



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MEDICAL DENT DIGITAL SEDE JESÚS MARÍA, LIMA 2022”.

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en administración

Autora:

Michelle Alessandra Napanga Lopez.

Asesor:

Mg. Víctor Fabian Romero Escalante.

<https://orcid.org/0000-0002-7186-9411>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	06782959
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	SARA ZACARÍAS VALLEJOS	46386485
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	CRISTIAN MARTINEZ AGAMA	44615127
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE GRÁFICOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	39
CAPÍTULO III. RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	56
CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Componentes del Modelo del Iceberg.....	37
Tabla 2. Criterios de Inclusión y exclusión para determinar la muestra.....	43
Tabla 3. Baremos para interpretación.....	48
Tabla 4. Estadística de Confiabilidad.....	50
Tabla 5. Área de trabajo de los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	51
Tabla 6. Género de los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	52
Tabla 7. La dimensión Competencias Cardinales en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	53
Tabla 8. La dimensión Competencias Específicas en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	54-55
Tabla 9. La variable Gestión por Competencias en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	56

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1. Modelo de Iceberg.....	36
Gráfico 2. Proceso de Análisis de datos obtenidos.....	47
Gráfico 3. Área de trabajo de los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	51
Gráfico 4. Género de los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	52
Gráfico 5. La dimensión Competencias Cardinales en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	54
Gráfico 6. La dimensión Competencias Específicas en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	55
Gráfico 7. La variable Gestión por Competencias en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María.....	56-57

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló bajo la metodología de estudio tipo cuantitativa. Asimismo, el diseño aplicado para la investigación fue no experimental, descriptivo transversal con una variable. De manera que, su objetivo principal es describir la Gestión por competencias en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital Sede Jesús María, Lima 2022. La técnica empleada para el estudio fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario formado por 40 ítems, para lo cual se utilizó un instrumento anteriormente validado y se adaptó al estudio de la empresa Medical Dent Digital teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores establecidos. Cabe resaltar que, el instrumento fue revalidado por una profesional del tema en estudio. Para la muestra, se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo intencional y se estableció criterios de inclusión y exclusión para la misma. A continuación, se aplicó el cuestionario a la muestra seleccionada, la cual estuvo conformada por 26 colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María. Por último, los resultados mostraron que el 73.1% de colaboradores considera que la Gestión por Competencias es Eficiente en la empresa Medical Dent Digital. Respecto a las Competencias Cardinales, el 69.2% de colaboradores presenta un nivel Bueno. En relación a las Competencias Específicas, el 73.1% de colaboradores presenta un nivel Bueno.

Palabras clave: Gestión por competencias, gestión del talento humano, competencias.

ABSTRACT

The present investigation was developed under the quantitative type study methodology. Likewise, the design applied for the research was non-experimental, cross-sectional descriptive with one variable. So, its main objective is to describe Competency Management in the collaborators of the company Medical Dent Digital to Jesús María, Lima 2022. The technique used for the study was the survey and the instrument applied was a questionnaire made up of 40 items, for which a previously validated instrument was used and adapted to the study of the Medical Dent Digital company, taking into account the established dimensions and indicators. It should be noted that the instrument was revalidated by a professional on the subject under study. For the sample, an intentional non-probabilistic sampling was applied and inclusion and exclusion criteria were established for it. Next, the questionnaire was applied to the selected sample, which was made up of 26 employees of the company Medical Dent Digital, Jesús María headquarters. Finally, the results showed that 73.1% of collaborators consider that Management by Competencies is Efficient in the company Medical Dent Digital. Regarding the Cardinal Competences, 69.2% of collaborators present a Good level. In relation to the Specific Competences, 73.1% of collaborators present a Good level.

Keywords: Skills management, human talent management, skills.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Albini, A., Peres, A., Almeida, M. (2021). Aportes del Modelo Simplificado de Gestión por Competencias a una Secretaría Municipal de Salud. *Revista Latino-americana de Enfermagem* 29: e3429.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/D6VSYTCZ5Shhpwq88jCBLLJ/?format=pdf&lang=es>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*. [archivo PDF]
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alles, M. (2006). Selección por competencias (2a ed). Buenos aires. Ediciones Granica S.A.
Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/73382397/Gestion-Por-Competencias>
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. [archivo PDF]. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Almandoz, S. (2020) *Gestión por competencias en los trabajadores del área administrativa de una empresa dedicada a los servicios de impresión en Lima Cercado- 2018* [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25496/Almandoz%20Carrasco%2c%20Silvana%20Alexandra.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Argüelles, D. (2011). Un Modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (71) 148-161. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20623157010>

Becerra, M., & Campos, F. (2012). *El Enfoque por competencias y sus aportes en la Gestión de Recursos humanos* (Memoria para optar al título de Psicólogo). Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>

Bello, E. (2022) *Qué es la gestión por competencias y cómo afecta en la productividad*. IEBS Digital School. <https://www.iebschool.com/blog/gestion-por-competencias-rrhh-2-0/>

Cárdenas, M. (2013). La globalización y el impacto de la integración económica en el derecho administrativo colombiano. *Revista IUS*, Vol. 8 (33), 77-97. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100005

Castañeda, M. (2021). *Gestión por competencias y productividad en la empresa Laboratorios Portugal, Magdalena del Mar- 2021* [Tesis de Licenciatura en Administración de empresas, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1709/Casta%20b1eda%20Pinedo%20Martha%20Graciela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coll, F. (06 de octubre de 2020). *Baremo*. Economipedia. Recuperado el 18 de octubre de 2022: <https://economipedia.com/definiciones/baremo.html#:~:text=Un%20baremo%2C%20es%20una%20tabla,puede%20abordar%20desde%20dos%20perspectivas.>

Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión* (33), 140-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64624867007>

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* [Archivo PDF].

