



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS SEGÚN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE
HOMOLOGACIONES DEL DISTRITO DE LINCE,
2023”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Becky Rocio Mancilla Castro

Asesor:

Mg. Aldo Rafael Medina Gamero

<https://orcid.org/0000-0003-3352-8779>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MAGNOLIA JESUS DUSEK PAZ	06782959
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	JUAN ELÍAS CARREÑO MARTÍNEZ	09339841
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	45809977
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis final

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	David Antonio Guerrero-Egurrola. "Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento"	<1%

DEDICATORIA

A mis padres, que, con sus aciertos y desaciertos han forjado en mí un ser humano noble y resiliente, motivándome en mi crecimiento profesional.

Asimismo, a todos mis familiares y seres queridos, quienes me acompañaron en esta etapa tan bonita, aportando con su cariño y dedicación a mi formación tanto profesional y como ser humano.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar y sobre todas las cosas, a Dios, por ser mi Padre espiritual, mi guía, mi luz interior, agradezco sobre manera su protección y brindarme su bendición. En segundo lugar, a mi familia: mis Padres, hermanos y hermanas quienes han sabido guiarme con su ejemplo de humildad, sencillez y honradez.

Seguidamente, agradezco a mi Casa de Estudios “UPN”, en especial a mis Docentes, por brindarme todos sus conocimientos y enseñanzas en cada una de sus clases impartidas desde el primer ciclo.

Finalmente, un agradecimiento especial a mi Asesor de Tesis, que, gracias a sus consejos y correcciones, hoy puedo culminar el presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Antecedentes	13
1.2.1. Antecedentes internacionales	13
1.2.2. Antecedentes nacionales	15
1.3. Bases teóricas	17
1.3.1. Gestión por competencia	17
1.4. Formulación del problema	24
1.4.1. Problema general	24
1.4.2. Problemas específicos	24
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo general	24
1.5.2. Objetivos específicos	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Justificación	25

1.7.1. Justificación teórica.....	25
1.7.2. Justificación práctica.....	25
1.7.2. Justificación metodológica.....	26
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	27
2.1. Tipo de investigación.....	27
2.2. Enfoque.....	27
2.3. Población.....	27
2.4. Muestra.....	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
2.6. Confidencialidad.....	29
2.7. Validez.....	29
2.8. Confiabilidad.....	30
2.9. Consideraciones éticas.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	36
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Docentes expertos de la Universidad Privada del Norte	29
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	30
Tabla 3. Resultados sobre gestión por competencia.....	32
Tabla 4. Resultados sobre la dimensión selección del personal	33
Tabla 5. Resultados sobre la dimensión capacitación del personal.....	34
Tabla 6. Resultados sobre la dimensión desarrollo profesional	35

RESUMEN

El estudio se fijó con el objetivo de describir el nivel de la gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince, 2023. El aspecto metodológico se sustentó en un alcance descriptivo, no experimental, tipo básico y cuantitativo, con una población de 73 colaboradores de la empresa de homologaciones, los mismos que fueron encuestados a través de un cuestionario. Como resultado, se halló que un 46.6% de colaboradores calificó la gestión por competencias en un nivel deficiente, 21.9% consideró que es regular y 31.5% señaló que es eficiente la gestión por competencia. Por consiguiente, se llegó a la conclusión que la mayoría de los colaboradores calificó como “deficiente” la gestión por competencia que se maneja en una empresa de homologaciones ubicado en del Distrito de Lince en el año 2023.

PALABRAS CLAVES: Gestión, competencia, homologación.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global, las empresas buscan ser cada vez más competitivas el cual es una de sus principales misiones, donde las capacidades de los empleados se vuelven más vulnerables al exigírseles mayores desempeños; Sin embargo, no toman en cuenta las dificultades que sobrelleva cada personal, presentando carencias en relación a sus competencias laborales; pues no tienen las habilidades, actitudes y conocimiento que se requiere para el puesto que ejercen laboralmente. Dicho acontecimiento, origina debilidades en la productividad, especialmente, se compromete el logro de metas pre establecidas por las unidades administrativas (Vicente y Chávez, 2020).

Las organizaciones requieren de personal capacitado y que posea competencias laborales necesarias para ejercer de manera eficiente las tareas laborales que se le asignan como parte del puesto laboral de una entidad (Armada, 2021). Sin embargo, para las empresas, es difícil encontrar empleados con el perfil pertinente para que asuman puestos vacantes. La inexistencia de competencias y capacidades para asumir un puesto laboral, es un motivo cada vez más frecuente para no contratar a un colaborador y por ende, comprometa el desarrollo productivo de una organización (Lora, et al., 2020) El potencial laboral de un trabajador es importante para atender y dar solución a problemas cotidianos que se presenten en la práctica laboral, por ese motivo, es que los colaboradores compiten entre ellos mismos, buscando superarse y sea considerado como el mejor en lo profesional y personal (Castillo, 2021).

Para seleccionar al personal de acuerdo a las competencias, en primer lugar, debe elaborarse los perfiles y desarrollar las descripciones del puesto por competencias. Teniendo como base el perfil, el puesto donde contribuirá con sus habilidades y conocimientos serán

evaluados con técnicas que permitan analizar su desenvolvimiento. Una selección de personal idónea debe tener en cuenta 2 aspectos fundamentales como son: las competencias y el conocimiento (Becerra, et al., 2022)

En el ámbito internacional, se realizó un estudio a una institución pública de Venezuela, en el que se identificó que el 77% de empleados opinó que el área de Gestión del Capital Humano, no posee dentro de su estructura a una unidad encargada del proceso de reclutamiento y selección de personal, peor aún, no se evalúa las cualidades intrínsecas de los empleados por sus conocimientos, habilidades y competencias (Guerrero, 2021).

En el Perú, se calcula que un 43% de empresas tienen dificultad para encontrar profesionales aptos y capacitados para cumplir eficientemente con un puesto de trabajo; motivo por el cual, alrededor del 40% de instituciones tiene que invertir en capacitar a su personal con su propio capital, hecho que hace que se retrase su producción a comparación de empresas de la competencia que continúan con su producción (Diario Gestión, 2019).

En un estudio realizado por Castillo (2021), de la gestión por competencia de una institución reconocida del Perú, identificó que el 58.2% de los empleados evaluados cumplen con las competencias necesarias que requiere el puesto laboral, a través de una apropiada comunicación, liderazgo y visión estratégica.

También, se realizaron estudios a empresas de servicios, consultoría y outsourcing de Lima, en el que se identificó que el 59% del personal afirmó que no recibe algún tipo de formación de parte de la empresa y que sólo el 27% recibió cursos o seminarios orientados a mejorar sus competencias; además que el 11% fueron rotados y solo el 3% indicó haber recibido coaching (Rey, et al. 2020).

En el caso de la empresa de homologaciones, se pudo observar que los colaboradores que son nuevos en incorporarse, desconocen mucho entre lo que harán o lo que saben, por

ello, al momento de efectuar sus labores no lo desempeñan con habilidades y conocimientos adecuados para lograr sus propósitos; Así mismo, la empresa al desarrollar el proceso de selección del personal, por lo general, toma en cuenta que sean estudiantes de últimos ciclos, así como las evaluaciones, no se ajustan a las competencias del postulante, razón que puede explicar la ineficiencia, incumplimiento y bajo rendimiento de los colaboradores al momento de cumplir con sus labores cotidianas.

De otro lado, el personal realiza sus funciones de forma mecánica, cumpliendo sólo su horario laboral, sin contar con capacidades de servicio y habilidades debido a su inexperiencia, por eso, es necesario que la empresa promueva e incentive a su personal para que desarrolle competencias y habilidades, para ello deben integrar en sus políticas la realización de capacitaciones o talleres para que puedan fortalecer sus habilidades y lo reflejen en sus labores diarias.

Ante esta situación, se vio la necesidad de realizar el presente estudio que busca responder a la pregunta siguiente: ¿Cómo es la gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Existen estudios previos relacionados al tema de investigación, a nivel internacional, Molina (2023) sustentó su estudio sobre: “*Gestión por competencias laborales en el contexto de la política* “. Su objetivo fue determinar la importancia de la gestión por competencia en la selección de candidatos. Su metodología fue de alcance cuantitativo, descriptivo y de campo, evaluando a una población de 978 profesionales. Como resultado identificó que el 55% de la población admitió haber solucionado algún conflicto dentro de su trabajo y que el 41% utiliza de manera eficaz sus habilidades y competencias. Concluyó estableciendo que la gestión por competencias resulta ser un modelo administrativo útil para ordenar y direccionar de manera eficiente al capital humano perteneciente a una organización.

