16,7%
Medio	18	60,0%
Alto	7	23,3%
Total	30	100,0%

Figura 5.10

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES.



En los resultados de la **Tabla 5.10 y Figura 5.10**, se observa que un **16,7%** (5) de los profesionales de CENESAM SAC consideran a la dimensión **actitudes** como en el “*nivel bajo*”, mientras que el **60,0%** (18) lo considera en el “*nivel medio*” y finalmente el **23,3%** (7) de los encuestados lo considera en el “*nivel alto*”. Por lo cual la percepción mayoritaria permite considerar a la dimensión actitudes en un “*nivel medio*”.

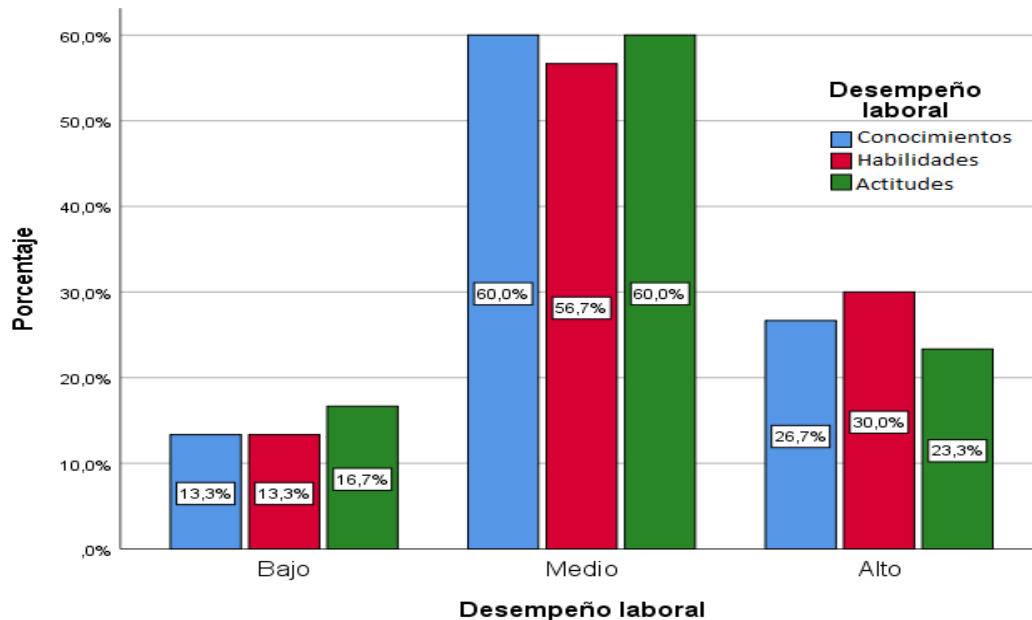
Tabla 5.11

CONSOLIDADO DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Conocimientos	Bajo	4	13,3%
	Medio	18	60,0%
	Alto	8	26,7%
Habilidades	Bajo	4	13,3%
	Medio	17	56,7%
	Alto	9	30,0%
Actitudes	Bajo	5	16,7%
	Medio	18	60,0%
	Alto	7	23,3%

Figura 5.11

GRÁFICO DE % DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



En los resultados de la **tabla 5.11** y la **figura 5.11**, se observa que los profesionales encuestados de CENESAM SAC consideran en un “**nivel bajo**” de 13.3 % (4) a la dimensión *conocimientos*, en un 13.3 % (4) a la dimensión *habilidades* y en un 16.7 % (5) a la dimensión *actitudes*.

En los resultados de la **tabla 5.11 y la figura 5.11**, se observa que los profesionales encuestados de CENESAM SAC consideran en un “**nivel medio**” de 60.0 % (18) a la dimensión *conocimientos*, en un 56.7 % (17) a la dimensión *habilidades* y en un 60.0 % (18) a la dimensión *actitudes*.

En los resultados de la **tabla 5.11 y la figura 5.11**, se observa que los profesionales encuestados de CENESAM SAC consideran en un “**nivel alto**” de 26.7 % (8) a la dimensión *conocimientos*, en un 30.0 % (9) a la dimensión *habilidades* y en un 23.3 % (7) a la dimensión *actitudes*.

Prueba de normalidad

El Test de Shapiro-Wilk, se aplica en una muestra menor a 50 integrantes. ($n < 50$).

Criterios:

Si $Sig > 0.05$ la muestra proviene de una población normal

Si $Sig < 0.05$ la muestra no proviene una población normal

Tabla 5.12
PRUEBA DE SHAPIRO-WILK

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,961	30	,025
Selección de personal	,936	30	,003
Capacitación de personal	,953	30	,002
Reclutamiento de personal	,932	30	,005
Remuneraciones-Compensaciones de personal	,923	30	,032
Desempeño laboral	,905	30	,011
Conocimientos	,933	30	,010
Habilidades	,944	30	,007
Actitudes	,940	30	,009

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidencia que Sig < 0,05, además la totalidad poblacional no corresponde a una población normal; además los niveles de medición son ordinales, por lo que, el contraste de dicha hipótesis se llevará a cabo por medio del Rho de Spearman.

5.2 Resultados inferenciales

5.2.1 Resultados inferenciales de la Hipótesis general

Ho: La Gestión por competencias no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima-2023.

H1: La Gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima-2023.

Criterios de evaluación

Si Sig > 0,05 aceptar Ho

Si Sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó correlación rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 5.13

RHO DE SPEARMAN: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C

Correlaciones		Gestión por competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,954**
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,954**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Las variables gestión por competencias y desempeño laboral se encuentran correlacionadas muy fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 954). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

5.2.2 Resultados inferenciales de la Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: La selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

H1: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

Tabla 5.14
RHO DE SPEARMAN: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C

Correlaciones			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

La dimensión selección del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 809). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

Hipótesis específica 2

Ho: La capacitación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

H1: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

Tabla 5.15

RHO DE SPEARMAN: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C

Correlaciones		Capacitación de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,736**
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,736**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

La dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho = ,736). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

Hipótesis específica 3

Ho: Reclutamiento del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

H1: Reclutamiento del personal se realciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

Tabla 5.16

RHO DE SPEARMAN: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C

Correlaciones		Reclutamiento de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,849**
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,849**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

La dimensión reclutamiento del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho = ,849). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

Hipótesis específica 4

Ho: Las remuneraciones - compensaciones del personal no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

H1: Las remuneraciones - compensaciones del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC., Ate-Vitarte, Lima-2023.

Tabla 5.17

**RHO DE SPEARMAN: REMUNERACIONES-COMPENSACIONES DEL
PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENESAM S.A.C**

		Correlaciones		Remuneraciones- Compensaciones de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneraciones- Compensaciones de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,844**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	30	30	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,844**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	30	30	

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

La dimensión remuneraciones - compensaciones del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho = , 844). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y acepta la hipótesis H1.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de las hipótesis con los Resultados

El presente estudio abordó el diagnóstico, el pronóstico y el control de las variables estudiadas, así como las estrategias de aprendizaje y la inteligencia emocional, e indudablemente se evidenció su relevancia científica dando lugar a plantear como objetivo general: “**determinar la relación que existe entre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima-2023**”.

De tal forma que los resultados descriptivos de gestión por competencias, de acuerdo con la **tabla 5.1 y la figura 5.1**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la variable **gestión por competencias** en un “*nivel regular*”, es decir, un 56.7% (17).