<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Deloitte Consulting (2018). *Gestión de RR.HH. en América Latina*. [Archivo PDF].

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Gesti%C3%B3n%20de%20RRHH%20en%20América%20Latina.pdf>

Durán, C., Avilán, A. y Morales, J. (2011). *Gestión por competencias: Diseño de un proceso operativo en una empresa del sector manufacturero*. [Archivo PDF].

<http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v2n1/2027-5692-sdn-2-01-115.pdf>

ESAN Graduate School of Business (15 de julio 2016) ¿Qué son competencias?

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-son-competencias>

ESAN (19 de Septiembre 2016). La capacitación y el desarrollo de competencias. *Revista*

Conexión ESAN. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias/>

García, Y., Reyes, L., Carballo, C. (2009). ¿Por qué la importancia de implementar Sistemas de Gestión por Competencias en nuestras organizaciones? *Ciencias Holguín*, XV (2),1-

9. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517990005>

Guevara, G., Verdesoto, A., Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista*

Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 4(3), 163-173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>

HayGroup (1996). *Las Competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos*.
(2ª Ed.) España: Ediciones Deusto S.A.

Hernández, R. (2006). *Enfoque cualitativo y cuantitativo, según Hernández Sampieri*.
McGraw-Hill. Cuarta edición. <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación 6ª Edición*. Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

León, M. (2018). *Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa Thicegen S.R.L. en San Juan de Marcona- Ica 2018* [Tesis de Licenciatura en Administración de empresas, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/862/Leon%20Taipe%2c%20Marco%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, A. (2016). *La gestión por competencias en profesionales de la salud en la provincia de Cádiz* [Tesis doctoral, Universidad de Cádiz].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=50828>

López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20 (1), 311-322.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Creative Commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Llanos, L. (2022). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral en la empresa 2B & C Ingenieros S.A.C. Chiclayo, 2018* [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9418>
- Manrique, A. (2016) *Gestión y diseño: Convergencia disciplinar* [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/2020/Downloads/8808-Texto%20del%20art%C3%ADculo-36666-2-10-20160818%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/2020/Downloads/8808-Texto%20del%20art%C3%ADculo-36666-2-10-20160818%20(4).pdf)
- Martínez, V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas* [Tesis de Maestría en Administración, Instituto Politécnico Nacional]. <https://xdoc.mx/documents/gestion-del-talento-humano-por-competencias-para-una-empresa-de-5ea35377558c1>
- Mejía, A. y Jaramillo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 4 (1), 43-81. <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=105316847004>
- Mejía, A., Bravo, M., y Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, XXXIV (1), 2-11. <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=360433593002>
- Méndez, C. (2017). *Gestión de Recursos Humanos por competencias en la Cooperativa de ahorro y crédito La Inmaculada Concepción R.L ubicada en La Cabecera departamental de Huehuetenango* [Archivo PDF]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>

- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. [Archivo PDF].
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Meza, E. (2021). *Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez – Pasco, 2021*. [Tesis de Licenciatura en Administración con Mención en Gestión empresarial, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5273/Edmar_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, (2000). Globalización: Conceptos, características y contradicciones. *Revista Educación* 24(1), 7-12. Recuperado de:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/1045/1110>
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (4), 572-580.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Palella, S., Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Recuperado de:
<https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologic3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Pares, J. y Castro, Y. (2020). *Repercusiones de la pandemia COVID- 19 en los ingresos y egresos económicos del odontólogo general*. [Archivo PDF].
<file:///C:/Users/2020/Downloads/65789.pdf>
- Ruthes, R. y Cunha I. (2008). Entendiendo las competencias para su aplicación en la enfermería. *Rev. Bras Enferm*, 61 (1), 109- 102.

<https://www.scielo.br/j/reben/a/6T7PDPHS6QSKGswBb8TWjFm/?format=pdf&lang=pt>

Salkind, N. (1998). Métodos de Investigación. [Archivo PDF].

[file:///C:/Users/Michelle/Downloads/M%C3%A9todos-de-investigacion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Michelle/Downloads/M%C3%A9todos-de-investigacion%20(1).pdf)

Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, (12),

115-133. <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=21301208>

Ubillus, Y. (2021). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en el*

Laboratorio de análisis clínico Precisa Diagnostica S.A.C. Chiclayo 2018 [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8585/Ubillus%20Mondrag%c3%b3n%20Yessenia%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valecillos, C. (2013). Intervenciones para la formación del talento humano por competencias

dentro del enfoque Organizaciones Inteligentes. *Negotium*, 9 (26), 143-

167. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464007>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

[publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

[gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

Villalobos, A., Quiroz, D. y León, G. (2011). Algunas consideraciones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas (MCC): un

enfoque operante. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29 (1), 62-76.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79920065006>