Hurtado (2022) realizó su artículo titulado: “*Gestión por competencias laborales del talento humano en radios comunitarias de la Provincia Bolívar*”. Su objetivo fue analizar los perfiles de competencias laborales establecidos para la selección del personal técnico. Su metodología se basó en un enfoque descriptivo y cuantitativo, con una población de 40 colaboradores. Como resultado obtuvo que el 37.5% afirmó que las empresas aplican la gestión por competencias, inclusive, el 30% afirmó que se le evaluó sus competencias teóricas y experiencia antes de su contratación y que el 57.5% está de acuerdo que las empresas sigan un proceso de selección del personal. Concluyó señalando que la gestión según competencias para las organizaciones resulta ser de gran importancia, pues es una herramienta administrativa que permite explotar las destrezas y habilidades de los colaboradores.

Guerrero (2021) desarrolló su artículo sobre: “*Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano*” (Venezuela), en el que llegó a plantearse el objetivo de analizar la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal de una entidad pública. El marco metodológico se sustentó en un enfoque cuantitativo – descriptivo y de campo, analizando a una población de 289 trabajadores. Como resultado halló que el 67% de trabajadores respondió que la empresa no cuenta con políticas, procedimientos y normas para el reclutamiento y selección de nuevos talentos; además, que el 42% indicó que no está de acuerdo con dichos procesos y el 27% señaló que la selección se hace con criterios partidistas, de carácter familiar, amical o comunal. Concluyó advirtiendo que la empresa no cuenta con criterios adecuados para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Saigua (2021) desarrolló su tesis titulada: “*Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agua Chimborazo*” (Ecuador). Su objetivo fue elaborar un modelo que permita mejorar la gestión de talento humano por competencias y el desempeño de los colaboradores. Su metodología fue de enfoque descriptivo - no experimental, contando con una muestra poblacional de 400 entre colaboradores y clientes de la empresa. Sus resultados fueron que el 38% de la muestra calificó como bueno el proceso de selección y el 64% reconoció que si existe una gestión por competencia. Concluyó señalando que el diseñar un modelo de gestión por competencias es una herramienta útil que da mayor garantía de que el colaborar brinde un mejor desempeño, adaptándose a los cambios del entorno y cumpliendo las normas y propósitos de la institución.

Moreira (2019) realizó una investigación denominada: “*Gestión por competencias laborales para el talento humano de la Empresa el Okaso S.A. de la provincia de Manabí*” (Ecuador). Se planteó el objetivo de establecer la gestión por competencias laborales que se maneja en la organización. La metodología consistió en un enfoque no experimental-descriptivo, siendo la población de 39 trabajadores que participaron en una encuesta. El resultado fue de nivel óptimo, el compromiso laboral (74%); mientras que fue bajo las gestiones de reconocimiento (54%), supervisión (49%), seguridad ocupacional (51%) y capacitaciones (54%). Concluyó que no hay una adecuada gestión por competencias según los colaboradores de la empresa, lo cual no permite a la organización lograr el desarrollo y crecimiento eficaz.

1.2.2. Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, se encontró la indagación realizada por Napanga (2022) sobre: “*Gestión por competencias en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María, Lima*”. Su objetivo fue analizar sobre la gestión por competencias en los colaboradores de la empresa en mención. Su método se sustentó en un diseño cuantitativo y descriptivo, contando con una población de 26 colaboradores. Su resultado reflejó que el 73% de la población apreció como eficiente la gestión por competencias; así mismo, se identificó que presentaron un nivel bueno en las dimensiones de competencias cardinales (69%) y competencias específicas (73%). Concluyó indicando que en los colaboradores existe una percepción aceptable a la gestión por competencia que maneja la empresa.

Tomairo (2022) realizó su investigación titulada: “*La gestión por competencias en una empresa de Lima Norte*”. Su objetivo consistió en establecer las características de la gestión por competencias que posee una empresa. El marco metodológico se basó

en un alcance descriptivo y no experimental, teniendo que analizar a una población de 54 empleados. Sus resultados reflejaron que el 53% de la población calificó como bueno la gestión por competencias, el 32% indicó que es regular y el 15% precisó que es malo. Como conclusión, destacó que la empresa de manera frecuente viene organizando talleres, charlas y otras políticas orientadas en fortalecer las competencias de los trabajadores.

Muñoz (2021) realizó una investigación denominada: “*Gestión por competencias según los grupos generacionales en la Empresa Chodi S.A.C*”. Se planteó el objetivo de determinar la gestión por competencias según los grupos generacionales de dicha empresa. En el aspecto metodológico, el estudio fue abordado de nivel descriptivo y transversal. Trabajó con una población de 40 colaboradores; a quienes suministró el cuestionario elaborado a partir del modelo de Martha Alles. Como resultado obtuvo un valor promedio de 0.455 en gestión por competencia, es decir, es apreciado como alto dicha gestión dentro de la empresa; también las dimensiones de competencias cardinales y competencias específicas presentaron promedios de nivel alto con 4.43 y 4.57 respectivamente. Por lo tanto, concluyó precisando que los grupos generacionales discurren que la gestión por competencias dentro de la empresa se encuentra en la categoría promedio, ello reflejaría que los colaboradores cumplen con sus obligaciones, cumpliendo con las metas esperadas.

Rodríguez, et al. (2021) realizó su artículo sobre: “*Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas*”, donde se fijó el objetivo de indagar sobre la gestión por competencia implementado en las instituciones. Su metodología consistió en un alcance descriptivo y no experimental, contando con una población de 58 unidades de análisis. Su resultado reflejó que, para la selección del personal, el 45% reconoció que

las instituciones valoran las competencias técnicas, el 27% indicó que las instituciones deben mejorar su metodología de selección y sólo el 18% aprecia que los trabajadores cumplen con habilidades y competencias requeridas para el puesto laboral. Concluyó que, las competencias son importantes para garantizar contar con un personal óptimo.

Almandoz (2020) sustentó su tesis sobre: “*Gestión por competencias en los trabajadores del área administrativa de una empresa dedicada a los servicios de impresión en Lima Cercado*”. Su objetivo fue establecer las competencias específicas y cardinales de los empleados. El método se sustentó en un diseño descriptivo - no experimental, con una población de 20 gestores administrativos. El resultado que identificó fue que el 50% de la población se ubicó en la categoría alta de competencia cardinales y el 55% presentó un nivel alto de competencias específicas. Como conclusión se determinó que la empresa cumple con analizar las competencias específicas y cardinales dentro de su gestión por competencias.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Gestión por competencia

Respecto a la fundamentación teórica de la gestión por competencia, se trata de una herramienta que complementada a la administración de una determinada institución que busca cumplir con los objetivos propuestos (Vallejo, 2016). Hoy en día, dicho término ha ganado mayor protagonismo en la gestión empresarial, ya que permite conocer las competencias que posee un postulante o aspirante a una plaza laboral. Incluso, esa gestión ayudaría a fortalecer las habilidades de los colaboradores quienes deben de contar con habilidades y conocimientos para cumplir eficientemente con sus funciones.

De acuerdo a la teoría de Gallego (2000) lo entiende como una metodología que permite a la subgerencia de Recursos humanos y desde sus procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal, entre otros, contribuir y garantizar el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Mientras que para Larumbe (2014), debe ser considerada como una herramienta estratégica cuyo propósito es descubrir las habilidades y talento que posee cada postulante o colaborador que labora dentro de la organización, en función a ello, potenciarlo para maximizar sus resultados.

De forma similar, Lago y Nadruz (2017) mencionan que, la gestión por competencias es una modalidad que permite potenciar y direccionar a los colaboradores, inclusive, garantizaría que se logre una mejor sostenibilidad y productividad de una empresa.

La “competencia” desde la perspectiva de Alles (2005) se trata de una característica subyacente en la persona que está causalmente asociada con un estándar de performance o efectividad superior en una situación o trabajo.