De acuerdo con la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **selección de personal** en un “*nivel regular*”, 56.7% (17)

En los resultados de la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **capacitación de personal** como en el “*nivel regular*”, 53.3% (16).

En los resultados de la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **reclutamiento de personal** como en el “*nivel regular*”, 56.7% (17).

En los resultados de la **tabla 5.6 y la figura 5.6**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **remuneraciones-compensaciones de personal** como en el “*nivel regular*”, 56.7% (17).

En los resultados descriptivos del desempeño laboral, de acuerdo con la **tabla 5.7 y la figura 5.7**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la variable **desempeño laboral** en un “*nivel medio*”, es decir, un 60.0% (18).

En los resultados de la **tabla 5.11 y la figura 5.11**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **conocimientos** como en el “*nivel medio*”, 60.0% (18).

En los resultados de la **tabla 5.11 y la figura 5.11**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **habilidades** como en el “*nivel medio*”, 56.7 % (17).

En los resultados de la **tabla 5.11 y la figura 5.11**, se determina que la percepción mayoritaria de los profesionales de CENESAM SAC, Ate-Vitarte, Lima, permite considerar a la dimensión **actitudes** como en el “*nivel medio*”, 60.0 % (18).

Ciertamente, ***la contrastación de la hipótesis de estudio se convierte en hipótesis estadística que tiene dos componentes: Hipótesis nula (Ho) e hipótesis alterna (H1)***. Es significativo las pruebas de hipótesis obtenido con el software SPSS Versión 25.

De acuerdo con la **tabla 5.13**, en la prueba de la **hipótesis general**, las variables gestión por competencias y desempeño laboral se encuentran correlacionadas muy fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 954). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

De acuerdo con la **tabla 5.14**, en la prueba de **hipotesis específica 1**, la dimensión selección del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 809). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

De acuerdo con la **tabla 5.15**, en la prueba de **hipótesis específica 2**, la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 736). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

De acuerdo con la **tabla 5.16**, en la prueba de **hipótesis específica 3**, la dimensión reclutamiento del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 849). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1.

De acuerdo con la **tabla 5.17**, en la prueba de **hipótesis específica 4**, la dimensión remuneraciones - compensaciones del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 844). Asimismo, como Sig = .000 < 0,05, se rechaza la hipótesis Ho y acepta la hipótesis H1.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares

Los resultados obtenidos por **Br. Gianella Carbajal, Renatta Giorgina** (2016-UCV), en su tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”, tuvo como objetivo general *determinar la relación entre gestión del*

talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra estuvo conformada por 200 licenciadas y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, con un valor de 0.786. En esta investigación se logró determinar que la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de la una red de salud del sur en el periodo 2016, tiene una correlación directa ($Rho = 0.497$) y se concluye que las dos variables están directamente relacionadas.

Los resultados obtenidos por **Aracely Lizbeth Arévalo** (2018-UCV), en su tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública, titulada "*Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*", tuvo como objetivo general *determinar la relación de la gestión por competencias con la gestión administrativa del Gobierno Regional del Callao, año 2018*. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra estuvo conformada por 278 empleados y el muestreo fue de tipo probabilístico. La

técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, con un valor de 0.875 para la variable gestión por competencias y de 0.866 para la variable gestión administrativa. En esta investigación se logró determinar que la relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao en el periodo 2018, tiene una correlación directa alta ($Rho = 0.768$) y se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión por competencias sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente.

Los resultados obtenidos por **María Rita, Crisóstomo** (2019-UN UN-JFSCarriónH), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud, titulada "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*", sustentado en la unidad de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo general *determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018*. La metodología fue de diseño a la investigación no experimental, transversal, de nivel correlacional causal. La población fue 35 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se

realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.894. El estudio determinó que existe una correlación muy alta positiva y muy significativa entre las variables ($Rho = 0,935$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018.

Los resultados obtenidos por **Luis Ubaldo Tapia Barreto** (UNAC-2022), en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración Estratégica de Empresas, titulada *“El Plan Estratégico Institucional y la Efectividad Administrativa de la Oficina General de Administración del Ministerio de Agricultura y Riego, durante el período 2019”*, tuvo como objetivo general determinar la manera en que se relaciona el Plan Estratégico Institucional con la Efectividad Administrativa de la OGA del MINAGRI, durante el período 2019. La metodología fue de diseño descriptivo no experimental, de nivel correlacional. La población fue 35 personas. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0.986. El estudio determinó que existe una correlación directa entre las variables ($Rho = 0,704$), es decir, las dos variables están directamente relacionadas.

Tabla 6.1
RESUMEN DE CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON OTROS
ESTUDIOS SIMILARES

Título de la tesis	Método Empleado	Tipo de investigación	Enfoque	Nivel	Diseño	Muestra	Confiabilidad	Coficiente
Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en las áreas de Enfermería y Obstetricia, de una Red de Salud del Sur, 2016 (UCV)	Hipotético Deductivo	Básica	Cuantitativo	Correlacional	No Exp. Transversal	200 (Probab.)	0.786	Spearman 0.497
Gestión por Competencias y Gestión Administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018 (UCV)	Hipotético Deductivo	Básica	Cuantitativo	Correlacional	No Exp. Transversal	278 (Probab.)	GPC 0.875 GA 0.866	Spearman 0.768
Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Asistente en el Dpto. Farmacia, Hospital Regional Huacho, 2018 (UN-JFS Carrión)	No Específica	Explicativa	Mixto	Correlacional Causal	No Exp. Transversal	35 (No Probab.)	0.894	Spearman 0.935
El Plan Estratégico Institucional y la Efectividad Administrativa de la Oficina General de Administración del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2022 (UNAC)	Hipotético Deductivo	Básica	Cuantitativo	Correlacional	No Exp. Transversal	34 (No Probab.)	0.986	Spearman 0.704
Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018 (Norbert Wiener)	No Específica	Aplicada	Cuantitativo	Correlacional	No Exp. Transversal	50 (No Probab .)	0.885	Pearson 0.641

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La investigación universitaria es la base de la actividad académica en la Universidad Nacional del Callao (UNAC), en la cual se encuentra inmersos los investigadores que persiguen la obtención del grado de Maestro en Administración Estratégica de Empresas; deberán sujetarse a las normas y reglamentos éticos, entre ellos el Código de Ética de Investigación de la UNAC, aprobado por Resolución del Consejo Universitario N° 210-2017-CU de 06 de julio del 2017; en tal sentido como investigador, se manifiesta que el trabajo de investigación, se ha realizado tomando en cuenta aspectos éticos señalados en el Código de Ética de la UNAC; sujetándome a las sanciones administrativas, civiles y penales si se hubiera actuado no guardando el adecuado comportamiento ético.

Se respeta la dignidad de las personas, la confidencialidad y la privacidad de quienes están implicados en el desarrollo de la investigación. Respeto la voluntad informada y el consentimiento notificado para el uso de la información para los fines de la investigación; la obligación de publicar y difundir los resultados de las investigaciones desarrolladas, en ella, en el marco de la cultura ética institucional; por otro lado en el numeral 5.8 del código, se precisa que los investigadores de la UNAC respetan y cumplen con la normatividad institucional, nacional e internacional que regula los procesos de investigación. Actúan con rigor científico para la validación, fiabilidad y credibilidad de los métodos, fuentes de consulta y datos utilizados en las investigaciones que realizan; y por último, en el numeral 6.1, se precisa que el principio ético de la investigación más que una norma que

guía el comportamiento conductual, es una forma de vida institucional de los docentes, estudiantes, graduados y personal en general que desarrolla o está involucrado en actividades de investigación en la UNAC.

