



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Autogestión de competencias y el desarrollo personal en colaboradores de una
empresa de fondos colectivos, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quispe Cjumo, Dais (Orcid.org/0000-0003-09189228)

ASESOR:

Mg. Vargas Merino Jorge Alberto (Orcid.org/0000-0002-3084-8403)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Línea 3: Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por sus enseñanzas y el apoyo incondicional y a mis hijos que son mi motivación de superación del día a día Gianfranco Eduardo y Jorge Felipe. Quispe Cjumo Dais.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mi adorada familia por el apoyo constante en el cumplimiento de uno de mis objetivos. Al personal docente y administrativo de la Universidad de Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académica profesional de Administración de Empresas, por compartir su conocimiento, su enseñanza, asistencia técnica y apoyo permanente para construir mi proyecto de investigación desde la formulación y desarrollo. A mi centro de labor por resolver las encuestas de percepción a fin de desarrollar mi trabajo de investigación, finalmente a mi asesor por su constancia, preocupación, exigencia, comprensión y tolerancia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.1.1. Tipo de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Autogestión de competencias</i>	22
Tabla 2 <i>Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Desarrollo personal</i>	23
Tabla 3 <i>Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov</i>	36
Tabla 4 <i>Pruebas de chi-cuadrado entre la variable Autogestión de competencias y la variable desarrollo personal</i>	37
Tabla 5 <i>Pruebas de Chi cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas)</i>	38
Tabla 6 <i>Pruebas de bondad de ajuste para la regresión ordinal</i>	39
Tabla 7 <i>Pseudo coeficientes para evaluar el tamaño del efecto de la regresión ordinal</i>	39
Tabla 8 <i>Prueba de Wald acerca de la regresión ordinal</i>	40
Tabla 9 <i>Pruebas de efectos del modelo</i>	41

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Porcentajes sobre el sexo de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos	26
Figura 2 Porcentajes sobre la edad de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos	27
Figura 3 Descripción de la dimensión 1: Gestión de información	27
Figura 4 Descripción de la dimensión 2: Autocontrol emocional	28
Figura 5 Descripción de la dimensión 3: Autogestión de comportamiento ético	29
Figura 6 Descripción de la dimensión 4: Autogestión eficiente y persuasiva	29
Figura 7 Descripción de la dimensión 5: Autogestión de capacidad de organización	30
Figura 8 Descripción de la dimensión 1: Sensación de significado y propósito	31
Figura 9 Descripción de la dimensión 2: Contribución y competencia social	32
Figura 10 Descripción de la dimensión 3: Desarrollo personal y autoaceptación	33
Figura 11 Descripción de la dimensión 4: Sentido de control o autonomía	34
Figura 12 Descripción de la dimensión 5: Expresividad personal	35
Figura 13 Descripción de la dimensión 6: Sentimiento de pertinencia	35

Resumen

Del contexto organizacional, la autogestión de competencias es una herramienta importante para el desarrollo personal lo que ocasiona que las personas lleguen a un nivel de satisfacción en diversos aspectos de su vida y realicen acciones con la mayor eficacia posible; por ello la presente investigación buscó determinar la influencia de la autogestión de competencias en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional causal, la población estuvo constituido por 450 trabajadores de la empresa de fondos colectivos de la provincia de Lima y su muestra probabilística por 208 colaboradores; el instrumento se validó por el Método Mini Delphi y por la validez factorial exploratoria y la confiabilidad se dio por el Alfa de Cronbach. Se concluye que existe influencia entre la autogestión de competencias y el desarrollo personal según la prueba de Chi-Cuadrado (p valor $0,004 < 0,05$; bondad de ajuste Sig =0.00; Nagelkerke= 0.63; Sig Wald= 0.00), en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna: la autogestión de competencias influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Palabras Clave: Autogestión de competencias, Autogestión de capacidad, Desarrollo personal, Comportamiento ético, Competencia social.

Abstract

From the organizational context, the self-management of competencies is an important tool for personal development, which causes people to reach a level of satisfaction in various aspects of their lives and carry out actions with the greatest possible efficiency; For this reason, this research sought to determine the influence of self-management of skills on the personal development of employees of a collective fund company, Lima 2022. The research had a quantitative approach, an applied type, a non-experimental cross-sectional design and a correlational level. causal, the population was constituted by 450 workers of the company of collective funds of the province of Lima and its probabilistic sample by 208 collaborators; the instrument was validated by the Mini Delphi Method and by the exploratory factorial validity and the reliability was given by the Cronbach's Alpha. It is concluded that there is an influence between the self-management of competencies and personal development according to the Chi-Square test (p value $0.004 < 0.05$; goodness of fit Sig =0.00; Nagelkerke= 0.63; Sig Wald= 0.00), consequently, the alternative hypothesis was accepted: the self-management of skills significantly influences the personal development of employees of a collective fund company, Lima 2022.

Keywords: Self-management of competencies, Self-management of capacity, Personal development, Ethical behavior, Social competence.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional la plataforma de reclamos.RECLAMOS.CL (2022) Enfatizando en una dirección de las habilidades puede direccionar al fracaso, como fue el caso de empresa Wish, que se enfocada en comercio tecnológico a nivel internacional, debido a la débil regulación, la mayormente sus clientes se quejan del sistema de entrega y la calidad del producto, dejando a los compradores insatisfechos con el derecho a rescindir el servicio.

Asimismo, en México, por ejemplo la Prefectura de Rioja, se ha visto afectado el desempeño de sus empleados, ya que se encontró que personal a cargo sin tener la experiencia requerida para el puesto en particular y por consecuencia no se mantiene un ambiente laboral óptimo, por lo que es importante poder rediseñar e implementar un modelo de gestión de competencias para así poder desarrollar o mejorar las diversas habilidades cognitivas, competencias y actitudes de las personas que laboran en una organización (Pacherrez et ál.,2020).

Sobre este aspecto, Soto y Inga (2019) Dice que “la mayoría de las sobresalientes organizaciones en el Perú realizan habilidades gerenciales adecuadas, por otro lado, la dificultad se concentra en las empresas que no tienen mucho tiempo en el mercado, la mayor parte de ellas no saben cómo realizar la gestión de habilidades exportadoras, y no saben qué ventajas tienen estas empresas. puede tener (p.215).

Asimismo, en la empresa minera de Arequipa se dio a conocer que los trabajadores no se están desacuerdo con la gestión de los directivos de la empresa ya que estarían tomando la decisión de despedir a un grupo considerable de trabajadores lo cual provocaría que no puedan desarrollarse de ninguna manera ya perjudicaría en el aspecto personal y profesional (Buenaventura, 2019).

Por otra parte, el INEI realizo un estudio en donde evidenciaron que en el primer trimestre del año los trabajadores que contaban con estudios de educación secundaria disminuyo a un 2.8% y los trabajadores que contaban con estudios primarios disminuyeron en un 10. % lo que nos indica la importancia de poder contar con empleados con competencias desarrolladas para poder realizar un buen desempeño laboral (INEI,2022).

Por ello, es sumamente importante y valioso para el objetivo de toda empresa, la correcta gestión por competencias, porque permite alcanzar y mantener una posición de excelencia bajo los componentes actitudinales, afectivos, cognitivos y otros que permiten enfrentar las alteraciones que se presenten en el ámbito laboral lo cual permitirán lograr el desarrollo de las empresas y de los colaboradores (Vera, 2018).

En el ámbito local, en Lima la organización elegida donde se va llevaremos el presente estudio, se encuentra al sector de fondos colectivos con más de 5 décadas en el Perú, la cual se dedica a realizar el financiamiento de vehículos y propiedades.

En su ámbito laboral se ha identificado que con porcentaje considerado los colaboradores suelen rotar durante el primer y segundo trimestre de iniciado su relación en el centro de labor debido a ciertas carencias en el sistema de crecimiento de competencia requeridas para el puesto al que fueron elegidos, por consecuencia se perjudico alguna capacidad para desarrollarse como trabajador de acuerdo con lo requerido por los supervisores de la empresa de fondos colectivos.

Asimismo, La mayoría de los colaboradores que han laborado en la empresa por más de dos años buscan quedarse debido a su experiencia laboral previa y perseverancia para prepararse en los medios para desarrollar las habilidades necesarias para cumplir con las necesidades del puesto.

En consecuencia, la continuación de esta situación afectará a sus niveles de productividad, lo que afectará a su crecimiento profesional, así como a los resultados de la empresa, que serán imposibles de estimar. Por ello, es fundamental brindarles el apoyo que necesitan en el desarrollo de habilidades para poder empoderarlos y crear liderazgos colectivos

En este estudio de investigación se indicó como problema general: ¿Cómo la autogestión de las competencias influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?

A su vez se procedió a indicar como problemas específicos: ¿De qué manera la autogestión de la información influye en el desarrollo personal de los

colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?; ¿De qué manera el autocontrol emocional influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?; ¿De qué manera la autogestión del comportamiento ético influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?;¿De qué manera la autogestión de comunicación eficiente y persuasiva influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?; ¿De qué manera la autogestión de capacidad de organización influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?.

Asimismo, la presente investigación tiene justificación teórica porque busca incorporar el conocimiento científico existente sobre las variables de autogestión y el desarrollo personal, se consultaron una serie de teorías vinculantes para afirmar o refutar el conocimiento existente.

En cuanto a la justificación metodológica, se eligió la técnica de la encuesta como herramienta válida y adaptada a las variables de autogestión de competencias y desarrollo personal mediante el uso de cuestionarios validados para así aporten a investigaciones futuras

Para finalizar la justificación práctica, se aportarán conclusiones y recomendaciones que puedan incrementar a la mejora de la autogestión y el desarrollo personal de la empresa de fondos colectivos investigada a partir de los resultados descubiertos.