En resumen, se trata de cualquier característica personal que le permite al colaborador desempeñarse adecuadamente en una empresa, estas competencias pueden ser cuantificadas y demostrables.

En tanto, las teorías asociadas a la gestión por competencia, principalmente se encuentra dos modelos de gestión por competencias que se abordan a continuación:

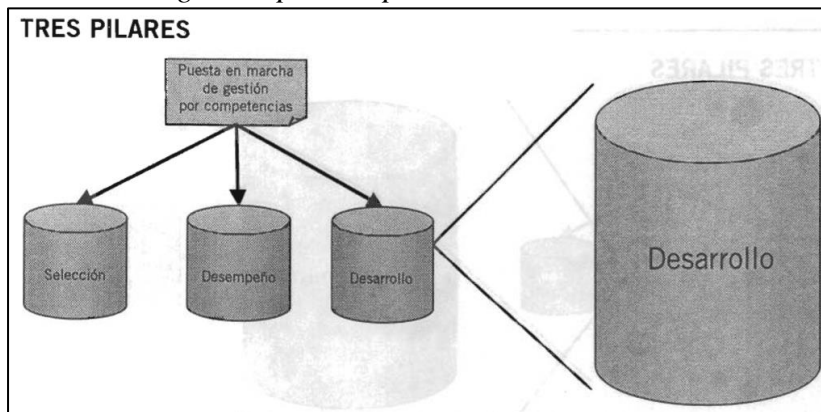
Modelo de competencias de Alles (2005), apunta al desarrollo de las competencias en base a 3 subsistemas:

- Selección: Supondría que se apliquen procedimientos que tengan la misión de permitir el ingreso de capital humano que cumpla con las competencias deseadas.

- Evaluación: Sistema que permitirá conocer el grado de competencias que muestran el capital humano que conforman la institución.
- Desarrollo: Supondría el desarrollo del capital humano, a través de diferentes estrategias buscando mejorar y optimizar competencias habilidades del personal.

Figura 1.

Pilares de la gestión por competencia



Nota. Alles (2005).

Modelo de competencia laboral de Mertens (2000), desde una perspectiva empresarial y productiva, distingue dos tipos de competencias: El dinámico y el estructural. Ambos no son distantes, sino que consisten en dos aspectos de las competencias, que en el plano de los trabajos pueden combinarse sin que esto suponga un conflicto de procesos o metodologías.

- El enfoque estructural: Implica un conjunto de atributos de las personas que no sólo se limitan en aspectos cognitivos, sino también, de habilidades, actitudes y personalidad que influyen en los procesos laborales. En este tipo de competencias se relaciona los atributos de los trabajadores y los resultados que pueden conducir (Mertens, 2000).
- El enfoque dinámico: Implica la evolución del mercado en que se desenvuelve la organización. Este enfoque es complementario enfatizando en

otros aspectos externos que influyen en el desempeño profesional y de los resultados de los trabajos realizados (Mertens, 2000).

De otro lado, se aborda sobre los tipos de gestión por competencia que según Alles (2005) existen cinco importantes y son los siguientes:

- Motivación, este tipo de competencia consiste en que el personal sienta un deseo de realizar u obtener algo. Alles (2005) manifiesta que las motivaciones direccionan y selecciona la conducta hacia ciertos objetivos.
- Características, este tipo de competencia se refiere a las cualidades físicas y las reacciones pertinentes en determinadas situaciones del personal. Alles (2005) considera que estamos bajo un concepto de iniciativa y autocontrol que permitan una respuesta rápida en situaciones particulares. Estas competencias se presentan mayormente en las personas que tienen cargos gerenciales.
- Concepto propio o de uno mismo, se refiere a la actitud, valores e imagen que expresan las personas sobre sí mismo en cualquier contexto. Por ejemplo, los trabajadores que tienen confianza y seguridad de si, desarrollan mejores desenvolvimientos en sus labores. Alles (2005) afirma que “los valores de las personas son motivos o motivaciones íntimas que predicen cómo se desempeñará en sus puestos a corto plazo” (p. 80).
- Conocimiento, consiste en la información que el personal cuenta sobre determinadas áreas de trabajo. El conocimiento es pues una competencia muy complicada. Alles (2005) explica que las evaluaciones no es un proceso que predice el desempeño que tendrá un colaborador, ya que las habilidades y conocimiento no pueden medirse de la misma forma en cómo se aplicarán en el puesto laboral. Así, la autora manifiesta que las evaluaciones de conocimientos

solo miden la memoria de las personas y lo realmente importante es en cómo estas personas aplican tal información en sus labores. También, las evaluaciones de conocimiento miden la habilidad de las personas para responder de forma adecuada frente a una situación; Sin embargo, no mide como esta persona se desenvolvería frente a esa misma situación.

- Habilidad, se entiende por habilidad a la capacidad de las personas para desempeñarse en tareas mentales y físicas. A diferencia del conocimiento, este tipo de competencia para Alles (2005) “tiene implicaciones prácticas para el planeamiento de recursos humanos” (p. 81).

En tanto, los conocimientos y habilidades son competencias que abarcan propiedades diferentes que se definen según las personas, esto puede ser visible o superficial. Estos son relativamente sencillos de fortalecer; la forma más rentable de lograrlo es a través de capacitaciones, talleres u otras estrategias. Pero son muy difíciles de evaluar y desarrollar las características recónditas de la personalidad (Alles, 2005).

Las empresas direccionan sus inversiones en el desarrollo de gestión por competencias; pero no vienen implementando o cumpliendo con cada uno de los procedimientos de modo adecuado. Realmente, no es que no tengan conocimiento, sino que es un asunto complicado. Existe un modelo que explica la manera de cómo integrar eficientemente la gestión por competencia, la cual tiene tres subsistemas. Literalmente, Alles (2007), lo describe de la siguiente forma:

Selección. Para seleccionar a un personal idóneo al puesto, preliminarmente, debe tener conocimiento sobre la misión y visión, además de los objetivos y funciones que se sostienen en el departamento que aspira y otros aspectos importantes. En este

subsistema también se puede valorar a los talentos que ya se encuentran laborando dentro de la empresa.

Este procedimiento según López (2010), aclara que es un procedimiento que busca seleccionar un personal para integrarlo a la organización; más no para un puesto o tareas específicas.

Así mismo, los postulantes a un puesto laboral deben contar con las habilidades requeridas, inclusive, ese requisito le permitirá desenvolverse mejor y desarrollar su propia personalidad y la dinámica dentro de su institución.

En este subsistema de acuerdo a Alles (2007), busca que solo lleguen a ingresar individuos que posean las competencias deseadas. Entre los aspectos más importantes en este proceso, tenemos:

- Sistema de selección. Los procesos para llevar a cabo la selección son muchos, pero la función más importante dentro del proceso, es la habilidad y capacidad que tiene el seleccionador, aunque, a mayores procesos de selección, se obtendrá con más seguridad el personal idóneo.
- Reclutamiento. Viene a ser el conjunto de procesos y acciones que se realiza para convocar a cierto número de postulantes profesionales o no cualificados, de modo que le permite a la empresa seleccionar a los postulantes más aptos para asumir cargos o puestos específicos (López, 2010).
- Entrevista. Cuando se busca a una persona para cubrir necesidades laborales, las organizaciones, por lo general, recurren a las entrevistas personales. Esta técnica permite conocer más a fondo a los profesionales postulantes y auscultar sus cualidades para describir su comportamiento dentro de la organización (López, 2010).

- Experiencia. Para muchas organizaciones la experiencia es un componente fundamental ya que les genera mayor confianza y les da cierta seguridad al momento de seleccionar al profesional quien deberá cumplir sus funciones en el área laboral (López, 2010).

Capacitación del personal. Implica organizar medidas que tengan el objetivo de mejorar las competencias del personal a través de acciones de formación. Las acciones que se organicen deben beneficiar a la misma empresa, buscando que el personal sienta que el trabajo es de constante aprendizaje.

Para Lago y Nadruz (2017), existe una serie de formas para promover la formación de competencias, entre las que destacan:

- Coaching, es un proceso guiado que busca en el colaborador mejores desempeños, en su función actual en la empresa.
- Auto-desarrollo, esta modalidad orienta al personal a obtener el alto nivel de disciplina, y confianza hacia sí mismo para sobrellevar trabajos difíciles y lograr metas que se espera alcanzar.
- Talleres, supone un espacio básico de comunicación entre el personal, aunque la mayoría de ellos, se dedican a ejercer resoluciones de dificultades en relación a las funciones laborales.