Por lo tanto, manifiesto que como investigador tuve en cuenta estas consideraciones para el desarrollo del trabajo de investigación.

VII. CONCLUSIONES

1. Se evidencia que las variables gestión por competencias y desempeño laboral se encuentran correlacionadas muy fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 954, Sig = .000 < 0,05).
2. Se evidencia que la dimensión selección del personal y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 809, Sig = .000 < 0,05).
3. Los resultados se orientan a que la dimensión *capacitación del personal* y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 736, Sig = .000 < 0,05).
4. Es significativo que los resultados de la dimensión *reclutamiento de personal* y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 849, Sig = .000 < 0,05).
5. Igualmente, la dimensión *remuneraciones-compensaciones del personal* y la variable desempeño laboral se encuentran correlacionadas fuertemente en CENESAM S.A.C, Ate-Vitarte, Lima (Rho =, 844, Sig = .000 < 0,05).

VIII. RECOMENDACIONES

1. El responsable de la Gerencia General de la Empresa CENESAM S.A.C, debe poner en conocimiento a su personal administrativo y a los jefes de área, los resultados de la investigación sobre la relación de las variables gestión por competencias y desempeño laboral, sacar conclusiones e implementar mejoras.
2. El responsable de Recursos Humanos de la Empresa CENESAM S.A.C., debe realizar un plan de capacitación a su personal administrativo, teniendo como base los resultados de las dimensiones selección del personal, capacitación del personal, reclutamiento de personal, remuneraciones-compensaciones del personal y la variable desempeño laboral”, e implementar mejoras.
3. La Gerencia General y el responsable de Recursos Humanos de la Empresa CENESAM S.A.C., deben internalizar los resultados obtenidos en este informe de investigación en toda la organización, para optimizar sus procesos de selección de personal y capacitación, así como para fortalecer las competencias de la organización respecto a las habilidades, conocimientos y actitudes del personal, y para tomar en cuenta los resultados de la investigación, en los indicadores de gestión de personal de la organización.
4. La Gerencia General y el responsable de Recursos Humanos de la Empresa CENESAM S.A.C., conjuntamente con los jefes de áreas, deben identificar las mejoras a implementar, en base a los resultados obtenidos en este informe de investigación, como pueden ser la reformulación de los procesos de selección

de personal y capacitación, así como incorporar otros elementos de evaluación respecto a las capacidades del personal respecto a las habilidades, los conocimientos y actitudes que deberían tener el personal de CENESAM S.A.C.

- 5.** La Gerencia y el responsable de Recursos Humanos de la Empresa CENESAM S.A.C., con toda la información generada en esta tesis, deberán generar registros de evaluación del desempeño laboral de sus colaboradores, en especial para el personal clave de la organización, en base a las competencias del puesto de trabajo ya definidas o ha mejorar por la organización de CENESAM S.A.C.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489.
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 2.
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(IV), 59-68.
- Marín, S. P. (2021). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Fischman, D. (2017). Evaluación de Desempeño. *Perú: El comercio*. Recuperado por: <http://elcomercio.pe/economía/día-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888>.
- Indacochea, B. Á., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147-158.
- Montenegro Piedra, Y. A., & Valenzuela Medina, K. J. (2019). El desempeño laboral en las organizaciones.
- Dra. Díaz Mujica, J. Y. (2017). Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del Sur. Lima-Perú.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional Administración de Personas y Organizaciones*. Mexico: I&D TEC de Mexico.

- Rojas Matos, Juan Carlos. (2020). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa FISIM S.A.C. Huánuco-2015. UNAS, 48-54.
- Rojas, W., & Távara, U. (2017). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Lima-Perú.
- Frías-Navarro, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia, 1-13.
- Lalinde, J. D. H., Castro, F. E., Rodríguez, J. E., Rangel, J. G. C., Sierra, C. A. T., Torrado, M. K. A., ... & Pirela, V. J. B. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37(5), 587-595.
- Sancho, C.; González Such, J. y Bakieva, M. 2014. PSPP. Correlación bivariada. Coeficiente de Pearson. Innovamide L4U. Red de Innovación Educativa y Calidad Docente. Elaboración y evaluación de materiales de aprendizaje. Universitat de València.
- Canto de Gante, Á. G., Sosa González, W. E., Bautista Ortega, J., Escobar Castillo, J., & Santillán Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la alta tecnología y sociedad*, 12(1).
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. *Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico*, 1.
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.

- Quintero, C., Andrade, K., & Cevallos, G. (2018). Incidencia de la responsabilidad social empresarial en la rentabilidad económica de empresas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 7.
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360.
- Grijalva Medina, M., Castro Analuiza, J., & Guamán Andino, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional.
- Bustamante, C., Chong, M. E. B., & Chiquito, M. V. (2019). Análisis de pertinencia en empresas con gestión del desempeño por competencias: Cantón Jipijapa. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 188-204.
- PÉREZ, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 16(18), 57-74.
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.
- Santabárbara, J. (2019). Cálculo del intervalo de confianza para los coeficientes de correlación mediante sintaxis en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14.
- Guzman Cabrera, B. A. (2018). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote-2017.

- Araujo, J., & Colina, Y. (2018). Diseño de un modelo de gestión por competencias, para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa particular Santa Rita de Jesús.
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
- Guzmán, H. L., Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94.
- Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23.
- Álvarez Mendoza, A. T., & Defaz Novillo, S. S. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador. *Obtenido de [http://192.188.52, 8080](http://192.188.52.8080)*.
- Montesinos Risso, L., & Moya Quispe, S. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018.

- Arias Ochoa, E. (2022). Estrés y actitudes del personal de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021.
- García Capcha, G. A. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el progreso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016).
- Mina, M. A. E., & Barzola, D. G. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica Uisrael*, 7(2), 39-56.
- Gonzáles, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.
- Guzmán, H. L., Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94.
- Curiel Narváez, Y. (2022). Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC (Doctoral disertación, Universidad de La Guajira).
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Elena Bello, García-Herrero (2022). Qué es la gestión por competencias y cómo afecta en la productividad. IEBS Business School. EBS Recursos Humanos - RRHH 4.0 - Blog.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de Variables

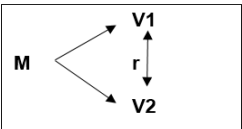
ANEXO 3: Instrumentos Validados

ANEXO 4: Consentimiento informado

ANEXO 5. Validación de Instrumentos_expertos

ANEXO 6: Base de Datos

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Gestión por Competencias	1. Selección de personal 2. Capacitación de personal 3. Reclutamiento de personal 4. Compensaciones de personal	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional 
¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023?	Determinar si la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023	La Gestión por Competencias se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2: Desempeño Laboral	1. Conocimiento 2. Habilidades 3. Actitudes	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental Transeccional ANÁLISIS DE DATOS: <u>Confiability:</u> Coeficiente de Alfa de Cronbach <u>Relación de Variables:</u> Correlación de Spearman (<i>Rho</i>) <u>Hipotesis:</u> Correlación Bivariada mediante el programa SPSS 25 PROCESAMIENTO DE DATOS: Tabulación en Excel y Análisis en SPSS 25 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta (Gestionada con el área RRHH CENESAM SAC a través del correo electrónico y presencial) CONSTRATACIÓN DE HIPOTESIS: Estadística Descriptiva e Inferencial ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo
1. ¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023?	1. Determinar si el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte- 2023	H1: El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023			
2. ¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023?	2. Determinar si la capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral CENESAM SAC-Ate-Vitarte- 2023	H2: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023			
			POBLACIÓN	INSTRUMENTOS	
			La población objeto de estudio está conformada por un total de 34 trabajadores profesionales de CENESAM SAC <i>Fuente: Declaración Jurada del Representante Legal de la empresa CENESAM al cierre del enero 2023</i>	<u>Questionario 1:</u> <i>Gestión por Competencias</i> 20 records (items) <u>Questionario 2:</u> <i>Desempeño Laboral</i> con 24 records (items).	
			MUESTRA	ESTADISTICO	
			La muestra es igual a 30 trabajadores profesionales de CENESAM.	Estadístico SPSS versión 25	