A la vez se propuso por objetivo general de la investigación: Determinar la influencia de la autogestión de competencias en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Además, se propuso los objetivos específicos siguientes:

Determinar la influencia de la autogestión de la información en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Determinar la influencia del autocontrol emocional en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Determinar la influencia de la autogestión de comportamiento ético en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Determinar la influencia de la autogestión de la comunicación eficiente y persuasiva en y el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Determinar la influencia de la autogestión de capacidad de organización en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

En la presente investigación se formuló por hipótesis general: La autogestión de competencias influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Asimismo, se formuló por hipótesis específicas:

La autogestión de la información influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

El autocontrol emocional influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

La autogestión del comportamiento ético influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

La autogestión de la comunicación eficiente y persuasiva influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

La autogestión de la capacidad de organización influye significativamente en el desarrollo personal en los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022

II. MARCO TEÓRICO

Por trabajos previos nacionales e internacionales tenemos:

Carmona (2016) en México en su tesis tuvo por propósito específico determinar las competencias laborales del personal contratado de una empresa. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, su muestra estuvo integrada por 66 trabajadores de diversas áreas y aplicó el instrumento encuesta y para el procesamiento empleo una herramienta estadística. Concluyo: Que, con un 41% las competencias están relacionadas con el desarrollo del colaborador y sus habilidades de comunicación (información), etc., pero que, son consideradas bajas debido a su complejidad por lo que tienen que ser inmediatamente fortalecidas, dado que, es preocupante que un aspecto fundamental no cuente con una adecuada dirección que pondere el desarrollo de sus colaboradores.

Montes (2018) en Venezuela en su artículo de estudio tuvo como propósito de estudio analizar las competencias laborales en su desempeño con las organizaciones en la zona industrial II Barquisimeto Estado Lara. Su metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 50 personas, aplico el instrumento de encuesta y para el procesamiento de datos utilizo una herramienta estadística. Concluyo: Que, siempre con un 60% los trabajadores afrontan diversas situaciones multifuncionales para afrontar diversos cambios en el ámbito laboral, dado que, las competencias laborales son un factor de importancia para el bienestar puesto que desarrolladas óptimamente por los colaboradores se permitirán cumplir con las metas propuestas en el centro laboral. asimismo, respecto a los valores éticos con un 60% el trabajador siempre actúa acorde a sus valores en las organizaciones, por ello, es requerible una mayor profundización del estudio sobre los perfiles profesionales, valores y comportamiento del personal.

Pérez (2019) en Colombia, en su artículo tuvo como propósito general determinar sobre los elementos que influyen en las competencias de talento humano en empresas de la ciudad de Bogotá. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo deductivo, su muestra estuvo conformada por 81 líderes de gestión de talento humano y su instrumento fue la encuesta. Concluyó: Que, el 55% de los

directivos incide de manera favorable el manejo de modelo de competencias en las empresas, entendiendo este resultado que la gestión de competencias nos brinda un mejoramiento de nuestro potencial en el entorno laboral ya que se tiene una mejora en el desarrollo de la persona. Asimismo, se puede indicar que el desarrollo personal es un proceso de cambio en las empresas a lo cual se debe tomar en cuenta la necesidad de la gestión del conocimiento ya que existe un resultado favorable en el desarrollo de trabajadores. Se recomienda diseñar estrategias que permitan la autogestión de las capacidades para que así el personal pueda estar motivado y sea más participativo en los trabajos de grupos lo cual permitirá formar un ambiente laboral armonioso lo cual es clave para el éxito de las organizaciones.

Chinchilla (2021) en Costa Rica, en su tesis tuvo por propósito de estudio general analizar las competencias de gestión para el desarrollo de talento humano de los profesores de la dirección regional de educación Cartago. Su metodología fue de diseño no experimental y su muestra fue de 10 personas, además empleo técnicas de revisión documental. Concluyo: Que, a la fecha el desarrollo personal al 100% de las actividades no se dan, por ello, es importante que se implementen recursos tecnológicos para que se transformen en instrumentos de información y conocimiento para su desarrollo laboral.

Linares (2022) en Venezuela en su artículo de estudio, tuvo por propósito de estudio general determinar la correlación entre los puntos que describen a las competencias laborales y el desarrollo de los docentes en la universidad. Su metodología fue de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental, su muestra estuvo conformada con 20 trabajadores, empleo la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyo: Que, con un Alfa de Crombach de 3.05 y una desviación estándar de 0.3 que el 55% de los colaboradores usan estrategias de desarrollo en el ámbito académico para mejorar la calidad de enseñanza y el profesionalismo del docente, por lo que se determina que el desarrollo profesional debe mantenerse para así poder supervisar las competencias y procedimientos de los colaboradores en las áreas respectivas por lo tanto ambos factores son importantes para así poder brindar una enseñanza con profesionalismo. Asimismo, se recomienda que las empresas realicen un análisis de las necesidades de los

colaboradores para identificar las competencias que se requiere y así fomentar el desarrollo profesional.

A nivel nacional se presentan las siguientes investigaciones:

Vílchez (2019) en su tesis tuvo por propósito de estudio general, determinar como la gestión por competencias influiría en la mejora de la gestión de talento humano en la ciudad de Andaychagua 2017. Su metodología es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal, diseño no experimental, su población se conformó por 126 trabajadores y su muestra por 95, asimismo empleo el instrumento encuesta. Concluyó, Que, existe una relación causal $F_t(3.0977) < F_c(4,807)$ entre la gestión de competencia y la mejora en la gestión del desarrollo profesional, lo cual significa que la gestión de competencia es un proceso importante en la actualidad que brinda un aumento en las fortalezas y habilidades de los colaboradores para así poder realizar un buen desempeño en las organizaciones.

Quiroz y Torres (2019) en su artículo de investigación tuvo como propósito establecer si la gestión del talento humano (desarrollo personal) y las competencias laborales se encuentran vinculadas. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, su muestra fue de 196 docentes, para el procesamiento de los datos se utilizó un software estadístico. Concluyo: que, existe una correlación significativa según Rho de Spearman de $r=0.63$ entre el desarrollo del talento humano y las competencias entendiendo por estos resultados que la gestión debe seguir optimizando las competencias de las personas de una manera continua para que así sean capaces los profesionales de poder lograr sus metas propuestas.

Castillo et at. (2018) en su tesis tuvo como objetivo general promover un modelo de autogestión de desarrollo para mejorar el desarrollo personal. Su metodología fue, diseño no experimental y nivel correlacional, de enfoque cuantitativo su muestra está conformada 30 colaboradores del Banco Scotiabank y el instrumento empleado fue la encuesta. Concluyo: Que, el 53% de los colaboradores no emplean la autogestión de tiempo lo cual incide en su desarrollo personal, entendiéndose esto, que la mayoría de los colaboradores tienen

responsabilidades personales, familiares y laborales lo que hace que no puedan administrar su tiempo de manera correcta por consecuencia sacrifican aspectos de su vida personal para así lograr un desarrollo profesional lo que hace que el colaborador no trabaje de manera motivada y pueda seguir desarrollándose al máximo, por ello se considera pertinente poder brindar un mejor uso de la tecnología y poder desarrollar un plan de formación con cada uno de los colaboradores para que así se pueda potenciar sus habilidades y por consecuencia puedan tener un mejor manejo de su tiempo y desarrollarse de manera profesional y personal y tener una calidad de vida.

Morán (2020) en su tesis tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias del docente Lomas de Sargentillo, Ecuador 2020. Su metodología fue de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental, nivel correlacional, su muestra de 30 docentes, y empleo la técnica encuesta y para el procesamiento de datos empleo un software estadístico. Concluyó: Que, según el correlacional Spearman con un 31.9% se determina que el desarrollo profesional tiene una correlación significativa con las competencias, lo cual significa que cuando los directivos lideran el desarrollo personal de sus trabajadores óptimamente esto influiría en el crecimiento profesional de los trabajadores, lo cual dará como resultado que se más efectivas sus actividades laborales.

Gonzales (2021) en su investigación tuvo como objetivo poder determinar la relación entre el desarrollo profesional y las competencias laborales de empleados en Ucayali, 2020. Su metodología fue de enfoque cualitativo, nivel correlación, diseño no experimental, la técnica que empleo fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario y para el procesamiento de datos se utilizó un software estadístico SPSS. Concluyó: Que; con $r = 0,666$ existe correlación moderada positiva y $p \text{ valor} = 0,00 < 0.01$ entre el desarrollo profesional con las competencias laborales en los trabajadores. Asimismo, el 12.5% de los colaboradores indican que siempre desarrollan acciones y experiencias para así poder desarrollar sus competencias. Se recomienda poder realizar una inversión en la empresa enfocado en el desarrollo profesional de sus colaboradores para obtener mejores resultados y

poder fomentar la competitividad entre los mismos colaboradores desarrollando sus competencias.

Seguidamente las teorías relacionadas al tema de investigación, con respecto a la variable de autogestión por competencias se respalda por los siguientes conceptos.

Bartkowiak et al. (2020) por un enfoque se afirma que las competencias se refieren al uso armonizado de habilidades y rasgos de personalidad, así como a los conocimientos y habilidades adquiridos para completar con éxito una misión compleja dentro de una empresa

Czerska (2009) la gestión es algo más que «inclinarse» y principalmente significa lograr eficiencia, gracias a la cual una empresa puede responder rápida y dinámicamente a los cambios en el entorno

Viene a ser un sistema de organización la autogestión el cual puede ser económico y social donde los individuos desempeñan actividades que lideran la organización (Zagita, 2020, p. 45).

Así mismo está asociado a un espacio polinomial y excéntrico. Como resultado, una planificación inadecuada puede conducir a la duplicación de funciones (dos personas o un lugar haciendo el mismo trabajo) y al uso ineficiente de los recursos. (Qasim, 2021, p. 71).

Además, es un factor que permita evaluar las competencias individuales propias de cada puesto de trabajo en una empresa, a la vez, esta consideración lleva a los líderes empresariales invertir en las personas, puesto que son altamente rentables al combinarlas con el crecimiento personal y profesional dentro de la organización (Arévalo, 2018).

En consecuencia, es beneficioso para el desarrollo personal de los empleados, ya que no solo están ocupados con un trabajo o son responsables de una tarea en particular, sino que también contribuyen al crecimiento de la organización (Arévalo, 2018).

A la vez, la ciencia ha demostrado que los seres humanos con mayor éxito profesional o mayor satisfacción laboral son personas con ciertas habilidades

personales y sociales, no tanto personas con conocimientos más profundos en su área de especialización (Giner, 2020).

En última instancia, la definición del término autonomía será sinónimo de implementación, ya que la autonomía es un concepto que originalmente se practicaba dentro de los negocios y las empresas. Sin embargo, se ha extendido a otras disciplinas como la psicología, las tecnologías de la información, la educación y las asociaciones. (Ndanyi, 2021).

Seguidamente con la investigación realizaremos las definiciones de gestión de competencias:

La gestión de la capacidad es una metodología para alinear a los socios a fin de lograr los objetivos organizacionales centrales al proporcionar datos críticos sobre su trabajo y tiende a abordar el punto de vista. La gestión permite que cada socio de la asociación colabore., es decir, todos logran la visión, objetivos y sistemas de la organización, y los principales líderes de los diversos compañeros (Alles, 2016, p.36).