Las medidas de formación brindan aprendizaje continuo en los trabajadores, en donde la organización busca que sus trabajadores desarrollen sus habilidades para que puedan manejar los recursos y con ello obtener mayor productividad.

Desarrollo profesional. Implica darle oportunidad al personal para que siga creciendo a nivel profesional y personal dentro de la empresa. Siguiendo el paradigma de competencias, el plan de carrera resulta ser una política que otorga al personal la

posibilidad de mejorar su desempeño, ya sea en la misma área o en otra dentro de la organización (Alles, 2007). Dentro del plan de carrera que mantiene cierta organización se puede representar gráficamente por intermedio de:

- Mapas de trayectorias
- Plan de sucesión.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo es la gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo es la selección del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?

¿Cómo es la capacitación del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?

¿Cómo se maneja el desarrollo profesional según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Describir el nivel de gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince, 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

Describir el nivel de selección del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince, 2023.

Describir el nivel de capacitación del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince, 2023.

Describir el nivel de desarrollo profesional según los colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince, 2023.

1.6. Hipótesis

Bernal (2016), explica que el planteamiento de las hipótesis depende del nivel o alcance de la investigación. Así, las investigaciones descriptivas no lo plantean porque sus objetivos van encaminados a analizar el estado de la variable; por ello, no requiere de hipótesis. Teniendo en cuenta que la investigación es de alcance descriptivo, se consideró no realizar la formulación de hipótesis.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

El estudio se justifica en el aspecto teórico, la investigación permitirá fortalecer la teoría concerniente a la gestión por competencias que aprecian los colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince. En definitiva, profundizar sobre este tema, promueve la discusión tanto de estudiantes, profesionales y autoridades sobre el sistema administrativo empresarial en el país.

1.7.2. Justificación práctica

En el aspecto práctico, el desarrollo de la investigación es conveniente debido que, en las empresas se requiere que apliquen y fortalezcan su gestión empresarial con una adecuada gestión de personal competente. Por ello, el estudio mediante las recomendaciones promueve que se desarrollen medidas estratégicas que permitan mejorar el sistema de gestión por competencia en la empresa.

1.7.2. Justificación metodológica

En el ámbito metodológico, la investigación aporta con un instrumento para recopilar información sobre la gestión por competencia en el sector empresarial, a tal instrumento se le demostró que son fiables y válidos para ser utilizados en otros contextos de similares características. Así, pueden ser de utilidad para otros investigadores que desarrollen trabajos similares.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio pertenece a las investigaciones de **tipo básico**, dado que estuvo orientado en ampliar conocimientos en lo referente a la gestión por competencia. Este concepto lo refuerza Baena (2017), quienes indican que los estudios básicos sólo se concentran en ahondar y sustentar científicamente teorías.

2.2. Enfoque

De **enfoque cuantitativo**, en vista que se llevó una serie de procedimientos que se concretaron para lograr los objetivos, para lo cual se obtuvieron informaciones numéricas (Hernández & Mendoza, 2018).

Así mismo, es un estudio de **nivel descriptivo**, pues se busca indagar o caracterizar sobre un fenómeno o variable (gestión por competencia). Al respecto, Bernal (2016), señaló que los estudios descriptivos pretenden solamente describir acontecimientos; su propósito no es encontrar explicaciones, ni contrastar hipótesis.

De **diseño no experimental**, pues en el proceso de la investigación no se buscó concretar cambios o modificaciones a las variables; por el contrario, se encaminó en sólo realizar un análisis de la gestión por competencias que perciben los colaboradores. Así mismo, se consideró como un estudio de corte transversal, pues los datos utilizados fueron tomados en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018).

2.3. Población

La población estuvo representada por setenta y tres (73) colaboradores de una empresa de homologaciones del Distrito de Lince. Dicha cifra se determinó en función a la información brindada por el área de Recursos Humanos de la empresa.

2.4. Muestra

En el presente estudio, la muestra fue censal, ya que estuvo conformada por los setenta y tres (73) colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que aceptaron participar en el estudio.
- Colaboradores que se encontraron en planilla.
- Colaboradores que no estuvieron con descanso médico o licencia.

Criterio de exclusión:

- Colaboradores con comorbilidades que no le permiten participar en el estudio
- Colaboradores que prestaron servicio de tercerización.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta, el cual permitirá darle objetividad a los datos recopilados, ya que estos serán brindados por los mismos involucrados. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la encuesta consta de procedimientos que permiten recoger datos de manera sistemática que serán útiles para corroborar hipótesis.

Así mismo, para realizar la encuesta se requirió del instrumento de cuestionario. Según Gallardo (2017), es un conjunto de preguntas cerrada o abiertas que, según sea el caso, es absuelta por la misma población de forma virtual o física.

Instrumento. Cuestionario sobre gestión por competencia

Para evaluar la variable gestión por competencia se empleó un cuestionario que contiene preguntas orientados en evaluar las dimensiones de selección del personal, capacitación del personal y desarrollo profesional a través de 20 ítems que presentan opciones de respuesta de Escala Likert y tiene los siguientes niveles y rangos:

Eficiente [20 – 46]

Poco eficiente [47 – 70]

Deficiente [20 – 46]

2.6. Confidencialidad




Es menester agregar que, en la investigación, se salvaguardó la información de todos los participantes; por ello, para elegir el instrumento se consideró la anonimización de los datos para contribuir en la protección de la identidad de los sujetos que colaboraron. De acuerdo a Mager (2020), la confidencialidad implica que el investigador no divulgue la información que permita a otras personas reconocer o identificar a los sujetos involucrados en el estudio. Supone que el manejo de los datos sea cuidadoso, almacenándolo dichos datos de una forma segura que no acceda cualquier persona; Además, ello constituye una medida para minimizar el riesgo de ocasionar perjuicios a las personas. Así, el presente estudio cumple con salvaguardar la confidencialidad de la identidad de las personas analizadas.

2.7. Validez

La validez fue realizada a través del juicio de 3 expertos quienes valoraron cada uno de los ítems que contiene el instrumento según los criterios de relevancia, coherencia y claridad, dando resultados favorables como se puede apreciar en el anexo 4.

Tabla 1.

Docentes expertos de la Universidad Privada del Norte

Encuesta	Grado	Docente	Firma	Aplicable
Gestión por competencia	Mg.	Cristian Joel Martínez Agama		Sí
	Dra.	Bárbara Isabel Ponce Ponce		Sí
	Mg.	Claudio Martin Marangon Farro		Sí

2.8. Confiabilidad

Para el análisis de confiabilidad se utilizó la prueba Alfa Cronbach, los resultados obtenidos de la prueba evidencian un coeficiente de 0.936, dejando demostrado que el instrumento es considerablemente aceptable.

Tabla 2.

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	20

Procedimiento y análisis de datos:

El proceso se inició con la identificación de los colaboradores, para pedirles su voluntaria participación en el estudio y accedan al llenado de los instrumentos; para ello, se le explicó previamente a cada uno el propósito del instrumento y la forma correcta de responder cada uno de los ítems o enunciados orientados en evaluar la gestión por competencia que percibe en su sector o área de trabajo. Los datos fueron útiles para concretar procedimientos estadísticos en el SPSS donde; básicamente, se concretaron las siguientes etapas:

1° Codificación

2° Calificación

3° Recodificación

4° Interpretación de los resultados:

También en el programa SPSS 25 se obtuvo las tablas y figuras de frecuencia y porcentaje, a los cuales se le realizó su interpretación, análisis y discusión estadística.

2.9. Consideraciones éticas

Sobre los aspectos éticos, la investigación garantiza el cumplimiento de los siguientes principios éticos:

Autonomía: Para el desarrollo del estudio se respetó las decisiones de los colaboradores, en aceptar o negarse a participar en el estudio.

Justicia: Durante todo el proceso de la investigación se actuó con equidad, facilitando información adecuada y personalizada para cada colaborador.

Beneficencia: Los colaboradores recibieron información verdadera, precisa y completa sobre los fines del estudio, salvaguardando su bienestar físico, social y mental.