<p>4. ¿De qué manera la remuneración por compensación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023?</p>	<p>4. Determinar si las remuneraciones por compensaciones del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023</p>	<p>H4: Las remuneraciones por compensaciones del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en CENESAM SAC-Ate-Vitarte-2023</p>	<p>No se considerará los profesionales que participaron en la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos</p>		
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Peso %	ESCALA DE CATEGORÍAS	NIVEL DE MEDICION
V1 Gestión por Competencias	<p>Según Cruzata y Deroncele (2017) la formación de competencias "es considerada un camino seguro a la obtención de los objetivos propuestos en el ámbito laboral" (Ulloa, 2015; Deroncele, 2015)</p> <p>Marín, S. P. (2021). El enfoque de competencias está cada vez más extendido dentro de la gestión de recursos humanos de las empresas y organizaciones de todo tipo. La razón de esta aceptación del enfoque de competencias se puede considerar que está en las ventajas que aporta a la gestión de las personas que conforman una organización, al permitir que ésta sea más eficaz y eficiente y, como consecuencia, más útil y rentable para la empresa.</p>	<p>La investigación sobre un modelo de gestión de competencias, fortalece a la coordinación de <i>Contratación</i> al momento de <i>seleccionar</i> el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo. Con este modelo se pretende el <i>reclutamiento</i> del cliente interno de acuerdo al nivel de instrucción y la experiencia que haya generado; además sirve de guía a la coordinación de <i>capacitación</i> y formación para un mejor desempeño al momento de organizar un plan de entrenamiento para el personal, que vaya orientado con el puesto que cada uno ejecuta. <i>Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020).</i></p> <p>Para el presente Proyecto de Tesis se presentan un instrumento con 04 dimensiones, 10 indicadores y 20 records (items), cuyas dimensiones están referenciados en</p>	<p>Selección de Personal</p> <p><i>Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020).</i> Capacidad para establecer el método de selección más adecuado de acuerdo con las necesidades y el perfil del puesto y de la empresa</p>	<p>✓ Currículum vitae</p> <p>✓ Entrevista</p> <p>✓ Contratación</p>	<p>1. Los datos que se especifican en un currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador.</p> <p>2. El currículum vitae es el primer filtro para el ingreso de personal calificado.</p> <p>3. La entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la experiencia del personal.</p> <p>4. La entrevista personal debería analizar todas las características de personalidad del candidato para cubrir el puesto de trabajo.</p> <p>5. Una buena contratación de personal es de vital importancia para desarrollar estrategias inclusivas para el puesto de trabajo.</p> <p>6. Una buena contratación del personal contribuye a desarrollar actividades planificadas para el puesto de trabajo.</p>	13.64%	<p>Totalmente en Desacuerdo=1 En Indiferente=3 De Acuerdo=4 Totalmente de Acuerdo=5</p>	Ordinal
			<p>Capacitación de personal</p> <p><i>Basualto y Sisto (2017)</i> aportaron que la capacitación es un elemento que incrementa la productividad en la economía, la misma que debe realizarse a los trabajadores de las empresas y a las personas de bajos ingresos que no participan en el mercado laboral</p>	<p>✓ Presupuesto para Capacitación</p> <p>✓ Capacitación</p> <p>✓ Plan o programa de Capacitación</p>	<p>7. El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación</p> <p>8. La capacitación debe priorizar la sensibilización del personal de su puesto de trabajo.</p> <p>9. La capacitación es importante para mejorar los procesos.</p> <p>10. El plan de capacitación es una herramienta que va a detectar las necesidades de capacitación del personal</p> <p>11. El plan de capacitación nos sirve para la evaluación de los resultados.</p>	11.34%		
			<p>Reclutamiento de personal</p> <p><i>Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020).</i> El reclutamiento puede definirse como un proceso orientado a la búsqueda oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad de candidatos con potencial para cubrir una vacante</p>	<p>✓ Convocatoria</p> <p>✓ Costo por contratación</p>	<p>12. La convocatoria del personal debería ser abierta, es decir, de carácter público.</p> <p>13. Una buena estrategia de convocatoria del personal debería asegurar el éxito del proceso de reclutamiento.</p> <p>14. El costo por contratación establece en parte la efectividad del proceso de reclutamiento y la selección del personal.</p> <p>15. Conocer el costo por contratación puede ayudar en el reclutamiento selectivo del personal.</p>	9.09%		
			<p>Remuneraciones-Compensaciones de personal</p> <p><i>Terán (2017),</i> en su estudio: Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral en Arequipa, describe el salario emocional como las compensaciones no</p>	<p>✓ Base del sueldo</p>	<p>16. Las remuneraciones deben otorgarse en base al sueldo promedio del mercado laboral.</p> <p>17. Un sistema de remuneración justo y equitativa mejora la marca empleadora.</p> <p>18. Un sistema de remuneración justo y equitativa retiene el talento y aumenta la satisfacción laboral</p> <p>19. La distribución de remuneraciones y compensaciones se debería definir según al puesto de trabajo</p>	11.34%		