Por otro lado, en un sistema de gestión basado en habilidades, es importante considerar seguir las habilidades esperadas para garantizar la excelencia en el desempeño laboral. Por ello, es necesario completar un plan de perfil profesional con las competencias adecuadas a la cultura corporativa.

De este planteamiento teórico es que se generaron la variable en dimensiones como la autogestión de información:

Al respecto se entiende por cada una de las dimensiones lo siguiente:

Sobre, **la autogestión de la información**, Esto se refiere a un modelo jerárquico de movimiento y diversidad de eventos, recreando o mostrando marcos de datos relacionados con las áreas de gobierno de las asociaciones para extraer datos de al menos una fuente, gestión y distribución de los pobres y su comportamiento final a través de la documentación o eliminación (Iragola, 2018, p. 36).

Así mismo es importante poder contar con un buen manejo de la autogestión de información para así poder tener un sistema informático intuitivo, con facilidad

de usar y de navegar para conocer información en línea ya que los nuevos modelos de desarrollo incluyen de manera amplia a la tecnología (Vélez et ál., 2020).

De todo lo anterior se desprende que la autogestión de información hoy en día se direcciona a la tecnología ya que los soportes de conocimientos se transportan por este medio lo cual se necesita de nuevos hábitos en las personas para así poder alcanzar de manera independiente los conocimientos necesarios para el logro de objetivos personales.

De la primera dimensión gestión de la información se fraccionaron en indicadores como: búsqueda de la información, análisis de la información, control de la información.

Así mismo el **autocontrol emocional** establece que es la capacidad de reconocer nuestras propias emociones, motivos y características físicas y espirituales, para realizar nuestro verdadero ser, uno mismo como ser humano debe primero estar en equilibrio y en armonía con uno mismo de esta manera se puede encajar en la sociedad al que perteneces (Castillo et ál., 2018, p.23).

La teoría del BBT supone que la experiencia de emociones positivas provoca una acumulación satisfactoria de recursos y habilidades, lo que luego crea más emociones positivas en un ciclo de retroalimentación positiva. Dado que la creación de recursos y habilidades financieras es probablemente un componente crucial a la hora de construir el bienestar general y el florecimiento de una persona (King et ál., 2012).

El autocontrol de las emocional y de los comportamientos abarca el poder controlar nuestras emociones positivas y negativas, para así poder sentirlas y expresarlas apropiadamente. La edad no importa porque se requiere en cualquiera etapa y en los diferentes aspectos de nuestras vidas.

De la segunda dimensión autocontrol emocional se fraccionaron en indicadores como: tolerancia de las opiniones de los entrevistados, manejo de conflictos, distanciamiento emocional.

Asimismo, en la **autogestión del comportamiento ético**, es importante que las empresas primero tengan un concepto claro de su cultura, y en base a esta

cultura, la organización indique cómo se debe realizarse su propio proceso de selección, porque si las personas no se ajustan a los valores éticos generados por la empresa el trabajo que realicen no funcionará lo perjudicará a la organización (Castillo et al.,2018).

Por último, la autogestión de del comportamiento ético ayuda a que los integrantes de una empresa tengan conciencia de que todos sus actos realizados tendrán un resultado que pueden afectar en diversos puntos como en la sociedad el medio ambiente y en lo personal. En el mundo global las empresas necesitan poner importancia a este aspecto para poder lograr superar sus desafíos éticos (Osorio y Rodríguez ,2018).

De la tercera dimensión autogestión de comportamiento ético se fraccionaron indicadores: integridad, confiabilidad, profesionalismo organizacional.

Así mismo **la autogestión eficiente** suele mejorar sus niveles si no son restringidos las influencias que se pueda tener en el ambiente en el cual se encuentren y por consecuencia se pueda lograr resultados positivos en el ámbito requerirle (Melo et ál.,2016).

Por último, la eficacia y eficiencia de una empresa crece cuando se desarrolla y se selecciona un proceso de calidad para así poder identificar el perfil del puesto de labor de colaborador identificando las competencias laborales necesarias para un óptimo desempeño (Fernández et ál., 2015).

De lo antes mencionado, se desprende que la autogestión de la eficiencia y persuasión es un resultado del desarrollo de competencias que tenga una persona esto se demuestra en las labores que uno realiza tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral por ello es importante poder desarrollar nuestras competencias para tener un resultado eficaz.

De la cuarta dimensión autogestión eficiente y persuasiva se fraccionaron indicadores: aptitud verbal, escucha, ofrecer respuestas, persuasión.

Así mismo en la **dimensión de autogestión de la capacidad** se establece que para poder aumentar la capacidad de liderazgo y de manejo de equipos se necesita que la competencia de la capacidad se desarrolle al máximo ya que es

una de las principales competencias que un profesional debe tener y es favorable para un excelente desempeño en la organización (Vera ,2018).

Finalmente, la autogestión de la capacidad y organización es de importancia porque orienta a desarrollar otras competencias de acuerdo al perfil de formación que se necesite en la empresa. la autogestión de organizar diversos aspectos siendo multifuncional lo cual ayudara la formación del colaborador (Delgado y Sanz, 2018).

La autogestión de la capacidad se relaciona en poder reconocer y comprender nuestras propias competencias y direccionarlo en decisiones oportunas y favorables de forma personal interpersonal y laboral de manera de poder afrontar diversas situaciones

De la quinta dimensión de autogestión de capacidad y organización se fraccionaron: administración de tiempo, control de trabajo realizado, multifuncionalidad, diseñar e implementar estrategias.

Variable independiente desarrollo personal se encontrará respaldada por las siguientes definiciones.

La teoría de la autodeterminación se ocupa de la motivación de los comportamientos, y sostiene que el crecimiento positivo, la integridad y el bienestar dependen de las necesidades psicológicas básicas de un individuo en cuanto a autonomía, competencia y relación (Ryan et ál., 2020).

La teoría previa ha demostrado que el desarrollo tiene una asociación con el bienestar financiero positivo a la vez se ha demostrado que el desarrollo de habilidades cognitivas es necesario para la generación de riqueza (Lusardi et ál., 2017).

Así mismo el desarrollo personal tiene un proceso en las cuales se deben implementar diversas competencias en el colaborador como por ejemplo el autoconocimiento, la capacidad de comunicación y la capacidad de análisis para así generar una práctica competente en el ámbito laboral (Bratz y Sandoval, 2017).

Por otra parte, el desarrollo o crecimiento personal se detalla como la satisfacción de haber logrado una meta lo cual impulsa a la persona a seguir

adelante o darse cuenta a lo que puede llegar alcanzar según su proyección de vida que tenga (Pozo, 2020).

Finalmente, el desarrollo profesional es un resultado de diversas experiencias y conocimientos en diversos lugares de trabajo lo cual da espacio a modificaciones de la forma de pensar de las practicas que se realiza en el ámbito laboral (Bolívar, 2014).

Por consiguiente, el desarrollo personal se encuentra diversos aspectos de la vida, el cual lleva a la persona a la satisfacción ya sea en la parte personal o laboral esto es un resultado del buen manejo de las competencias las cuales se van desarrollando diariamente en cada persona.

De este planteamiento teórico es que se generaron la variable en dimensiones como: **el sentido de control o autonomía**

Asimismo, se ha demostrado que es, ya sea un examen de algo o alguien, una especie de prueba, un instrumento para modificar algo física o metódicamente, o una prueba para evaluar o que se entiende de un tema por parte de los integrantes (Biolik, 2019).

Finalmente, la autonomía personal alcanza un punto de razonamiento ético de acuerdo con las determinaciones y actos que se realicen a fin de una satisfacción personal en lo cual también se involucra a la sociedad esto es un concepto teórico y práctico que en la actualidad se toma para que se logre el estudio de la autónoma (Tuirán et ál., 2021).

Por consiguiente, se indica que el sentido de control y autonomía es bueno cuando se tiene un equilibrio de ambas ya que cuando se da el control podemos guiar hacia un objetivo en común a las personas y con autonomía podemos generar el compromiso y motivación en las personas a una meta en común.

De la 1 dimensión del sentido de control o autonomía se fraccionaron indicadores: orientación y propósito.

Así mismo la sensación de significado y propósito: Biolik (2019) Afirмо que un sentido de propósito está en la raíz de nuestra comprensión del mundo que nos rodea.

Como resultado de nuestros sentidos, entramos en contacto con el mundo exterior, lo conocemos y nos ubicamos en él.

Finalmente se indica que la sensación del propósito es la interpretación de la información que se ha recibido y la definición que le podamos dar a esta información para mejora de la empresa (Sánchez, 2019).

De la dimensión 2 de sensación de significado y propósito se fraccionaron el indicador: orientación

Así mismo la expresividad personal se relaciona con experiencias atractivas de las acciones que desarrolla una persona para que pueda sentirse bien y realizado, viendo que lo que realiza es algo que le gusta y de esta manera encuentra sentido a sus acciones (Romero et ál., 2009).

Por otro lado, se define a la expresividad personal la demostración y comprensión de las emociones de uno mismo con la de otras personas con las cuales podamos relacionarnos.

De la dimensión 3 de la expresividad personal se fraccio indicadores: es la comprensión personal, perseverancia.

Así mismo el sentimiento de pertenencia puede aumentar si los colaboradores sienten un interés por parte de su líder esto se logra incentivando a los colaboradores para tener como resultado un grupo que comparta no solo por compromiso sino por condiciones personales (Varela et ál., 2021).

Por otro lado, el sentido de pertenencia alcanza un nivel de satisfacción frente a la calidad de interacción que pueda tener el jefe con los colaboradores de la empresa por ello el liderazgo del jefe va desarrollar un compromiso con cada uno de los colaboradores para así poder tener un resultado de un desarrollo personal y de equipo favorable (Varela et ál., 2021).

Finalmente, Por cierto, sentido de pertenencia: es necesario definir y armonizar identidades personales y culturales. Podemos describirlo como un conjunto de emociones, percepciones, deseos, necesidades, influencias, asociaciones, etc.

De la dimensión 4 el sentido de la pertenencia se fracciono indicadores: anhelo, creencia.