No maleficencia: El estudio no ocasionó ningún tipo de daño ni riesgo a los colaboradores, solo se enfocó en obtener los datos garantizando la confidencialidad y especificando que solo se utilizaron para fines académicos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 3.

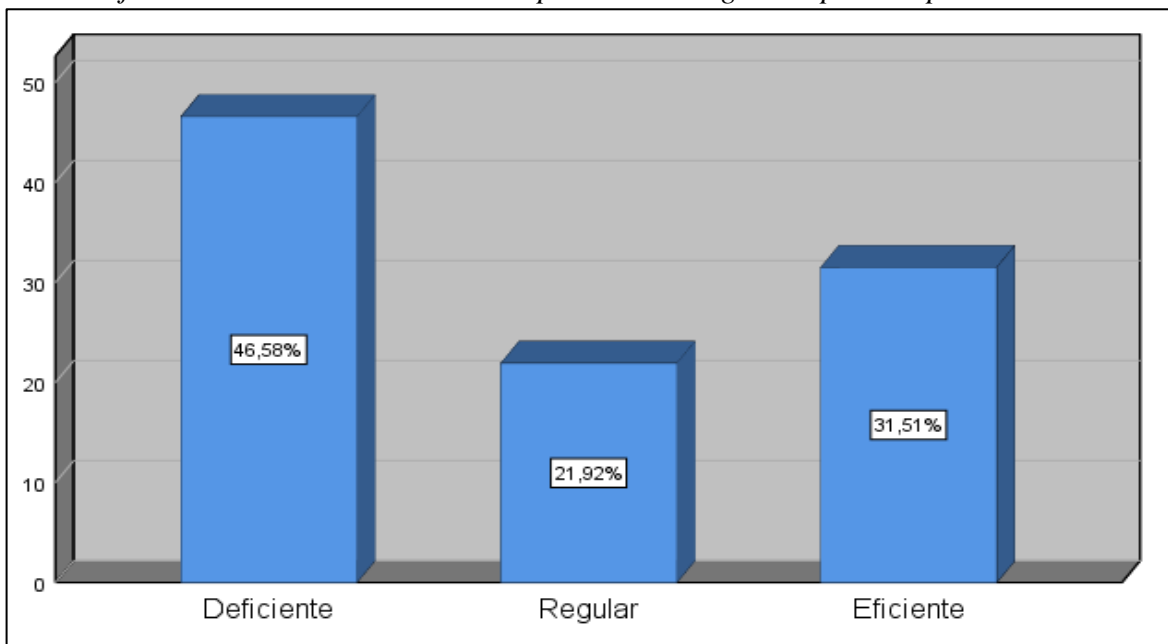
Resultados sobre gestión por competencia

		f	%
Válido	Deficiente	34	46,6%
	Regular	16	21,9%
	Eficiente	23	31,5%
	Total	73	100,0%

Nota. Base de datos SPSS.

Figura 2.

Porcentaje de resultados de la encuesta aplicada sobre gestión por competencia



Nota. Base de datos SPSS.

Interpretación: En la tabla 3 y figura 2, nos detalla los resultados sobre la opinión de los colaboradores en relación a la gestión por competencia implementada en la empresa de homologaciones, identificándose que el mayor porcentaje con un 46.6%e lo calificó en un nivel deficiente, 21.9% consideró que es regular y 31.5% señaló que es eficiente la gestión por competencia.

Tabla 4.

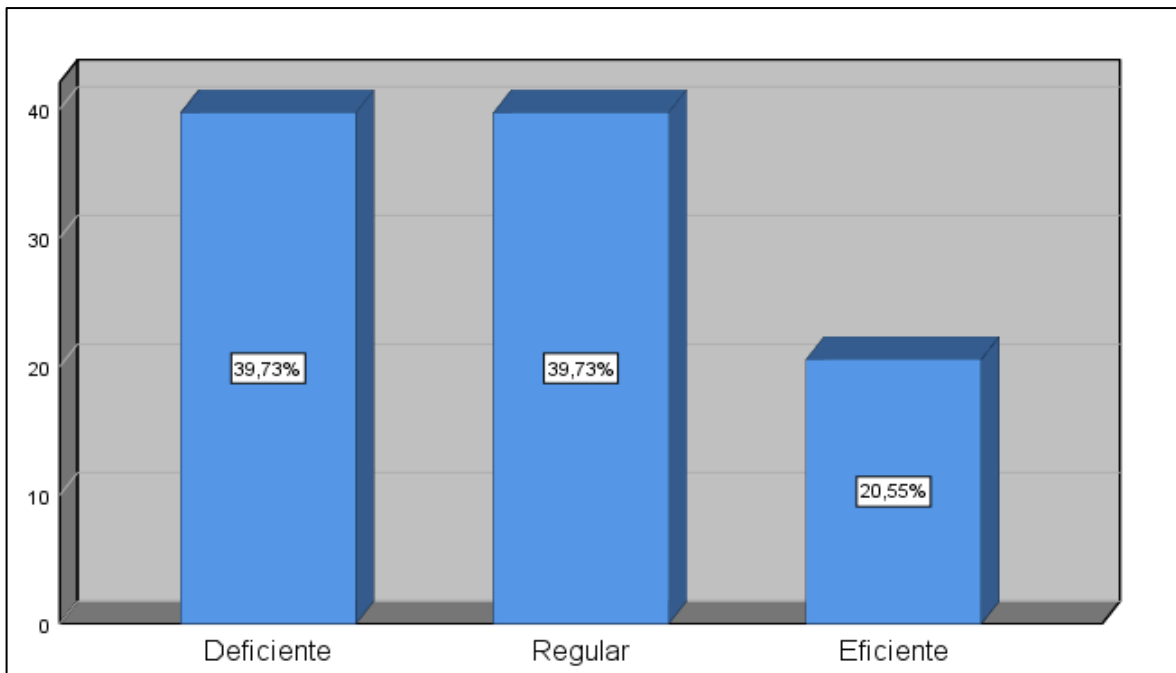
Resultados sobre la dimensión selección del personal

		f	%
Válido	Deficiente	29	39,7%
	Regular	29	39,7%
	Eficiente	15	20,5%
	Total	73	100,0%

Nota. Base de datos SPSS.

Figura 3.

Porcentaje de resultados de la encuesta aplicada sobre la dimensión selección del personal



Nota. Base de datos SPSS.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 3, nos detalla los resultados sobre la opinión de los colaboradores en relación a la dimensión selección del personal de la gestión por competencia en la empresa de homologaciones, identificándose que el 39.7% lo calificó en un nivel deficiente, 39.7% consideró que es regular y 20.5% señaló que es eficiente la selección del personal.

Tabla 5.

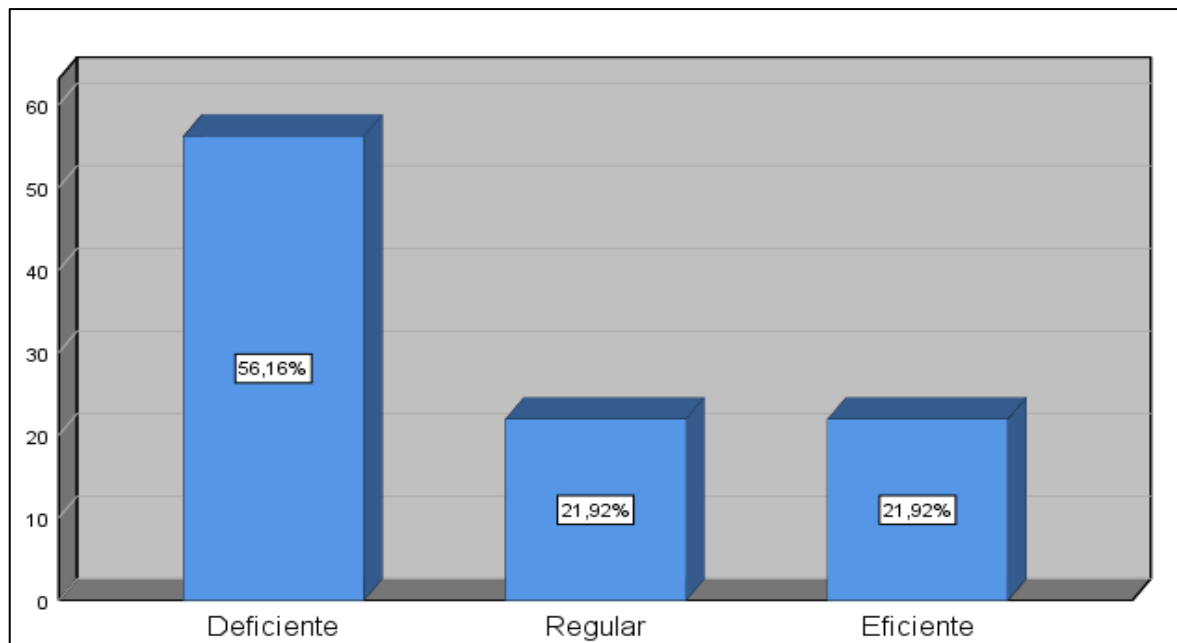
Resultados sobre la dimensión capacitación del personal

		f	%
Válido	Deficiente	41	56,2%
	Regular	16	21,9%
	Eficiente	16	21,9%
	Total	73	100,0%

Nota. Base de datos SPSS.