		<i>Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020); Basualto y Sisto (2017); Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020); y Terán (2017)</i>	económicas y beneficios que obtienen los colaboradores en la organización.	✓ Equidad y distribución justa	20. La distribución de beneficios sociales y afines deberían ser iguales para todos los trabajadores.			
V2 Desempeño laboral	El desempeño laboral es un aspecto importante debido a que el trabajador refleja la máxima eficiencia de sus funciones logrando resultados favorables en el puesto que ocupa para cumplir con el logro de las metas propuestas por las organizaciones. <i>Montenegro Piedra, Y. A., & Valenzuela Medina, K. J. (2019).</i>	El desempeño laboral bajo la perspectiva del método Dacum se alinea en cuatro dimensiones: actitud, personalidad, percepción y aprendizaje, así se configuran variables como: dedicación, trabajo en equipo, habilidades y satisfacción laboral. <i>Medina, M. G., Andino, M. G., & Analuiza, J. C. (2019).</i> Para el presente Proyecto de Tesis se presentan un instrumento con 03 dimensiones, 06 indicadores y 24 records (items), cuyas dimensiones están referenciados en <i>García Capcha, G. A. (2018); Ortega (2017); y Vargas, Barrientos y Llontop (2017),</i>	Conocimientos <i>García Capcha, G. A. (2018).</i> La gestión de conocimiento es un compendio de estrategias y actividades orientadas a aprovechar el conocimiento para crear valor en organizaciones.	✓ Adquisición de conocimientos	21. Los trabajadores que recién ingresan a laborar deberían aprender sus actividades observando a sus demás compañeros. 22. Las plataformas electrónicas son la base, para la Adquisición de nuevos conocimientos e información. 23. Las inducciones al personal es lo más importante, para adquirir conocimientos en un nuevo puesto de trabajo. 24. El conocimiento previo y la experiencia son la base para el desarrollo de la adquisición de nuevos conocimientos	9.09%	Totalmente en Desacuerdo=1 En Desacuerdo=2 Indiferente=3 De Acuerdo=4 Totalmente de Acuerdo=5	Ordinal
			Habilidades En su artículo, <i>Ortega (2017)</i> indica que estas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales.	✓ Orientación de resultados	25. La orientación a resultados permite mejorar las funciones de los trabajadores 26. La orientación a resultados permite proponer soluciones para cumplir más eficientemente con las labores. 27. La orientación a resultados permite el uso más eficiente de recursos. 28. La orientación a resultados fomenta la disciplina y constancia en el equipo. 29. La orientación a resultados contribuye a incrementar la calidad del trabajo.	22.73%		
				✓ Trabajo en equipo	30. Los trabajadores participan de forma activa en las tareas de equipo de acuerdo a sus habilidades. 31. El trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos. 32. El trabajo en equipo sirve para obtener mejores resultados. 33. Las habilidades blandas permiten la relación e interacción entre las personas. 34. Las habilidades blandas permiten fortalecer el trabajo en equipo.	22.73%		
			Actitudes <i>Vargas, Barrientos y Llontop (2017),</i> precisan que la actitud del personal se asocia a límite del tiempo, situaciones insatisfactorias, aspectos de cultura, creencias del riesgo, así como su percepción frente a la labor que realiza.	✓ Medición de actitudes	35. La medición de actitudes contribuye a lograr un adecuado comportamiento humano en las organizaciones. 36. La medición de actitudes contribuye a mejorar el desempeño laboral.	22.73%		
	✓ Conductas	37. Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la empresa 38. Las actitudes manejan las conductas en el ambiente laboral. 39. Las actitudes Influye en nuestro comportamiento en nuestra tarea diaria.						
				✓ Valores	40. La empresa difunde los valores de la organización. 41. Los valores de la empresa contribuyen a fidelizar a sus empleados. 42. La empresa, internaliza valores adecuados dentro de la organización.			

					<p>43. Los valores dentro de la organización contribuyen a mejorar el clima laboral.</p> <p>44. Los valores dentro de la organización contribuyen a mejorar la calidad del trabajo.</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

ANEXO 3: Instrumentos Validados

Cuestionario: Gestión por Competencias (V1)

Características de los participantes:

Mujeres y hombres entre 23 a 55 años, trabajadores profesionales de la empresa CENESAMS.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023, evaluación en el período enero a junio 2023.

Presentación:

Se está realizando una investigación titulada “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la empresa CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023”. La encuesta es anónima y confidencial y presenta un cuestionario con 04 dimensiones, 10 indicadores y 20 records (items) aplicado a la variable Gestión por Competencias (V1).

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
GESTIÓN POR COMPETENCIAS (V1)	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SELECCIÓN DEL PERSONAL					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
7					

8	La capacitación debe priorizar la sensibilización del personal de su puesto de trabajo.					
9	La capacitación es importante para mejorar los procesos.					
10	El plan de capacitación es una herramienta que va a detectar las necesidades de capacitación del personal.					
11	El plan de capacitación nos sirve para la evaluación de los resultados.					
DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL						
12	La convocatoria del personal debería ser abierta, es decir, de carácter público.					
13	Una buena estrategia de convocatoria del personal debería asegurar el éxito del proceso de reclutamiento.					
14	El costo por contratación establece en parte la efectividad del proceso de reclutamiento y la selección del personal.					
15	Conocer el costo por contratación puede ayudar en el reclutamiento selectivo del personal.					
DIMENSIÓN: REMUNERACIONES-COMPENSACIONES DE PERSONAL						
16	Las remuneraciones deben otorgarse en base al sueldo promedio del mercado laboral.					
17	Un sistema de remuneración justo y equitativa mejora la marca empleadora.					
18	Un sistema de remuneración justo y equitativa retiene el talento y aumenta la satisfacción laboral.					
19	La distribución de remuneraciones y compensaciones se debería definir según al puesto de trabajo.					
20	La distribución de beneficios sociales y afines deberían ser iguales para todos los trabajadores.					

Cuestionario: Desempeño Laboral (V2)

Características de los participantes:

Mujeres y hombres entre 23 a 55 años, trabajadores profesionales de la empresa CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023, evaluación en el período enero a junio 2023.

Presentación:

Se está realizando una investigación titulada “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la empresa CENESAM S.A.C. Ate-Vitarte, Lima-2023”. La encuesta es anónima y confidencial y presenta un cuestionario con 03 dimensiones, 06 indicadores y 24 records (items) aplicado a la variable Desempeño Laboral (V2).

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
DESEMPEÑO LABORAL (V2)		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS						
21	Los trabajadores que recién ingresan a laborar deberían aprender sus actividades observando a sus demás compañeros.					
22	Las plataformas electrónicas son la base, para la adquisición de nuevos conocimientos e información.					
23	Las inducciones al personal es lo más importante, para adquirir conocimientos en un nuevo puesto de trabajo.					
24	El conocimiento previo y la experiencia son la base para el desarrollo de la adquisición de nuevos conocimientos.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES						
25	La orientación a resultados permite mejorar las funciones de los trabajadores.					
26	La orientación a resultados permite proponer soluciones para cumplir más eficientemente con las labores.					
27	La orientación a resultados permite el uso más eficiente de recursos.					
28	La orientación a resultados fomenta la disciplina y constancia en el equipo.					
29	La orientación a resultados contribuye a incrementar la calidad del trabajo.					
30	Los trabajadores participan de forma activa en las tareas de equipo de					

	acuerdo a sus habilidades.					
31	El trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos.					
32	El trabajo en equipo sirve para obtener mejores resultados.					
33	Las habilidades blandas permiten la relación e interacción entre las personas.					
34	Las habilidades blandas permiten fortalecer el trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN: ACTITUDES						
35	La medición de actitudes contribuye a lograr un Adecuado comportamiento humano en las organizaciones.					
36	La medición de actitudes contribuye a mejorar el desempeño laboral.					
37	Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la empresa					
38	Las actitudes manejan las conductas en el ambiente laboral.					
39	Las actitudes Influye en nuestro comportamiento en nuestra tarea diaria.					
40	La empresa difunde los valores de la organización.					
41	Los valores de la empresa contribuyen a fidelizar a sus empleados.					
42	La empresa, internaliza valores adecuados dentro de la organización.					
43	Los valores dentro de la organización contribuyen a mejorar el clima laboral.					
44	Los valores dentro de la organización contribuyen a mejorar la calidad del trabajo.					

ANEXO 4: Consentimiento Informado



DECLARACIÓN JURADA

Yo, Vivanco Cristobal Sthefany Virginia, identificado con DNI 72946020

REPRESENTANTE DE LA INSTITUCION	Teléfono fijo:	Teléfono celular:
GERENTE GENERAL	01-3438740	988992203

Preciso que la población a encuestar va hacer ser aproximadamente de 35 trabajadores que corresponden al personal profesional de CENESAM, para el desarrollo de la investigación Titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE VITARTE-LIMA, 2023"

Que tiene como representante al investigador: Alfonso Javier Vilca Montalvo, que actualmente es egresado de la EPG-FCA-UNAC, según consta en la constancia de egresado No 426-2022-EPG-UNAC, con fecha 20.10.2022.