Así mismo en la contribución y competencia social es un objeto de estudio en donde se encuentras dos formas de vivir bien y tener la felicidad mediante experiencias positivas en el ámbito personal como el bienestar social de las personas (Sánchez et ál.,2019)

Finalmente, la competencia social se desarrolla en las empresas y demanera personal donde se ve la importancia de la satisfacción de la empresa ya que es en ella donde se genera un ambiente de trabajo innovador y con muchos puntos positivos como son el compromiso la confianza y el trabajo en equipo para poder contribuir de manera óptima en la sociedad (Sánchez et ál., 2019).

De la dimensión 5 la contribución y competencia social se fracciono indicadores: proactivo, significativo.

Así mismo **el crecimiento personal y la auto aceptación** Implica acciones que promuevan el desarrollo de habilidades personales, hábitos y formas de pensar aceptables para la búsqueda de una buena vida (Biolik 2019).

Además, el proceso de crecimiento personal, es un dialecto de la sociedad y de las personas que expresa su evolución. La forma específica en que cada uno muestra es en la autorrealización del desarrollo, al mismo tiempo que muestra que Interacciones en las que un individuo recibe un efecto, pero el papel de la otra persona evidencia la relación entre lo general y lo individual (Gonzáles et ál.,2018).

Por último, para mantener y mejorar el crecimiento de las personas, la motivación y la satisfacción, el ambiente laboral y la productividad laboral requieren interacciones positivas entre los supervisores y sus empleados, siguiendo pautas establecidas para la verificación y la planificación. Documentar las decisiones de los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, porque está ligada a los estudios de tipo básico, puesto que, sus descubrimientos y aportes teóricos permitirán resolver el problema para así generar bienestar social (Valderrama, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue, no experimental, porque no se manipulo variable alguna únicamente se observó y analizo tal cual como se encontraron (Hernández et ál., 2014, p. 149).

El estudio, es de corte transversal, ya que se realizó la recolección de datos en un único tiempo y momento (Hernández et ál., 2014).

3.1.3. Enfoque

El enfoque es cuantitativo, porque se emplea una base de medición numérica cuyo objetivo es implantar teorías y normas de comportamiento las cuales sirve para demostrar la hipótesis (Hernández et ál. 2014).

3.1.4. Nivel de la investigación

Nivel correlacional–causal, según Hernández et ál. (2014) estos estudios tienen por propósito explicar las circunstancias que ocurren en un evento y las consecuencias que genera la relación entre factores.

3.2. Variables y operacionalización.

3.2.1. Definición conceptual de variables

La investigación está conformada por dos variables que son las siguientes:

Variable Independiente: Autogestión por competencias.

Esta es una proposición teórica y metodológico que le da a la práctica de la administración de recursos humanos un concepto completo del desempeño humano en el trabajo, pues necesariamente va más allá del concepto de gestión científica. Y a nivel metodológico requiere la implementación de técnicas que reproduzcan la compleja relación entre las características personales, características de la situación laboral en la organización. (Fernández et ál., 2015, p. 20).

Definición operacional

El departamento de competencias evalúa los criterios que orientan la gestión de los empleados en función de su capacidad de contribuir al logro de los objetivos direccionados de la empresa de forma que se mide a través de los resultados del cuestionario Relacionados con los siguientes aspectos: autocontrol emocional, gestión de la información, autogestión del comportamiento ético, autogestión eficaz y persuasiva, capacidad organizativa, autogestión.

El autor sugiere los indicadores en mención :, análisis de la información, control de la información, emocional, tolerancia a la opinión de los entrevistados, búsqueda de información manejo de conflictos, discriminación emocional, integridad política, confianza, profesionalismo, compromiso con la organización, competencia verbal, escucha, retroalimentación, persuasión, control de la información, Gestión del tiempo y control del trabajo realizado y transversal, planificación del plan e implementación de estrategias

La variable de autogestión presenta 5 dimensiones y 17 indicadores.

Escala de medición: la escala que se utilizo es Ordina para este informe de investigación

Variable Dependiente: Desarrollo Personal.

Salavera y Usán (2019) Informó que las actividades estresantes de felicidad están asociadas con el crecimiento personal, se caracterizan por un equilibrio entre dificultad y posibilidad, y están asociadas con objetivos específicos. Por otro lado,

las actividades aversivas no están relacionadas con los problemas humanos y abarcan temas como la comodidad, la estimulación, el placer y la felicidad.

Definición Operacional

Evalúa el desarrollo personal tomando en cuenta varios aspectos de la autogestión que se relacionan de acuerdo a las habilidades de la persona que contribuyen al logro de las metas organizacionales de manera medida a través de los resultados del cuestionario se asociaron a las siguientes dimensiones: sentimientos de control o independencia, expresión personal, sentimientos de pertenencia, contribución social, competencia, desarrollo personal y auto aceptación.

Indicadores de la variable Desarrollo Personal, el autor señala los siguientes indicadores: Orientación, autoestima comprensión personal propósito, orientación, perseverancia, creencias, anhelo, proactivo, significativo, línea de carrera, emociones.

Escala de medición: la escala que se utilizo es Ordinal para este informe de investigación

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

Son aquellos elementos que tienen características que guardan similitud a la vez este conjunto (población) es también conocido como universo (Hernández et ál., 2014, p. 174).

En este estudio, la población fue conformada por 450 trabajadores ejecutivos de venta de una empresa de fondos colectivos.

Criterios de inclusión: estará constituido por los trabajadores que se encuentren en planilla de la empresa de fondos colectivos situada en la provincia de Lima.

Criterios de exclusión: estará constituido por los colaboradores que no se encuentren en la planilla de la empresa de fondos colectivos situada en provincias de Lima.

3.3.2. Muestra

Es en esencia, una parte de un grupo que se pretende estudiar, las cuales pueden no probabilísticas y ser del tipo probabilísticas y (Hernández et ál., 2014).

Para el calculo de la muestra de este estudio , se procedio mediante fórmula muestra el cual dio por resultado que el grupo de muestra sea de 208 colaboradores de la empresa de fondos colectivos de la provincia de Lima (ver cálculo de la fórmula muestral en anexo 5).

3.3.3. Muestreo

Se utilizará un muestreo probabilístico, cuyo propósito es estimar las variables en la población, y al mismo tiempo, se miden y analizan las variables mediante pruebas estadísticas, así como los elementos de la población que son susceptibles de ser seleccionad (Hernández et ál., 2014).

En el presente estudio el muestreo fue probabilístico del tipo aleatorio simple, dado que, ya que los componentes de la muestra son autónomas del investigador.

Unidad de análisis: Para este estudio, la unidad de análisis se encuentra conformada por los colaboradores de una empresa de fondos colectivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Los datos se recopilan a través de la investigación, que es la técnica más común en sociología que ha ido más allá de la investigación científica porque recopila datos específicos en el momento de la investigación. Sociedad de Fondos Colectivos (Carrasco ,2016).

En el estudio, la técnica que se procedió a emplear es la encuesta.

3.4.2. Instrumento de recolección

De acuerdo con, Hernández et ál. (2014) viene a ser una herramienta que permite la recopilación de datos, la cual se encuentra conformada por preguntas relacionadas por una o más variables

Para este estudio, se procedió mediante el instrumento cuestionario, el cual se empleó su aplicación en forma virtual mediante el mecanismo del Google Chrome a los participantes trabajadores ejecutivos de venta de una empresa de fondos colectivos.

Ficha Técnica: Cuestionario de Autogestión de competencias

Nombre del instrumento: Cuestionario de Autogestión de competencias

Autores: Fernández et al 2015

Año: 2015 con validez y con la confiabilidad de Delphi.

Tipo de instrumento : cuestionario

Número de ítems: 18 ítems

Aplicación: individual y colectivo

Tiempo de administración : 20 minutos aproximadamente

Usos: la medición de la autogestión en colaboradores de una empresa de fondos colectivos.

Estructura: Se da en cinco dimensiones: autocontrol emocional, autogestión de la conducta ética, comunicación eficaz y persuasiva Autogestión, competencia organizativa

Escala de medición: Tiene valores ordinales. 1 siempre, 2 Con frecuencia. 3 A veces 4 Casi nunca Las variables se clasificaron en tres categorías: Baja, Media y Alta.

3.4.3. Respecto a la Validez y confiabilidad de la variable: Autogestión de competencias.

Sobre la validez; en el presente estudio la variable autogestión de competencias se validó mediante el Método Mini Delphi.

Según, Cuesta (2000) preciso que, el presente Método Mini Delphi es aquel que permite que se validen las competencias y sus dimensiones sugeridas a través del consenso de una muestra de expertos.

Asimismo, para la confiabilidad. se aplicó el coeficiente Alfa Cronbach para la variable Autogestión de competencias.

Tabla1

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Autogestión de competencias

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	18

Nota. El resultado indica que el instrumento de la variable de Autogestión de competencias es confiable ya que obtuvo con una puntuación de 0,901 puntos.

Ficha Técnica: Desarrollo Personal

Nombre del instrumento: Cuestionario de desarrollo personal

Autores: cuestionario QEWB

Año: 2019

Tipo de instrumento: cuestionario

Número de ítems: 21 ítems

Aplicación: individual y colectiva

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente

Usos: Para evaluar el desarrollo personal

Estructura: Sentido de Control o Autonomía, Sentido de Significado y Propósito, Expresividad Personal, Sentido de Pertenencia, Contribución Social y Competencia, y desarrollo Personal y Autoaceptación.

Escala de medición: Es una escala ordinal que tiene los valores 1 Siempre, 2 Casi siempre, 3 A veces, 4 Casi nunca y 5 Nunca.

3.4.4. Respecto a la Validez y confiabilidad de la variable: Desarrollo Personal.

La validez, del instrumento usado para la investigación, cuenta con la validez factorial exploratoria donde los parámetros de cálculo como la prueba de esfericidad de Bartlett (1.804,38, p .001) y el KMO (0,849) con el método de cálculo de rotación varimax.

Asimismo, para la confiabilidad. se aplicó el coeficiente Alfa Cronbach para la variable Desarrollo Personal.

Tabla2

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Desarrollo personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,875	21

Nota. El resultado indica que el instrumento de la variable de Desarrollo personal es confiable con una puntuación de 0,875 puntos.

3.5. Procedimientos

Se eligió una empresa dedicada al rubro de fondos colectivos como fuente de las variables autogestión de competencias y desarrollo personal.

Luego se obtuvo una matriz de actuación para el hecho problemático, describiendo el estado de la empresa sobre la base de antecedentes internacionales y de nivel nacional y sobre la base de la doctrina de varios escritores en los últimos diez años.