Figura 4.

Porcentaje de resultados de la encuesta aplicada sobre la dimensión capacitación del personal



Nota. Base de datos SPSS.

Interpretación: En la tabla 5 y figura 4, nos detalla los resultados sobre la opinión de los colaboradores en relación a la dimensión capacitación del personal de la gestión por competencia en la empresa de homologaciones, identificándose que el 56.2% lo calificó en un nivel deficiente, 21.9% consideró que es regular y 21.9% señaló que es eficiente la capacitación del personal.

Tabla 6.

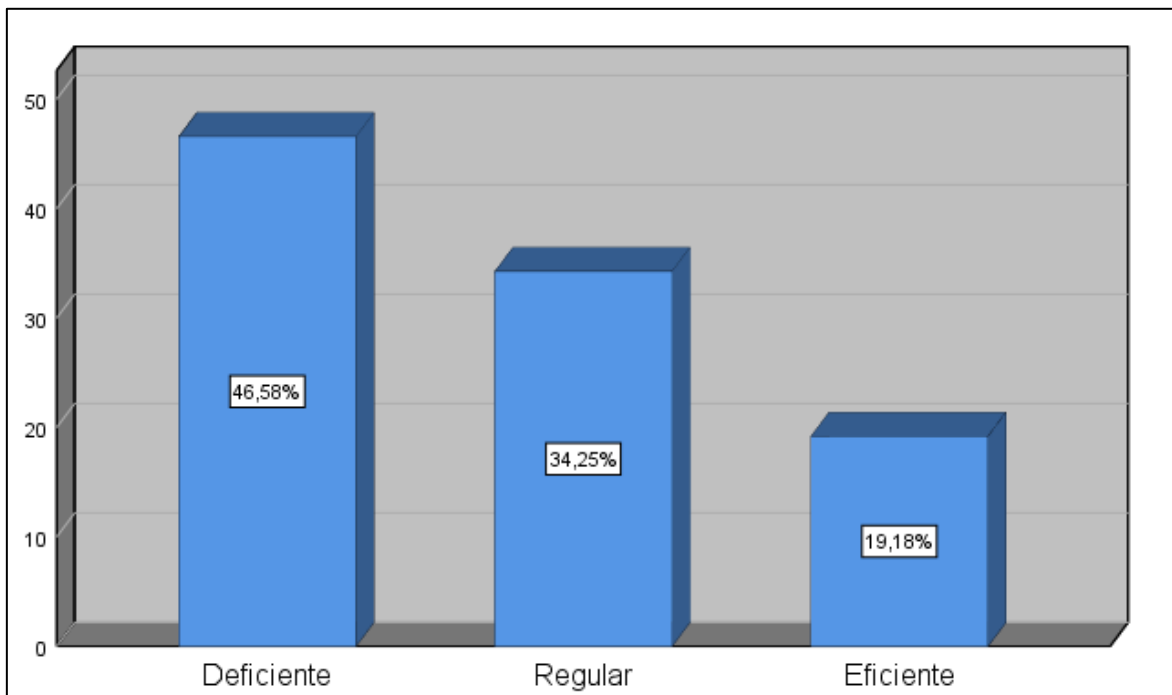
Resultados sobre la dimensión desarrollo profesional

		f	%
Válido	Deficiente	34	46,6%
	Regular	25	34,2%
	Eficiente	14	19,2%
	Total	73	100,0%

Nota. Base de datos SPSS.

Figura 5.

Porcentaje de resultados de la encuesta aplicada sobre la dimensión desarrollo profesional



Nota. Base de datos SPSS.

Interpretación: En la tabla 6 y figura 5, nos detalla los resultados sobre la opinión de los colaboradores en relación a la dimensión desarrollo profesional de la gestión por competencia en la empresa de homologaciones, identificándose que el 46.6% lo calificó en un nivel deficiente, 34.2% consideró que es regular y 19.2% señaló que es eficiente el desarrollo profesional.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación se planteó con el objetivo de describir el nivel de gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023. Luego de seguir un conjunto de procedimientos a los datos recopilados a través de la encuesta, se obtuvo como resultado que, un porcentaje representativo de 46.6% de colaboradores calificó la gestión por competencia en un nivel deficiente de una empresa de homologaciones. Dicho hallazgo puede ser comparado con lo encontrado por Rodríguez et al. (2021) en su estudio identificó que la gestión por competencia en las instituciones públicas era manejada de manera inadecuada, siendo que el 27% de empleados indicó que las instituciones deben mejorar su metodología de selección y sólo el 18% aprecia que los trabajadores cumplen con habilidades y competencias requeridas para el puesto laboral. Sin embargo, Napanga (2022) en su estudio realizado en una empresa de Lima, identificó que el 73% de los colaboradores consideró como eficiente la gestión por competencia; además de aceptar que la empresa gestiona en un nivel bueno el desarrollo de las competencias cardinales y específicas de su personal. En esa misma línea, Tomairo (2022) obtuvo como resultado en su investigación realizada en empresa de Lima Norte que el 53% de la población calificó como bueno la gestión por competencias.

En el contexto internacional también se identificaron estudios que guardan similitud, Moreira (2019) llegó a identificar que el 56% de los colaboradores reconoció que la Empresa el Okaso S.A. de Manabí – Ecuador, no gestiona adecuadamente la competencia de los colaboradores, lo cual no permite a la organización lograr el desarrollo y crecimiento eficaz.

Hallar como resultado que la gestión por competencia es percibida como deficiente, implica que los colaboradores aprecian nula o pocas capacitaciones gestionadas por la misma empresa, comunicaciones insuficientes y no se sienten realizados dentro de su institución. En la teoría asociada a la gestión por competencia, se asume que su propósito es descubrir las habilidades y talento que posee el colaborador y, a partir de ello, potenciarlo a través de capacitaciones u otras estrategias que tengan un rebote sobre los resultados operativos y financieros (Alles, 2005). Es menester señalar que, dentro de la gestión por competencia se incluye, encontrar talento humano con habilidades, conocimiento y otras competencias que garanticen un adecuado rendimiento dentro de su área laboral. Sin embargo, ello no es suficiente, también resulta indispensable que la misma institución busque estimular dichas competencias a través de gestiones estrategias que, a su vez, hagan sentir realizado profesionalmente al colaborador. Muchas veces, el colaborador siente desatendido en la compensación, desarrollo y evaluación. El talento humano busca mejores incentivos y anhela asistir a charlas o capacitaciones. De los resultados, se puede agregar como aporte que las empresas deben incluir en su planificación organizacional medidas que tengan el objetivo de satisfacer las expectativas de los colaboradores en relación a los procesos de selección, capacitaciones y hacer que perciban que pueden desarrollarse tanto personal como profesionalmente dentro de la organización.