Lima 15 febrero 2023


Vivanco Cristobal Sthefany Virginia
DNI: 72946020

ANEXO 5: Validación de Instrumentos expertos

Experto 1: Dr. Rufino Alejos Ipanaqué

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Gestión por Competencias

1.3 Apellidos y nombres del experto:

RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	5	10	15	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	#	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	82				
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																79					
4. Organización	el orden de los ítems y áreas es adecuado																80					
5. Suficiencia	El número de ítems es suficiente para medir la variable																	81				
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																79					
7. Coherencia	Tiene base teórica y científica que respalda																	81				
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe coherencia																80					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																	82				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																79					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

V. OBSERVACIONES: NINGUNA



FIRMA DE EXPERTO

Nombre: RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ

D.N.I. N° 25446892

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Desempeño Laboral

1.3 Apellidos y nombres del experto:

RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy buena			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado															80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														75						
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia															78					
4. Organización	el orden de los ítems y áreas es adecuado																82				
5. Suficiencia	El número de ítems es suficiente para medir la variable															80					
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																81				
7. Consistencia	Tiene base teórica y científica que respalda																82				
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe coherencia																81				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico															79					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

V. OBSERVACIONES: NINGUNA



FIRMA DE EXPERTO

Nombre: RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ

DNI N°25446892

Experto 2: Mg. Alfonso Salvador Amable Farro

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Gestión por Competencias

1.3 Apellidos y nombres del experto:

ALFONSO SALVADOR AMABLE FARRO

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente		Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	##
1. Claridad	Está formulado con lenguaje adecuado																	X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																	X			
4. Organización	el orden de los ítem y áreas es adecuado																			X	
5. Suficiencia	El número de ítem es suficiente para medir la variable																			X	
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. Consistencia	Tiene base teórica y científica que respalda																			X	
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe coherencia																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

b) Muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93.5%

V. OBSERVACIONES: Procede su aplicación

Alfonso S. Amable Farro

FIRMA DE EXPERTO

Nombre Alfonso S. Amable Farro

DNI 15728801

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA GENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Desempeño Laboral

1.3 Apellidos y nombres del experto:

ALFONSO SALVADOR AMABLE FARRO

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montaño Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje adecuado																		X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				X
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																		X		
4. Organización	el orden de los ítems y áreas es adecuado																				X
5. Suficiencia	El número de ítems es suficiente para medir la variable																				X
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. Consistencia	Tiene base teórica y científica que respalda																				X
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe coherencia																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

V. OBSERVACIONES: Procede su aplicación

Alfonso S. Amable Farro

FIRMA DE EXPERTO

Nombre Alfonso S. Amable Farro

DNI 15728801

Experto 3: PhD. Sonia Luque Peralta

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Gestión por Competencias

1.3 Apellidos y nombres del experto:

SÓNIA LUQUE PERALTA

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente					Deficiente					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Está formulado con lenguaje adecuado																		90							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			93						
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																			94						
4. Organización	el orden de los ítems y áreas es adecuado																			95						
5. Suficiencia	El número de ítems es suficiente para medir la variable																				95					
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			92						
7. Coherencia	Tiene base teórica y científica que respalda																			94						
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe coherencia																				95					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																				97					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				95					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

V. OBSERVACIONES: _____



Dra. Sonia Luque Peralta

DNI 40746679

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

**“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023”**

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Desempeño Laboral

1.3 Apellidos y nombres del experto:

SÓNIA LUQUE PERALTA

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en *Gerencia del Talento Humano*. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy buena			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	##
1. Claridad	Está formulado con lenguaje adecuado																				94
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				93
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																				93
4. Organización	el orden de los ítems y áreas es adecuado																				95
5. Suficiencia	El número de ítems es suficiente para medir la variable																				94
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				93
7. Consistencia	Tiene base teórica y científica que respalda																				93
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema o hipótesis existe coherencia																				95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																				95
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

V. OBSERVACIONES: _____



Dra. Sonia Luque Peralta

DNI 40746679

Experto 4: Mg. Karen Condori Zamora

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Gestión por Competencias

1.3 Apellidos y nombres del experto:

KAREN CONDORI ZAMORA

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente					Deficiente					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	5	10	15	20	21	25	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	95	##				
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																				95					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				90					
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																					95				
4. Organización	el orden de los ítems y áreas es adecuado																					95				
5. Suficiencia	El número de ítems es suficiente para medir la variable																					95				
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				90					
7. Consistencia	Tiene base teórica y científica que respalda																					95				
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe coherencia																					95				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																					95				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					95				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA



FIRMA DE EXPERTO

Nombre: Karen Melissa Condori Zamora

DNI: 10669108

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación:

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA CENESAM S.A.C.-ATE-VITARTE-LIMA, 2023"

1.2 Nombre del instrumento motivo de la evaluación:

Desempeño Laboral

1.3 Apellidos y nombres del experto:

KAREN CONDORI ZAMORA

1.4 Institución donde labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO DOCENTE FCA

1.5 Autor del instrumento:

Vilca Montalvo Alfonso Javier

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Gerencia del Talento Humano. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en el apartado de observaciones.

INDICADORES	CRITERIOS	Muy deficiente		Deficiente				Regular				Buena				Muy buena						
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																			90		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				90	
3. Actualidad	adecuado al avance de la ciencia																					95
4. Organización	el orden de los ítem y áreas es adecuado																					
5. Suficiencia	El número de ítem es suficiente para medir la variable																					95
6. Intencionalidad	adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					95
7. Consistencia	Tiene base teórica y científica que respalda																					95
8. Coherencia	Entre el objetivo, problema o hipótesis existe coherencia																					95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico																					90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) deficiente c) regular d) buena e) muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA



FIRMA DE EXPERTO

Nombre: Karen Melissa Condori Zamora

DNI:10669108

ANEXO 6: Base de Datos

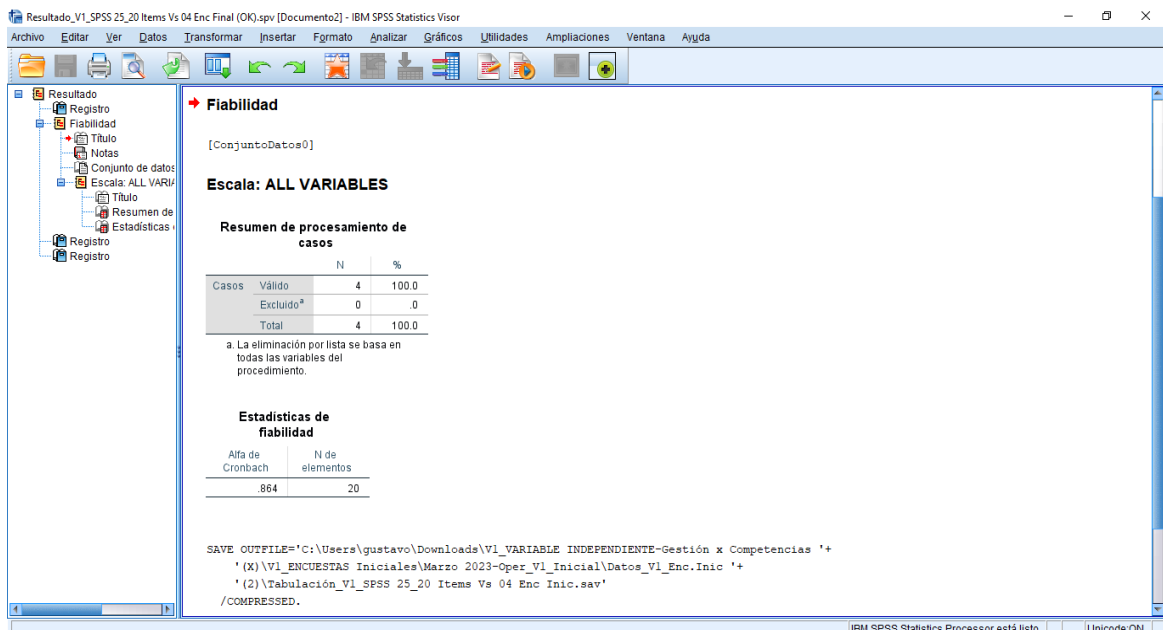
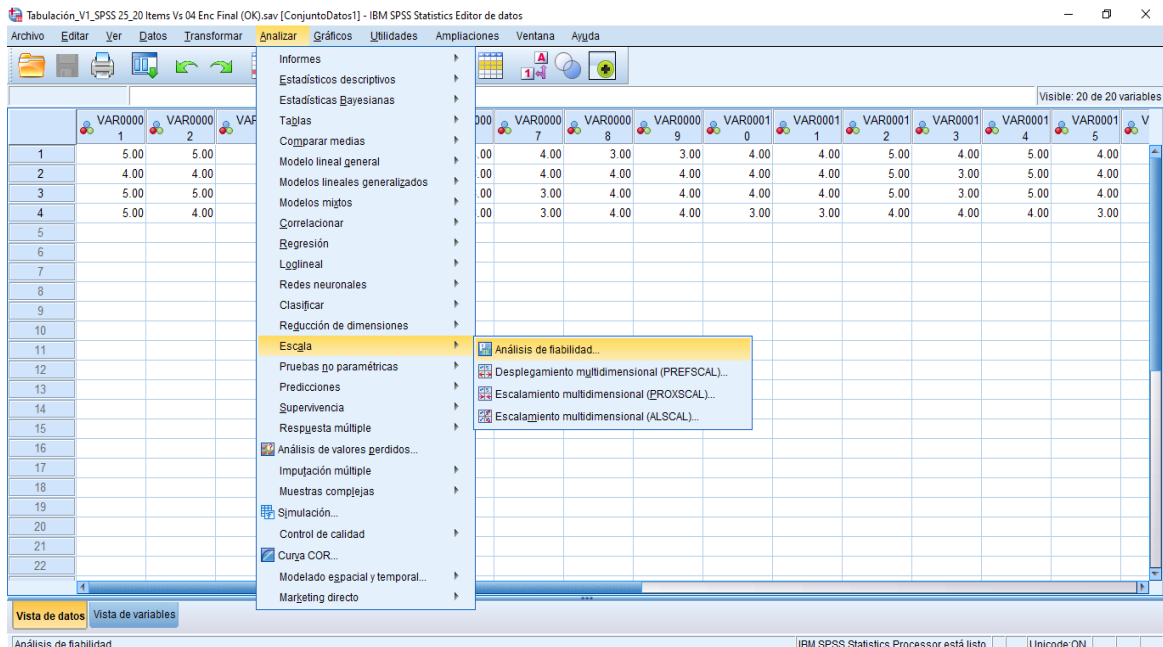
6.1. Análisis de confiabilidad

Variable 1: Gestión por competencias

Base de datos Original V1: Gestión por competencias																				
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5
3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5
4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3

BNCA
SVC
OALA
RHQS

Alfa de Cronbach = 0.864



Variable 2: Desempeño Laboral

Base de datos Original V2: Desempeño Laboral																								
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it55	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4

BNCA
SVC
OALA

Alfa de Cronbach = 0.828

Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

VAR0000 1 4.00 4.00
VAR0000 2 4.00 2.00
VAR0000 3 5.00 2.00

Analizar > Escala > **Análisis de fiabilidad...**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Resultado_V2_SPSS_25_24 Items Vs 03 Enc Final.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado > Fiabilidad > Escala: ALL VARIABLES

Fiabilidad

Avisos

La escala tiene elementos de varianza cero.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	3	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	3	100.0

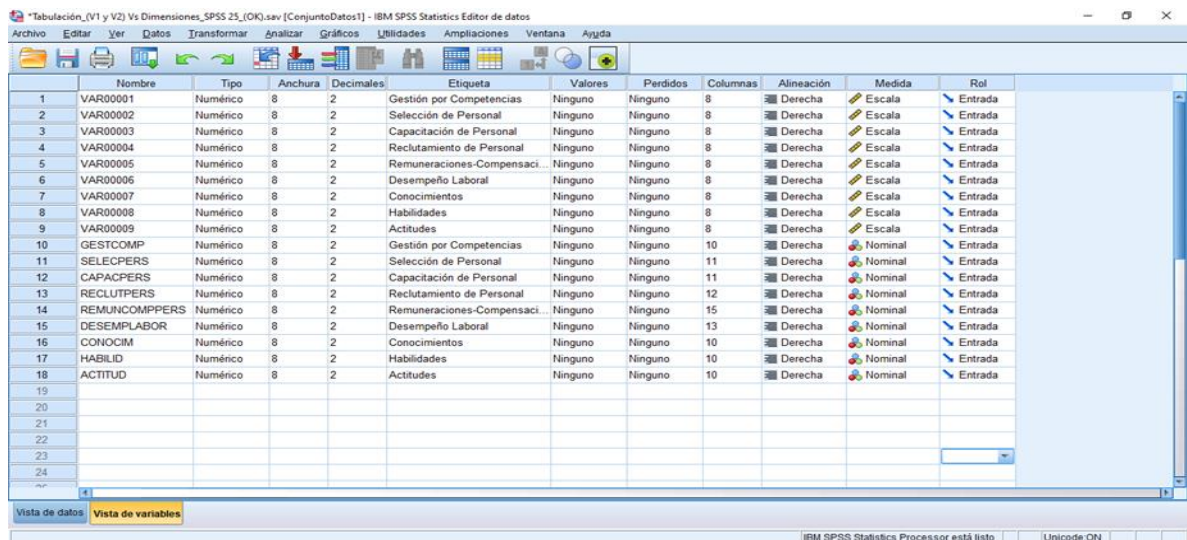
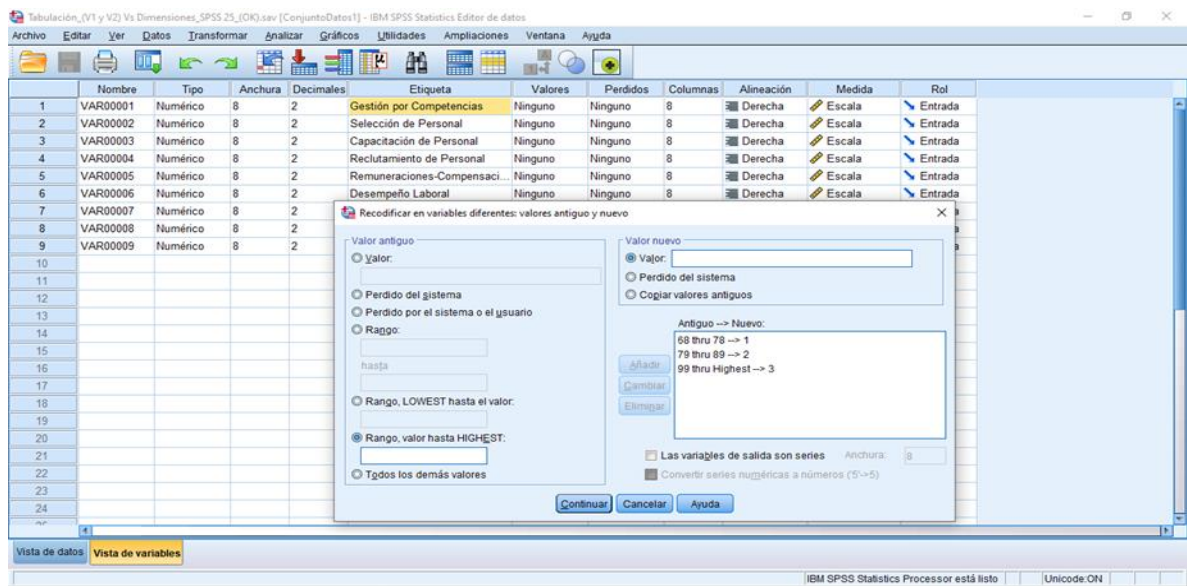
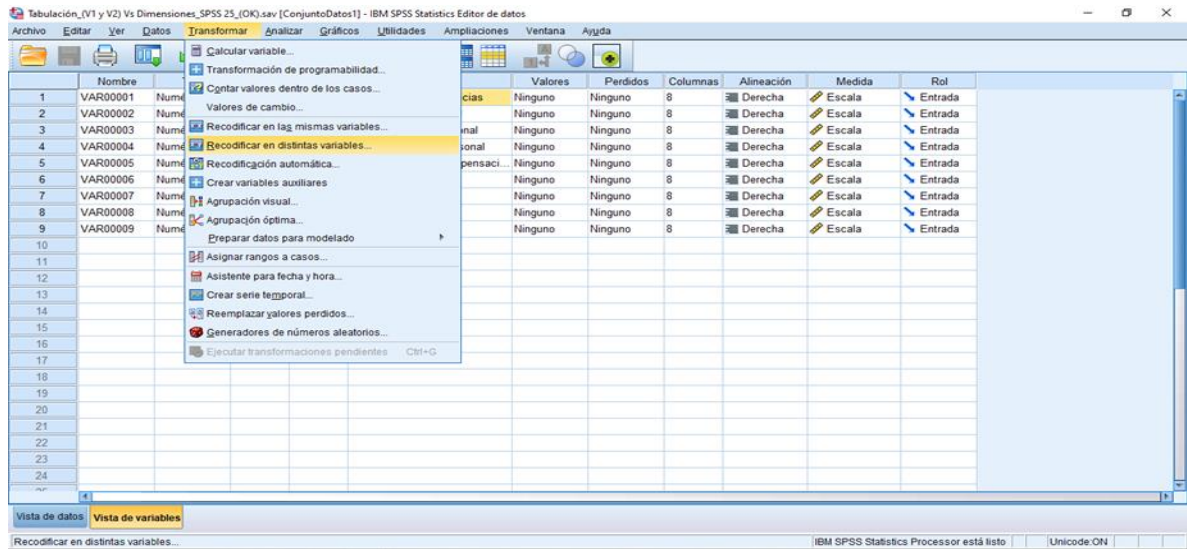
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.828	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