Además, se obtiene información sobre la técnica utilizada, definiendo así el

alcance del estudio y la naturaleza de la investigación. Tras la elección de la población y la muestra, se aplicó el instrumento los cuales fueron en su oportunidad validados el primero mediante validez factorial exploratoria el Método Mini Delphi para la variable Autogestión de competencias y el segundo mediante la validez factorial exploratoria para la variable desarrollo personal.

Seguidamente, se procedió a aplicar el instrumento cuestionario al total de la muestra conformado por 208 empleados de la empresa de fondos colectivos de la provincia de Lima, luego se realizó la tabulación de los resultados procesados en el programa SPSS v.25 para obtener los gráficos estadísticos y realizar la interpretación y discusión de los resultados finalmente se realizó las recomendaciones en base a los resultados encontrados.

Por último, se procedió con el braseado de datos de Encuesta Para determinar la confiabilidad del cuestionario, los datos obtenidos durante la recolección de datos se comparan con hipótesis y luego se hacen conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos.

Se estudió la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Sobre este aspecto:

Hernández et ál. (2014) Informa que las mediciones son claramente el conjunto de registros y visualizaciones proporcionadas por los datos y deben organizarse para visualizar e identificar la información percibida diferente.

Por otro lado, Niño (2011) Las medidas descriptivas de inferencia son las metodologías y conjuntos de estrategias utilizadas para evaluar y hacer inferencias sobre el comportamiento de una población en relación con objetivos de ejemplo.

Para Quevedo (2011) el estadístico Ji-Cuadrado (o Chi Cuadrado sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. Y tiene distribución de probabilidad del mismo nombre, En términos generales, esta prueba

realiza contraste frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.

Finalmente, la regresión ordinal es un tipo de análisis de regresión utilizado para predecir una variable ordinal, es decir, una variable cuyo valor actual es una escala aleatoria e indica el orden relativo de los valores. La diferencia es significativa.

3.7. Aspectos éticos

Para realizar investigaciones científicas, existe un conjunto de reglas que prescriben buenas prácticas y aseguran que se promuevan principios éticos que aseguren el bienestar y la independencia de los participantes de la investigación, y la investigación actual reconoce que cada uno de estos principios ha sido respetado.

Asimismo, este estudio se llevó a cabo respetando las normas APA y el documento se entregado en el tiempo correspondiente para la revisión y ejecución de las diversas citas del trabajo.

Finalmente, se realizó de forma voluntaria para que su privacidad no se vea afectada ya que fue organizada previo realizar la encuesta con el objetivo de ajustar la herramienta la realidad de cada estudiante universitario

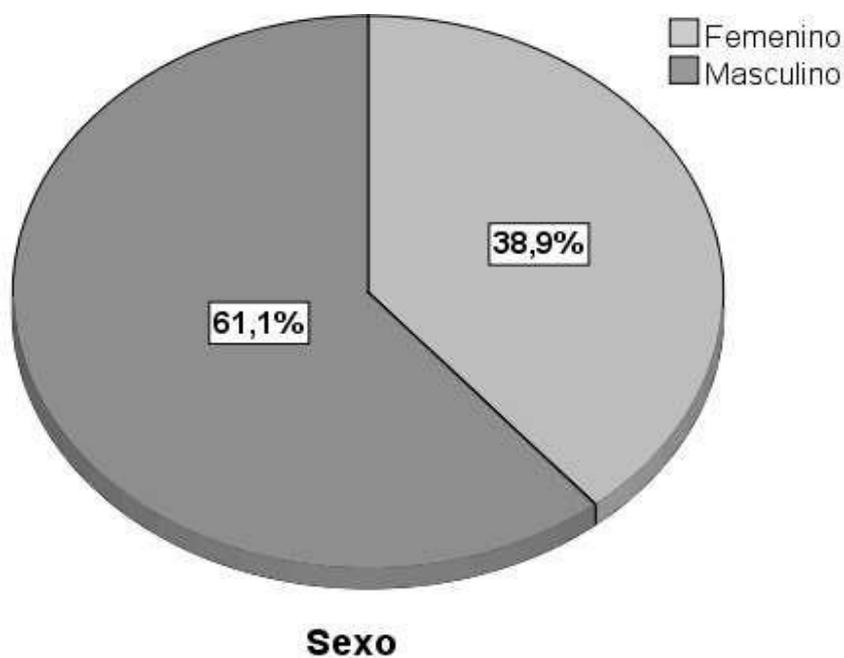
IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

En este acápite, se da a conocer los resultados obtenidos del cuestionario realizado a 208 colaboradores de la empresa de fondos colectivos de la provincia de Lima.

Figura1

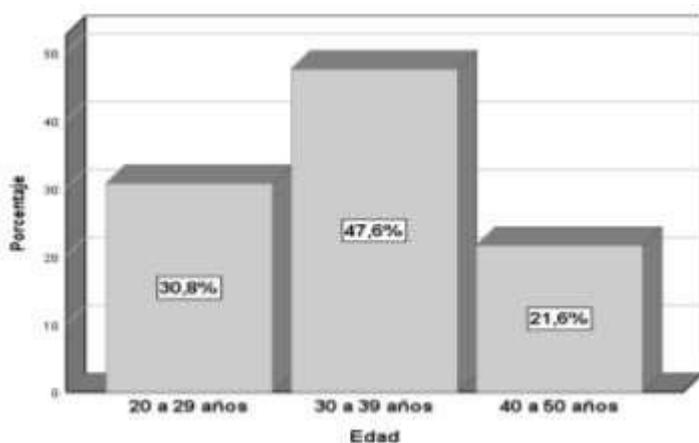
Porcentajes sobre el sexo de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos



Nota. En la figura 1, Se puede observar que la mayoría, según el género de los empleados de una sociedad de fondos colectivos, son hombres 61.1%. Mientras que el 38,9% restante son mujeres.

Figura2

Porcentajes sobre la edad de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos

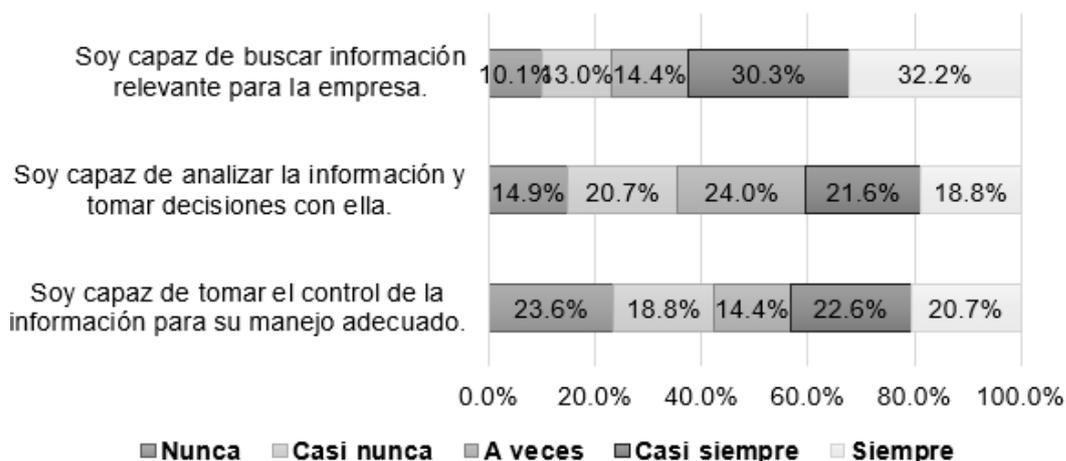


Nota. El gráfico 2 muestra que, en cuanto a la edad de los empleados de una sociedad de fondos colectivos, la mayoría con un 47,6%, tiene entre 30 y 39 años. Le sigue el 30,8% de 20-29 años. El 21,6% restante tiene entre 40 y 50 años.

4.1.1. Resultados descriptivos sobre la variable Autogestión de competencias y sus dimensiones

Figura 2

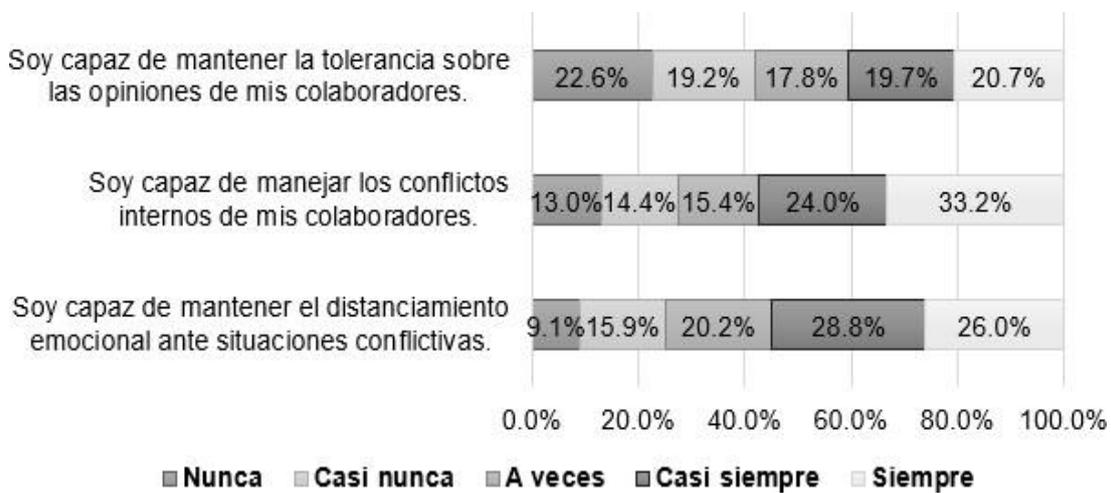
Descripción de la dimensión 1: Gestión de información



Nota. En la figura 3, como se puede observar en la tabla, el 62,5% de los empleados de la empresa dijeron que siempre pueden encontrar información relevante que es útil para la empresa. En cambio, el 40,4% indicó que casi siempre y siempre eran capaces de analizar la información y tomar decisiones con ella. Por su parte, el 43,3% dijo que casi siempre y siempre puede controlar la información para procesarla correctamente