Del objetivo específico 1, de la selección del personal, se identificó que el 39.7% lo calificó en un nivel deficiente, 39.7% consideró que es regular y 20.5% señaló que es eficiente la selección del personal. Resultado que puede ser comparado con lo hallado por Hurtado (2022), en su estudio identificó que el 57.5% estaba de acuerdo con el proceso de selección del personal que gestionaba su empresa. Por su parte, Guerrero (2021) en su indagación identificó que el 27% de una entidad pública reconocieron que la selección de

nuevos talentos era con criterios partidarios. Al comparar tal resultado con la teoría, donde se profundiza que la selección de personal es un proceso que busca identificar y seleccionar individuos que posean las competencias deseadas para puestos específicos, teniendo en cuenta la experiencia laboral, conocimiento y habilidades (Alles, 2015). Sin embargo, como aporte de los resultados se puede mencionar que el hecho que no seguir bien este proceso conllevaría a que se contrate personal que no posea las capacidades emocionales y técnicas necesitadas para rendir eficientemente en el puesto laboral.

Sobre el objetivo específico 2, de la capacitación del personal, se identificó que el 56.2% lo calificó en un nivel deficiente, 21.9% consideró que es regular y 21.9% señaló que es eficiente la capacitación del personal. Ese resultado guarda similitud con lo obtenido por Moreira (2019) quien estableció que la empresa el Okaso S.A. gestionaba en un nivel bajo actividades como capacitaciones (54%) y seguridad ocupacional (51%). Pero Tomairo (2022), en su estudio realizado a una empresa de Lima Norte, identificó que, de manera frecuente, viene organizando talleres, charlas y otras políticas orientadas en fortalecer las competencias de los trabajadores (53%). Teóricamente, las capacitaciones son consideradas como subsistemas que tienen el objetivo de mejorar las competencias del personal a través de acciones de formación (Alles, 2015). Tales medidas deben beneficiar principalmente a la empresa, al tener mayor garantía que los colaboradores tienen suficiente conocimiento para responder a cualquier tarea inherente al trabajo e, inclusive, favorece al personal sintiendo que el trabajo es de constante aprendizaje.

En cuanto al objetivo específico 3, del desarrollo profesional, se identificó que el 46.6% lo calificó en un nivel deficiente, 34.2% consideró que es regular y 19.2% señaló que es eficiente el desarrollo profesional. Dicho resultado puede ser comparado con lo obtenido por Molina (2023) llegó establecer que el 41% de su población percibía que su institución

contaba con un modelo administrativo que permitía el orden, desarrollo y dirección del capital humano, haciendo que utilicen de manera eficaz sus habilidades y competencias. En la teoría, se presume que el desarrollo profesional implica darle oportunidad al personal para que siga creciendo a nivel profesional y personal dentro de la empresa (Alles, 2015). Así, el resultado vislumbra como aporte que los colaboradores no sienten o perciben la oportunidad de seguir creciendo en su institución, los cuales podrían incentivarlos a optar por otros centros u oportunidades laborales.

Implicancias

Teórica

Sobre la implicancia teórica, el estudio se alineó al Modelo de competencias de Alles (2005) en el que se refiere que la gestión por competencia es un sistema que implica descubrir las habilidades y talento de los colaboradores, así como tomar medidas para potenciar y direccionar tales competencias con el fin de garantizar una mejor sostenibilidad y productividad de una empresa.

Para Alles (2005) las competencias son particulares en cada persona esto puede ser visible o superficial. Estos son relativamente sencillos de fortalecer; la forma más rentable de lograrlo es a través de capacitaciones, talleres u otras estrategias. Pero son muy difíciles de evaluar y desarrollar las características recónditas de la personalidad

También, el estudio consideró abordar sobre el Modelo de competencia laboral de Mertens (2000), quien sostiene un punto de vista productivo y empresarial, considerando que las competencias se pueden distinguir por ser dinámico y el estructural que, en el plano de los trabajos, pueden combinarse sin que esto suponga un conflicto de procesos o metodologías.

Práctica

El análisis de la problemática, los resultados y las recomendaciones que se presenten en este estudio pueden servir de base para la toma de decisiones en casos concretos; aún más, con la investigación se busca que las empresas y profesionales reflexionen sobre la necesidad de diseñar políticas y estructuración empresarial alineada a la gestión por competencias, instaurando subsistemas de selección, capacitación y evaluación de acuerdo a las competencias de los colaboradores, además de dar oportunidades de desarrollo.

Además, la investigación muestra información actual y verídica sobre la apreciación que tienen los colaboradores sobre los procesos de selección, capacitaciones y desarrollo profesional que existe en la empresa de homologaciones, dando la posibilidad para que futuros investigadores elaboren propuestas de intervención para intervenir la problemática.

Metodológica

En el estudio se empleó como instrumento de medición el cuestionario, el cual fue previamente validado mediante juicio de experto del área de administración. Dicho instrumento estuvo compuesto por veinte ítems o enunciados dirigido a los colaboradores quienes tuvieron opciones de respuesta de Escala Likert para medir su nivel de apreciación sobre la gestión por competencia.

Es menester señalar que los resultados fueron trabajados en el programa de SPSS, de donde se generaron los gráficos y tablas para poder obtener el porcentaje de puntuación en relación a las preguntas.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se estableció que la mayoría de los colaboradores calificó como deficiente (46.6%) la gestión por competencia que se maneja en una empresa de homologaciones del Distrito de Lince.

Se estableció que la mayoría de los colaboradores calificó entre deficiente y regular (79.4%) la gestión de selección de personal que se maneja en una empresa de homologaciones del Distrito de Lince.

Se estableció que la mayoría de los colaboradores calificó como deficiente (56.2%) la gestión de capacitación del personal que se maneja en una empresa de homologaciones del Distrito de Lince.

Se estableció que la mayoría de los colaboradores calificó como deficiente (46.6%) la gestión de desarrollo profesional que se maneja en una empresa de homologaciones del Distrito de Lince.

Recomendaciones

A la Gerencia o Directorio, elaborar un sistema de gestión por competencia que integre la realización de capacitaciones, evaluación de competencias emocionales y técnicas, desarrollo profesional, estímulos económicos y otros que garanticen una mejor productividad/eficiencia para sobrellevar situaciones inherentes a la labor cotidiana.

A la Jefatura y/o Gerencia encargada de reclutar al personal, realizar el reclutamiento de nuevos colaboradores a quienes cumplan con los filtros de evaluación previamente definidos, donde se tome en cuenta experiencia, conocimiento, destrezas y habilidad del personal según el cargo o puesto que aspira suplir.

A la Gerencia, organizar la realización de capacitaciones para los colaboradores, donde también se incluya la realización de evaluaciones de desempeño laboral de forma semestral, y que se realicen según la competencia o cargo que ejerce cada colaborador dentro de la empresa, dando seguimiento a los logros y metas que va obteniendo.

A la Gerencia, elaborar un plan de desarrollo profesional, de modo que, con el pasar de los años, se considere dar la oportunidad a los colaboradores para ocupar puesto con mayor responsabilidad. Así mismo, se debe buscar mejorar las condiciones laborales que contribuye el buen clima entre los compañeros de trabajo, logrando que el personal se desarrolle de forma satisfactoria.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Ediciones Granica SA.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA. Buenos Aires. Argentina.
- Alles, M. (2007). *El rol del jefe*. Ediciones Granica SA, 2007.
- Almandoz, S. (2020). *La gestión por competencias en una empresa de Lima Norte*. [Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25496>
- Alvarado, A. y Suarez, K. (2018). *Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa Transp Enangeal SA*. [Tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG. <https://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28090>
- Armada, J. (2021). Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad organizacional en Perú: Competencies Management: Proposal Facing the Organizational Reality in Peru. *Revista De Filosofía*, 38(98), 310-325. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5527593>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Becerra, D., Becerra, M., Lau, R. y Cadalzo, Y. (2022). La gestión por competencias en entidades orientadas al servicio. *Experiencias y avances. Ingeniería Industrial*, 43, 61-76. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362022000400061&script=sci_arttext
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3^a edición). Editorial PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Carrasco D. (2008). *Metodología de la investigación científica*. (5ª. Ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial data*, 24(1), 97-120. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100097
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª edición). Editorial McGraw-Hill Interamericana https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Education.
- Diario Gestión (2019). *Casi la mitad de las empresas peruanas enfrentan dificultades para contratar, según el BID*. <https://gestion.pe/economia/mitad-empresas-peruanas-enfrentan-dificultades-contratar-bid-263342-noticia/>
- Gallego, M. (2000). *Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales*. *Revista universidad EAFIT*, 119, 63-71.
- Guerrero, D. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 60-78. <https://iieakoionia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/33/50>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGrawHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. M. (2014). *Metodología de la investigación*. (Ed. 3). México: Editorial 1McGraw 1Hill / Interamericana 1Editores 1S.A