6.3. Transformación de variables en SPSS 25



6.4. Generación de niveles

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	2	Gestión por Competencias	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	2	Selección de Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	2	Capacitación de Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	2	Reclutamiento de Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	2	Remuneraciones/Compensaci	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	2	Etiquetas de valor				Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	2	C				Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	2	H				Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	2	A				Derecha	Escala	Entrada
10	GESTCOMP	Númérico	8	2	G				Derecha	Nominal	Entrada
11	SELECPERS	Númérico	8	2	S	1.00 = "Malo"			Derecha	Nominal	Entrada
12	CAPACERS	Númérico	8	2	C	2.00 = "Regular"			Derecha	Nominal	Entrada
13	RECLUTERS	Númérico	8	2	R	3.00 = "Bueno"			Derecha	Nominal	Entrada
14	REMUNCOMPERS	Númérico	8	2	R				Derecha	Nominal	Entrada
15	DESEMPLABOR	Númérico	8	2	D				Derecha	Nominal	Entrada
16	CONOCIM	Númérico	8	2	C				Derecha	Nominal	Entrada
17	HABILID	Númérico	8	2	H				Derecha	Nominal	Entrada
18	ACTITUD	Númérico	8	2	A				Derecha	Nominal	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Etiquetas de valor

Valor:

Etiqueta:

1.00 = "Malo"

2.00 = "Regular"

3.00 = "Bueno"

Añadir Cambiar Eliminar

Ortografía

Aceptar Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	2	Gestión por Competencias	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	2	Selección de Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	2	Capacitación de Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	2	Reclutamiento de Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	2	Remuneraciones/Compensaci	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	2	Etiquetas de valor				Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	2	C				Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	2	H				Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	2	A				Derecha	Escala	Entrada
10	GESTCOMP	Númérico	8	2	G				Derecha	Nominal	Entrada
11	SELECPERS	Númérico	8	2	S	1.00 = "Bajo"			Derecha	Nominal	Entrada
12	CAPACERS	Númérico	8	2	C	2.00 = "Medio"			Derecha	Nominal	Entrada
13	RECLUTERS	Númérico	8	2	R	3.00 = "Alto"			Derecha	Nominal	Entrada
14	REMUNCOMPERS	Númérico	8	2	R				Derecha	Nominal	Entrada
15	DESEMPLABOR	Númérico	8	2	D				Derecha	Nominal	Entrada
16	CONOCIM	Númérico	8	2	C				Derecha	Nominal	Entrada
17	HABILID	Númérico	8	2	H				Derecha	Nominal	Entrada
18	ACTITUD	Númérico	8	2	A				Derecha	Nominal	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Etiquetas de valor

Valor:

Etiqueta:

1.00 = "Bajo"

2.00 = "Medio"

3.00 = "Alto"

Añadir Cambiar Eliminar

Ortografía

Aceptar Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

6.5. Generando los gráficos con las variables y dimensiones transformadas

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The main window displays a list of variables with columns for Nombre, Tipo, Anchura, Decimales, Etiqueta, Valores, Perdidos, Columnas, Alineación, Medida, and Rol. Two dialog boxes are open: 'Frecuencias' and 'Frecuencias: Gráficos'. The 'Frecuencias' dialog has 'Gestión por Compet...' selected in the Variables list. The 'Frecuencias: Gráficos' dialog shows 'Gráficos de barras' selected under 'Tipo de gráfico' and 'Frecuencias' selected under 'Valores del gráfico'.

6.6. Resultados inferenciales obtenidos a través del SPSS 25

Hipótesis general e hipótesis específica 1

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visualizador interface displaying non-parametric correlation results. The first set of variables is 'Gestión por competencias' and 'Desempeño laboral', showing a Spearman correlation coefficient of .954. The second set of variables is 'Selección de personal' and 'Desempeño laboral', showing a Spearman correlation coefficient of .809. Both correlations are significant at the 0.01 level.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	.954**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.954**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	.809**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.809**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

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

Hipótesis específica 2 e hipótesis específica 3

IBM SPSS Statistics Viewer

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

/VARIABLES=VAR00003 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlación	Capacitación de personal	Desempeño laboral
			1,000	,736**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coefficiente de correlación	Reclutamiento de personal	Desempeño laboral
			1,000	,849**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

hipótesis específica 4

IBM SPSS Statistics Viewer

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coefficiente de correlación	Reclutamiento de personal	Desempeño laboral
			1,000	,849**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Remuneraciones-Compensaciones de personal	Coefficiente de correlación	Remuneración mes-Compensaciones de personal	Desempeño laboral
			1,000	,844**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.