Figura 3

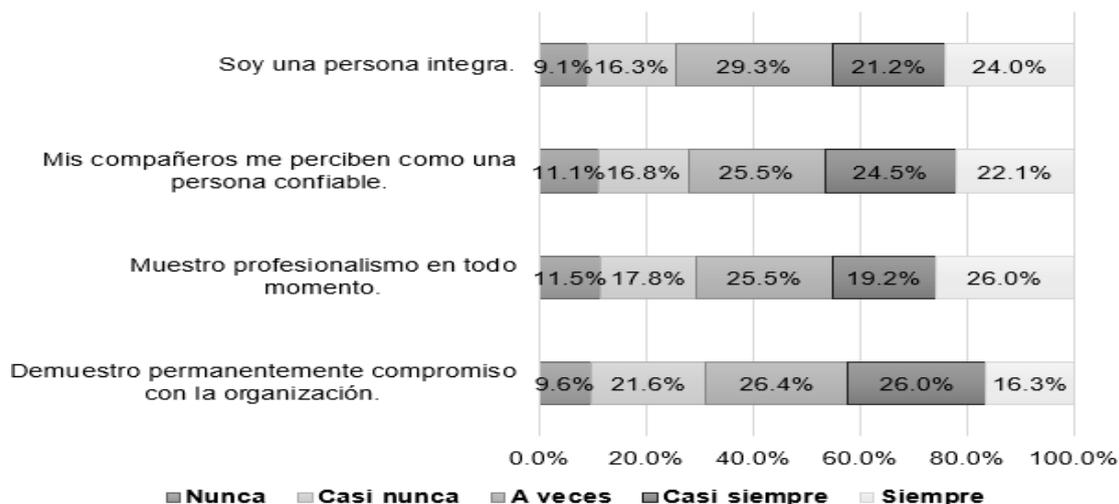
Descripción de la dimensión 2: Autocontrol emocional



Nota. En la Figura 4 se puede observar que el 41,8% de los empleados de la empresa dijeron que nunca han sido ni han podido mantener una tolerancia a las opiniones de los empleados. Por otro lado, el 57,2% de los empleados dijeron que siempre y casi siempre son capaces de gestionar los conflictos internos entre los empleados. Por su parte, el 54,8% de los empleados dijo que casi siempre y siempre puede mantener una distancia emocional ante situaciones difíciles.

Figura 4

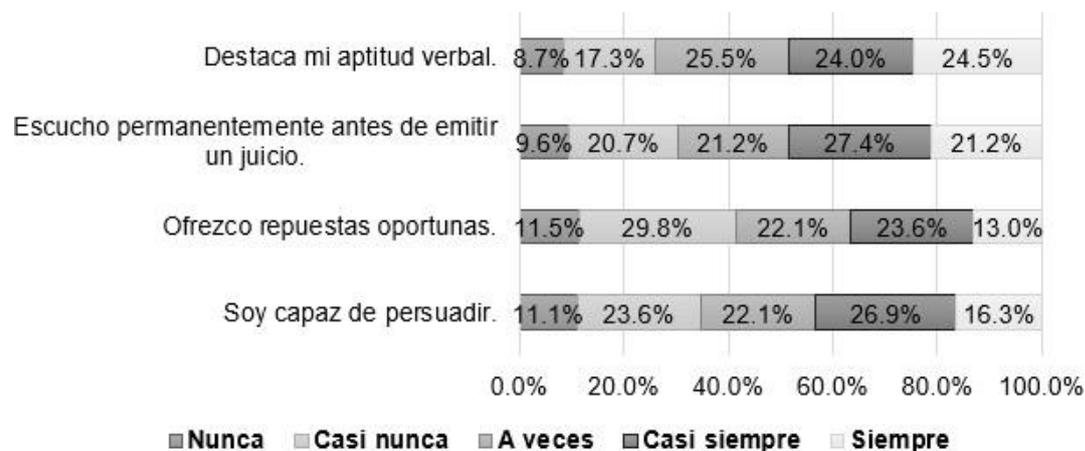
Descripción de la dimensión 3: Autogestión de comportamiento ético



Nota. La figura 5 muestra que el 45,2% de los empleados de la empresa dicen que siempre han sido personas íntegras. Por otro lado, el 46,6% de los empleados expresó que sus compañeros de trabajo casi siempre los consideraban una persona de confianza. Por otro lado, el 45,2% de los empleados manifestó que siempre muestra profesionalismo siempre y siempre en todo momento. De igual forma, el 42,3% de los colaboradores manifestó siempre haber mostrado un compromiso con la organización siempre y siempre.

Figura 5

Descripción de la dimensión 4: Autogestión eficiente y persuasiva



Nota. La figura 6 muestra que el 48,6% de los empleados de la empresa dijeron que siempre ponen su discurso primero y siempre. Por otro lado, el 48,6% de los empleados dijeron que casi siempre escuchan y siempre escuchan antes de emitir un juicio. En contraste, el 41.3% de los empleados indicó que nunca dieron una respuesta en tiempo y forma y nunca lo hicieron. Por su parte, el 43,3% de los empleados dijo que casi siempre afirma que es persuasivo.

Figura 6

Descripción de la dimensión 5: Autogestión de capacidad de organización

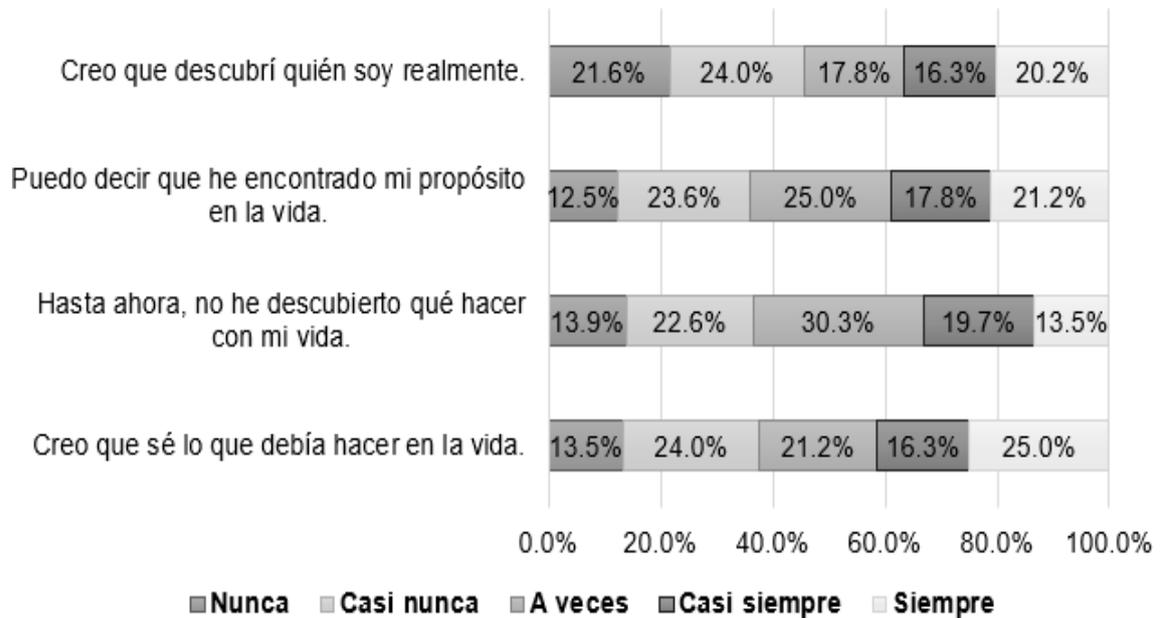


Nota En la Figura 7, vemos en la tabla que el 52,4% de los empleados de la empresa casi siempre saben administrar adecuadamente su tiempo. Por su parte, el 43,8% de los empleados de la empresa dijeron que casi siempre y siempre pueden hacer más. Por su parte, el 40,9% de los empleados dijo que siempre tiene el control, siempre y siempre. Por otro lado, el 45,2% de los empleados manifestó que nunca y nunca podrá crear, diseñar e implementar nuevas estrategias para la empresa.

4.1.2. Resultados descriptivos sobre la variable desarrollo personal y sus dimensiones

Figura 7

Descripción de la dimensión 1: Sensación de significado y propósito



Nota. La Figura 8 muestra que el 45,7% de los empleados de la empresa informan que nunca saben quiénes son realmente. Por otro lado, el 38,9% de los empleados indicó que casi siempre y casi siempre indicó que casi siempre y siempre diría que ha encontrado su propósito de vida. En contraste, el 36,5% de los empleados dijeron que rara vez y nunca dijeron que no sabían qué hacer con sus vidas. Por su parte, el 41,3% de los empleados manifestó estar siempre obstinado y seguro de lo que tiene que hacer en la vida.

Figura 8

Descripción de la dimensión 2: Contribución y competencia social



Nota Figura 9 muestra que el 47,6% de los empleados de la empresa dicen que casi siempre y siempre se encuentran muy involucrados en muchas de las cosas que hacen todos los días. Por el contrario, el 43,8 % de los empleados afirma que nunca o realmente se ha sentido vivo cuando participa en actividades que sacan a relucir sus mejores cualidades. Por otro lado, el 52,4% de los empleados dijeron que siempre encuentran que mucho de lo que hacen es personalmente importante para ellos. Por otro lado, el 44,2% de los empleados expresó que casi siempre y siempre era importante para ellos sentirse realizados en las actividades que realizaban. Por el contrario, el 48,6% de los empleados dijeron que nunca tuvieron problemas para invertir realmente en lo que hacen.