- Hurtado, A. (2022). *Gestión por competencias laborales del talento humano en radios comunitarias de la Provincia Bolívar*. [Tesis previo a la obtención del grado Académico de Magíster en Administración. Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio UNIANDÉS. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15089/1/UA-MAE-EAC-027-2022.pdf>
- Lago, F. y Nadruz, J. (2017). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. Ciencias Económicas – UDELAR
- Larumbe, C. (2014). *Gestión por competencias*. Trabajo fin de máster. Máster Universitario en Gestión de Cuidados de Enfermería. Navarra: Universidad Pública de Navarra.
- López, D. (2017). *Diferencia entre seminario, conferencia, taller, curso y diplomado*. Recuperado de <https://www.aprendemas.com/co/blog/orientacion-academica/diferencia-entre-seminario-conferencia-taller-curso-y-diplomado-78055>
- López, J. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. *Perspectivas*, (26), 129-152.
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Mager, F. (2020). *Ética de la investigación: una guía práctica*. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-research-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=06C7DB5C4263482B6154DADE169B73FA?sequence=14>
- Molina, P. (2023). *Gestión por competencias laborales en el contexto de la política 2.0*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38655>

- Moreira, V. (2019). *Gestión por competencias laborales para el talento humano de la Empresa el Okaso S.A. de la provincia de Manabí*. [Tesis de posgrado. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. Repositorio ESPAM. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1085/1/TTMADM-E5.pdf>
- Muñoz (2021). *Gestión por competencias según los grupos generacionales en la Empresa Chodi S.A.C.* [Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3404/1/TL_Mu%c3%b1ozDiazCarmen.pdf
- Napanga (2022). *Gestión por competencias en los colaboradores de la empresa Medical Dent Digital sede Jesús María, Lima*. [Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32694>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (3 era edición). Ediciones de la U.
- Rey, D., Gutiérrez, J. y Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Rev. Industrial Data*, 23 (2). <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/html/>
- Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/624>
- Saigua, S. (2021). *Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agua Chimborazo*. [Tesis de pregrado. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. Repositorio ESPOCH. <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/17548>

Tomairo, G. (2022). *La gestión por competencias en una empresa de Lima Norte – 2022*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113861>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Instituto de Investigaciones. Ecuador.

Vicente, A. y Chávez, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Rev. Veritas Et Scientia* 8, (2): 1203 – 1209. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/vestsc/article/view/137/122>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

GESTIÓN POR COMPETENCIAS SEGÚN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HOMOLOGACIONES DEL DISTRITO DE LINCE, 2023				
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es la gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir el nivel de la gestión por competencias según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023</p>	<p>No aplica por el nivel de investigación</p>	<p>Gestión por competencias</p> <p>Selección del personal</p> <p>Capacitación del personal</p> <p>Desarrollo profesional</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p>
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es la selección del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>Describir el nivel de selección del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023.</p>			<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental - Transversal</p>
<p>¿Cómo es la capacitación del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?</p>	<p>Describir el nivel de capacitación del personal según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023.</p>			<p>Población</p> <p>73 colaboradores</p>
<p>¿Cómo se maneja el desarrollo profesional según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023?</p>	<p>Describir el nivel de desarrollo profesional según los colaboradores de una empresa de homologaciones del distrito de Lince, 2023.</p>			<p>Muestra</p> <p>73 colaboradores</p>
				<p>Técnicas</p> <p>Encuesta</p>
				<p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
				<p>Procesamiento de información:</p>

distrito de Lince, 2023?	distrito de Lince, 2023.			SPSS v. 25.
--------------------------	--------------------------	--	--	-------------

Anexo N° 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión por competencia	Es el manejo integrado que se puede realizar en la administración de los recursos humanos en aras de buscar un mejor resultado, la misma que abarca desde la selección del personal pasando por la capacitación hasta profesionalizar o lograr que el colaborador realice una carrera profesional dentro de la organización (Lago y Nadruz, 2017).	Será medido mediante un cuestionario con preguntas direccionadas a evaluar la selección del personal, capacitación del personal y carrera profesional, con opciones de respuesta de escala Likert.	Selección del personal	Sistema de selección	1 - 6	Escala Likert
				Reclutamiento		
				Entrevista		
			Capacitación del personal	Productividad	7 - 16	
				Cursos		
				Charlas		
			Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	17 - 20	
				Facilidades		
				Valores y principios		

Anexo N° 3. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su Empresa. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

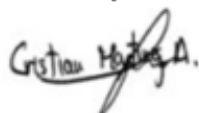
Instrucciones: Leer pausadamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas. Indicarle que es un cuestionario anónimo por lo cual apelamos a su plena honestidad.

N°	GESTIÓN POR COMPETENCIAS					
Selección del personal						
		1	2	3	4	5
1	La empresa cuenta con un sistema de selección de personal eficiente para la incorporación de nuevos talentos en la organización.					
2	El reclutamiento del personal se realiza constantemente ante la demanda de cubrir cualquier puesto laboral en la empresa.					
3	El reclutamiento interno permite que la empresa reubique o ascienda a ciertos colaboradores para mejorar su rendimiento.					
4	Durante el proceso de reclutamiento se valora adecuadamente las habilidades y capacidades de los colaboradores.					
5	Las entrevistas de trabajo son manejadas por profesionales especializados (psicólogos, administradores o especialistas a fines).					
6	La experiencia laboral es uno de los principales factores a la hora de contratar un colaborador en la organización.					
Capacitación del personal						
		1	2	3	4	5
7	La empresa realiza constantemente capacitaciones para mejorar la productividad de los colaboradores.					
8	Las capacitaciones que ha recibido en la empresa han contribuido a mejorar su desempeño y productividad como trabajador.					

9	La empresa implementa cursos de capacitaciones.					
10	Los cursos de capacitaciones que he recibido me han facilitado realizar determinadas labores dentro de la organización					
11	Las charlas y talleres son llevados dentro de los horarios de trabajo.					
12	Los colaboradores reciben, frecuentemente, charlas en temas de la labor propia que desempeñan dentro de la empresa.					
13	Los colaboradores están obligados a asistir a las capacitaciones que programa la gerencia.					
14	La asistencia de los colaboradores a las capacitaciones es mayormente por obligación, que por propia voluntad.					
15	La empresa envía a sus colaboradores a especializarse y capacitarse en entidades especializadas.					
16	La empresa contrata a otras entidades especialistas, para preparar a sus colaboradores.					
Desarrollo profesional		1	2	3	4	5
17	La empresa brinda adecuada preparación a sus colaboradores para que tengan un crecimiento profesional.					
18	Dentro de la empresa existe una línea de carrera que permita un crecimiento profesional constante.					
19	La empresa brinda facilidades de horario para que los colaboradores puedan llevar estudios superiores.					
20	Se fomenta valores y principios dentro de la organización.					

Anexo N° 4. Validez del instrumento

Validador 1. Mg. Cristian Martínez Agama

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	GESTIÓN POR COMPETENCIAS SEGÚN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HOMOLOGACIONES DEL DISTRITO DE LINCE, 2023			
Apellidos y nombres del experto:	Cristian Joel Martinez Agama			
Grado Académico	Magíster			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<p>Sugerencias:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>				
<p>Firma del experto:</p> <div style="text-align: center;">  </div>				
<p>DNI: 44615127</p>				

Validador 2. Dra. Barbara Isabel Ponce Ponce

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	GESTION POR COMPETENCIAS SEGUN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HOMOLOGACIONES DEL DISTRITO DE LINCE, 2023
Apellidos y nombres del experto:	Barbara Isabel Ponce Ponce
Grado Académico	Doctora

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Firma del experto:



DNI: 07508488

Validador 3. Mg. Claudio Martin Marangon Farro

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	GESTIÓN POR COMPETENCIAS SEGÚN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HOMOLOGACIONES DEL DISTRITO DE LINCE, 2023
Apellidos y nombres del experto:	MARANGON FARRO CLAUDIO MARTIN
Grado Académico	MAGISTER

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

DNI: 09486971