Figura 9

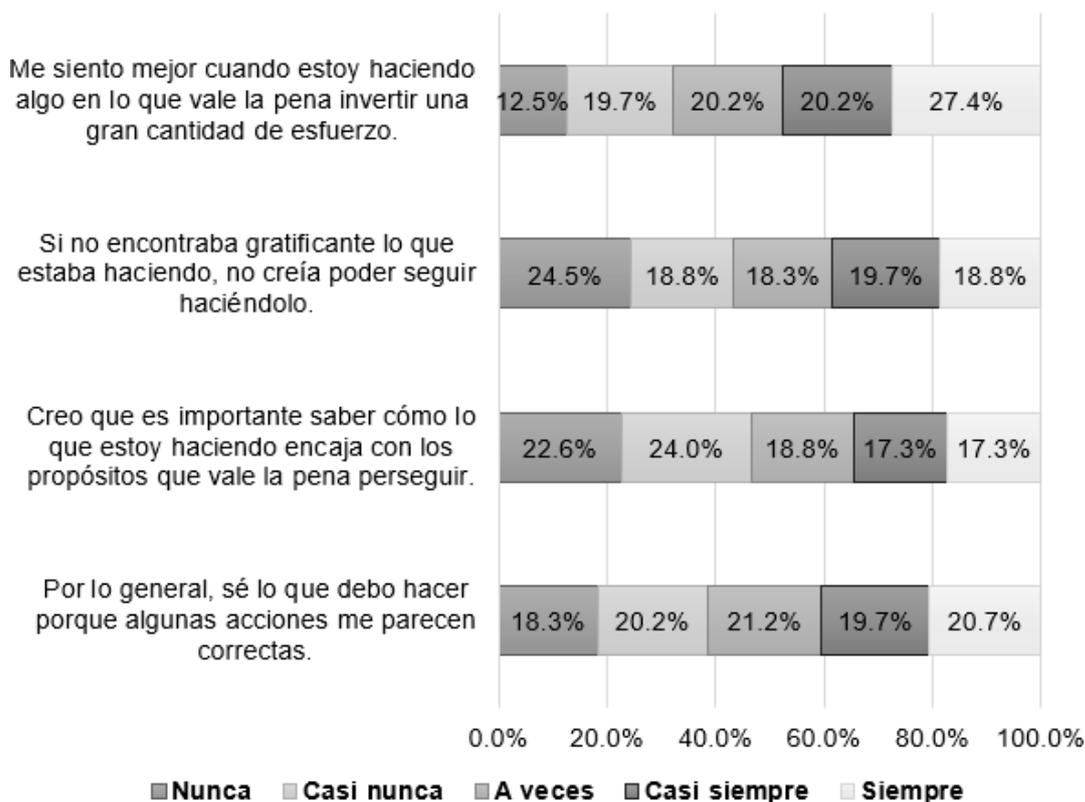
Descripción de la dimensión 3: Desarrollo personal y autoaceptación



Nota. La Figura 10 muestra que el 41,8% de los empleados de la empresa reportan que disfrutan casi su trabajo y, lo que es más importante, que a los demás les gusta. En cambio, el 48,1% indicó que siempre sabe cuáles son sus mejores cualidades siempre y siempre y se esfuerza por desarrollarlas siempre que puede. En cambio, el 43,8% de los empleados indicó que los demás siempre saben mejor que ellos lo que les será útil. En contraste, el 53,8% de los empleados informaron que casi siempre y siempre estaban confundidos acerca de sus verdaderas habilidades y capacidades.

Figura 10

Descripción de la dimensión 4: Sentido de control o autonomía



Nota. La Figura 11 muestra que el 47,6% de los empleados de la empresa dicen que casi siempre y siempre se sienten mejor cuando hacen algo que vale la pena el esfuerzo adicional. Por otro lado, el 43,3% de los empleados indicó que nunca creería que podría seguir haciendo esto y nunca creería si no encontrara algo que hacer. Por el contrario, el 46,6% de los empleados nunca consideran importante saber si lo que están haciendo se alinea con los objetivos que vale la pena perseguir. En contraste, el 40,4% de los empleados dijeron que siempre sabían qué hacer, al darse cuenta de que ciertas acciones eran adecuadas para ellos.

Figura 11

Descripción de la dimensión 5: Expresividad personal



Nota. La Figura 12 muestra que el 43,3% de los empleados indicaron que casi siempre y no siempre pueden entender por qué algunas personas quieren trabajar duro. En contraste, el 40,9% de los empleados expresó que casi siempre y siempre si algo es realmente difícil, puede que no valga la pena hacerlo.

Figura 12

Descripción de la dimensión 6: Sentimiento de pertinencia



Nota. La figura 13 muestra que el 50,0% de los empleados de la empresa casi siempre dice esto y siempre sería ideal que las cosas fueran fáciles en la vida. En contraste, el 53,8% de los empleados indicó que su vida siempre ha girado en torno a un conjunto de creencias fundamentales que le dan sentido a su vida.

4.2. Estadístico inferencial

Prueba de normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos siguen una distribución asimétrica

Tabla 3

Pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable independiente:	0,081	120	0,049
Autogestión de competencias			
Dimensión 1. Gestión de información	0,095	120	0,009
Dimensión 2. Autocontrol emocional	0,078	120	0,073
Dimensión 3. Autogestión de comportamiento ético	0,106	120	0,002
Dimensión 4. Autogestión eficiente y persuasiva	0,086	120	0,076
Dimensión 5. Autogestión de capacidad y organización	0,097	120	0,010
Variable dependiente:	0,158	120	0,000
Desarrollo personal			

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla 3 se observa que según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, solo existe un valor superior a 0,05. Está relacionado con la dimensión 2, por lo que tiene una distribución normal. Sin embargo, el resto de dimensiones y variables muestran valores de significación por debajo del nivel 0,05. Por lo tanto, no tienen una distribución normal. Esto significa que se deben elegir estadísticas no normativas para evaluar las hipótesis de investigación. Por lo tanto, se realizaron pruebas de regresión logística cuadrática y ordinal.

Contrastación de hipótesis

Ho: La autogestión de competencias no influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Ha: La autogestión de competencias influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Tabla 4

Pruebas de chi-cuadrado entre la variable Autogestión de competencias y la variable desarrollo personal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	219,087. ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	135,135	4	0,000
Asociación lineal por lineal	98,423	1	0,000
N de casos válidos	208		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,59.

Nota. En la Tabla 4, se destaca una significación de 0,000 o menos. Esto indica que la hipótesis nula debe ser rechazada. Así, las habilidades de autogestión inciden en gran medida en el desarrollo personal de los trabajadores de una sociedad de fondos colectivos, Lima 2022. Es decir, el desarrollo personal se explica por la influencia de las habilidades, la autogestión.

Tabla 5

Pruebas de Chi cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas)

	Gestión de información / desarrollo personal			El autocontrol emocional / desarrollo personal			La autogestión del comportamiento ético / desarrollo personal			La autogestión de la comunicación eficiente y persuasiva / desarrollo personal			La autogestión de la capacidad de organización / desarrollo personal		
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,790	4	0,000	60,820	4	0,000	100,023	4	0,000	127,162	4	0,000	108,320	4	0,000
Razón de verosimilitud	50,048	4	0,000	57,756	4	0,000	94,466	4	0,000	109,143	4	0,000	113,748	4	0,000
Asociación lineal por lineal	41,229	1	0,000	47,831	1	0,000	67,991	1	0,000	77,893	1	0,000	84,287	1	0,000

Nota. En la Tabla 5, es claro que el nivel de significación es menor a 0.05, por lo que se acepta cualquier suposición dada. Esto significa que la gestión de la información, el control emocional, el comportamiento ético, la comunicación eficaz y persuasiva y las habilidades organizativas influyen en el desarrollo personal de los empleados de una compañía de fondos, Lima 2022.

Tabla 6*Pruebas de bondad de ajuste para la regresión ordinal*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	151,748			
Final	22,655	129,093	1	0,000

Función de enlace: Logit.

Nota. De la Tabla 6 es claro que hay un valor X^2 de 129,093 con un grado de libertad de 1 y un valor de significancia de 0.000. Este último es inferior a 0,05. Por lo tanto, se puede demostrar que un modelo de regresión ordinal es suficiente para explicar que la autogestión de habilidades influye significativamente en el desarrollo personal de los empleados.

Tabla 7*Pseudo coeficientes para evaluar el tamaño del efecto de la regresión ordinal*

Cox y Snell	0,542
Nagelkerke	0,634
McFadden	0,405

Función de enlace: Logit.

Nota. En la Tabla 7, la pseudo-prueba muestra que el coeficiente de Nagelkerke es 0.634. Esto significa que las habilidades de autogestión inciden en el desarrollo personal de los empleados hasta en un 63,4%.

Tabla 8*Prueba de Wald acerca de la regresión ordinal*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desarrollo personal = 1]	6,057	0,801	57,172	1	0,000	4,487	4,228
	[Desarrollo personal = 2]	11,377	1,185	92,142	1	0,000	9,054	9,237
	Autogestión de Gestión de información	0,510	0,261	3,826	1	0,050	-,001	1,020
Ubicación	Autocontrol emocional	0,522	0,306	2,918	1	0,088	-,077	1,121
	Autogestión de comportamiento ético	0,684	0,337	4,114	1	0,043	0,023	1,344
	Autogestión eficiente y persuasiva	1,362	0,314	18,765	1	0,000	0,746	1,979
	Autogestión de capacidad de organización	1,390	0,314	19,556	1	0,000	0,774	2,006

Función de enlace: Logit.

Nota. La tabla 8 muestra que el coeficiente de Wald es 57.172 y que el nivel de significación es 0,000. por debajo del nivel 0,05. Esto significa que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 95%. Esto indica que las habilidades de autogestión influyen mucho en el desarrollo personal de los trabajadores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.

Tabla 9*Pruebas de efectos del modelo*

Origen	Tipo III		
	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.
Dimensión 1: Gestión de información	3,845	1	0,050
Dimensión 2: Autocontrol emocional	2,896	1	0,089
Dimensión 3: Autogestión de comportamiento ético	4,135	1	0,042
Dimensión 4: Autogestión eficiente y persuasiva	18,627	1	0,000
Dimensión 5: Autogestión de capacidad de organización	19,481	1	0,000

Variable dependiente: Variable 2: Desarrollo personal
 Modelo: (Umbral), Dimensión 1: Gestión de información, Dimensión 2: Autocontrol emocional, Dimensión 3: Autogestión de comportamiento ético, Dimensión 4: Autogestión eficiente y persuasiva, Dimensión 5: Autogestión de capacidad de organización

Nota. En la tabla 9 se observa que según el análisis multivariado se dan valores de significación menores o iguales a 0,05 para los aspectos de gestión de la información, autogestión de conductas éticas, autogestión de eficacia, persuasión y autogestión. Habilidad directiva, pero para el aspecto manejo de emociones, no afecta el desarrollo personal porque tiene un valor de 0.089, mayor a 0.05. Gestión de la información, autogestión del comportamiento ético, autogestión eficaz y persuasiva, autogestión de la capacidad organizacional e influencia en el desarrollo personal de los empleados de la sociedad de fondos colectivos.

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se da a partir de los resultados del instrumento empleado de Autogestión de competencias y el desarrollo personal en colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022, en el cual se obtuvo lo siguiente:

En la hipótesis general, se logró precisar que la autogestión de competencias influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022, de los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado fue con un p valor 0,004 menor a 0,05; Nagelkerke= 0.63; Sig. Wald= 0.000, se determinó que la autogestión de competencias influye en un 63% en el desarrollo personal.

Estos hallazgos guardan similitud con los de Quiroz y Torres (2019) quienes refirieron que, existe una correlación significativa según Rho de Spearman de $r=0.63$ entre el desarrollo del talento humano y las competencias entendiendo por estos resultados que la gestión debe seguir optimizando las competencias de las personas de una manera continua para que así sean capaces los profesionales de poder lograr sus metas propuestas.

Asimismo, otra similitud es la de Vilchez (2019) quien precisó que, existe una relación causal $F_t (3.0977) < F_c (4,807)$ entre la gestión de competencia y la mejora en la gestión del desarrollo profesional, lo cual significa que la gestión de competencia es un proceso importante en la actualidad que brinda un aumento en las fortalezas y habilidades de los colaboradores para así poder realizar un buen desempeño en las organizaciones.

De la misma forma coincide a lo obtenido Gonzales (2021) refiere que; con $r= 0,666$ existe correlación moderada positiva y p valor= 0,00 <0.01 entre el desarrollo profesional con las competencias laborales en los trabajadores. De igual manera el 12.5% de los colaboradores indican que siempre desarrollan acciones y experiencias para así poder desarrollar sus competencias. Se recomienda poder realizar una inversión en la empresa enfocado en el desarrollo profesional de sus

colaboradores para obtener mejores resultados y poder fomentar la competitividad entre los mismos colaboradores desarrollando sus competencias.

De la misma manera esto son comprobables con Morán (2020) determina que el desarrollo profesional tiene una correlación significativa con las competencias, lo cual significa que cuando los directivos lideran el desarrollo personal de sus trabajadores óptimamente esto influiría en el crecimiento profesional de los trabajadores, lo cual dará como resultado que se más efectivas sus actividades laborales.

De esta manera luego de comparar con los investigadores mencionados se indica que se evidencio una similitud habiendo realizado estos estudios en diferentes campos en mención (Quiroz y Torres,2019: en docentes de las instituciones públicas; Vílchez 2019: en trabajadores de la empresa de sector minera; Gonzales 2021 en trabajadores de la empresa comercializadora; Morán ,2020 en docentes del sector agropecuario). A pesar de la divergencia de contextos, se ha logrado evidenciar que la teoría relacionada con las variables se comprueba, es decir la teoría tiene una tendencia a poder generalizarla en diferentes contextos; hace falta aún realizar mayores investigaciones para poder acreditar la extrapolación total.

Esto se puede confirmar con las definiciones teóricas de Bartkowiak et al. (2020) afirma que las competencias se refieren al uso armonizado de habilidades y rasgos de personalidad, así como a los conocimientos y habilidades adquiridos para completar con éxito una misión compleja dentro de una empresa.

En la hipótesis específica 1, se logró precisar que la autogestión de la información influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022, en consecuencia, se corrobora de los resultados de la prueba de chi-cuadrado fue con un p valor 0,004 menor a 0,05 entre dimensión autogestión de la información y la variable desarrollo personal y con un p valor de Wald= 0.050 esto indica que la autogestión de información influye en el desarrollo personal.

Con lo demostrado anteriormente tienen similitud con los hallazgos de Carmona (2016) quien refiero, que con un 41% las competencias estas relacionas

con el desarrollo del colaborador, sus habilidades de comunicación, etc. pero son consideradas bajas debido a su complejidad por lo que tienen que ser inmediatamente fortalecidas dado que es preocupante que un aspecto fundamental no cuente con una adecuada dirección que pondere el desarrollo de sus colaboradores

Así mismo Pérez (2019) refiero que se puede indicar que el desarrollo personal es un proceso de cambio en las empresas a lo cual se debe tomar en cuenta la necesidad de la gestión del conocimiento(información) ya que existe un resultado favorable en el desarrollo de trabajadores. Se recomienda diseñar estrategias que permitan la autogestión de las capacidades para que así el personal pueda estar motivado y sea más participativo en los trabajos de grupos para que permita formar un ambiente laboral armonioso lo cual es clave para el éxito de las organizaciones.

De forma similar, Chinchilla (2021) concluyo que, a la fecha el desarrollo personal al 100% de las actividades no se dan, por ello, es importante que se implementen recursos tecnológicos para que se conviertan en instrumentos de información y conocimiento para su desarrollo laboral.

De manera que después de realizar la comparación con los investigadores mencionados y a pesar que se realizaron en un contexto diferente se evidencio similitud (Carmona ,2016: en empleados del sector económico; Pérez ,2019: en el sector empresarial; Chinchilla ,2021: en el personal docente administrativo). A pesar de la divergencia de contextos, se ha logrado evidenciar que la teoría relacionada con las variables se comprueba, es decir la teoría tiene una tendencia a poder generalizarla en diferentes contextos; hace falta aún realizar mayores investigaciones para poder acreditar la extrapolación total.

Esto se puede confirmar con las definiciones teóricas de Bartkowiak et al. (2020) afirma que las competencias se refieren al uso armonizado de habilidades y rasgos de personalidad, así como a los conocimientos y habilidades adquiridos para completar con éxito una misión compleja dentro de una empresa.

En la hipótesis específica 2, se logró precisar que el autocontrol emocional influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022, en consecuencia, se corroboró de los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión el autocontrol emocional y la variable desarrollo personal., que con un pvalor de Wald= 0.089. se determinó que el autocontrol emocional no influye en el desarrollo personal.

Estos hallazgos no guardan similitud con los de Pérez (2019) que, el 55% de los directivos incide de manera favorable el manejo de modelo de competencias en las empresas, entendiendo este resultado que la gestión de competencias nos brinda un mejoramiento de nuestro potencial en el entorno laboral ya que se tiene una mejora en el desarrollo de la persona. Asimismo, se puede indicar que el desarrollo personal es un proceso de cambio en las empresas a lo cual se debe tomar en cuenta la necesidad de la gestión del conocimiento ya que existe un resultado favorable en el desarrollo de trabajadores. Se recomienda diseñar estrategias que permitan la autogestión de las capacidades para que así el personal pueda estar motivado y sea más participativo en los trabajos de grupos lo cual permitirá formar un ambiente laboral armonioso lo cual es clave para el éxito de las organizaciones.

De esta manera luego de comprar con el investigador mencionado Pérez ,2019 se evidencio que no hay similitud con el estudio realizado en el campo de sector empresarial .a pesar la divergencia de contextos , no se ha logrado evidenciar la teoría relacionada con la dimensión .esto se puede confirmar con la definiciones de la teorías de Kim et al., 2003; Lange & Byrd, 1998; Taft et al., 2013)BBT supone que la experiencia de emociones positivas provoca una acumulación satisfactoria de recursos y habilidades, lo que luego crea más emociones positivas en un ciclo de retroalimentación positiva. Dado que la creación de recursos y habilidades financieras es probablemente un componente crucial a la hora de construir el bienestar general y el florecimiento de una persona.

En la hipótesis específica 3, se logró precisar que la autogestión del comportamiento ético influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022, en consecuencia, se corroboró de los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión la autogestión del comportamiento ético y la variable desarrollo personal., con un valor de Wald=0.042 se determinó que la autogestión de comportamiento ético influye con el desarrollo personal .

Estos hallazgos guardan similitud con los obtenidos de Montes (2018) preciso que, los valores éticos con un 60% el trabajador siempre actúa acorde a sus valores en las organizaciones por ello es requerible una mayor profundización del estudio sobre los perfiles profesionales, valores y comportamiento del personal.

Asimismo se comprueba similitud con Linares (2022) concluyo que, con un Alfa de Crombach de 3.05 y una desviación estándar de 0.3 que el 55% de los colaboradores usan estrategias de desarrollo en el ámbito académico para mejorar la calidad de enseñanza y el profesionalismo del docente, por lo que se determina que el desarrollo profesional debe mantenerse para así poder supervisar las competencias y procedimientos de los colaboradores en las áreas respectivas por lo tanto ambos factores son importantes para así poder brindar una enseñanza con profesionalismo.

De esta manera luego de comprar con los investigadores mencionados se indica que se evidencio similitud habiendo realizado estos estudios en diferentes campos en mención (Montes ,2018: en los gerentes de área de talento humano; Linares ,2022: en los estudiantes de las fuerzas armadas). A pesar de la divergencia de contextos, se ha logrado evidenciar que la teoría relacionada con las variables se comprueba, es decir la teoría tiene una tendencia a poder generalizarla en diferentes contextos; hace falta aún realizar mayores investigaciones para poder acreditar la extrapolación total.

Esto se puede confirmar con la definición teórica de Ryan, y Deci (2000) la teoría de la autodeterminación se ocupa de la motivación de los comportamientos, y sostiene que el crecimiento positivo, la integridad y el bienestar dependen de las

necesidades psicológicas básicas de un individuo en cuanto a autonomía, competencia y relación.

En la hipótesis específica 4, se logró precisar que la autogestión eficiente y persuasiva influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022. En consecuencia, se corroboró de los resultados de la prueba de chi-cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión la autogestión de la comunicación eficiente y persuasiva y la variable desarrollo personal., que con un pvalor de Wald = 0.000 se determinó que la autogestión eficiente y persuasiva influye en el desarrollo personal.

De esta manera con los hallazgos se encuentran similitud con los obtenidos de Chinchilla (2021) Así mismo una buena práctica de la autogestión eficiente brindará nuevas oportunidades a los colaboradores, a su vez se podrá superar posibles dificultades, distracciones etc. para poder así alcanzar el crecimiento profesional en el centro de laboral.

Así mismo se encontró similitud con Carmona (2016) quien refiere, que con un 41% las competencias estas relacionas con el desarrollo del colaborador, sus habilidades de comunicación, etc. pero son consideradas bajas debido a su complejidad por lo que tienen que ser inmediatamente fortalecidas dado que es preocupante que un aspecto fundamental no cuente con una adecuada dirección que pondere el desarrollo de sus colaboradores.

De esta manera luego de comprar con los investigadores mencionados se indica que se evidencio una similitud realizando estos estudios en campos diferentes (Chinchilla ,2021: en los alumnos de un centro educativo; Carmona,2016; empleados del sector económico). A pesar de la divergencia de contextos, se ha logrado evidenciar que la teoría relacionada con las variables se comprueba, es decir la teoría tiene una tendencia a poder generalizarla en diferentes contextos; hace falta aún realizar mayores investigaciones para poder acreditar la extrapolación total.

Esto se puede confirmar con las definiciones teóricas de Bartkowiak et al. (2020) las competencias se refieren al uso armonizado de habilidades y rasgos de

personalidad, así como a los conocimientos y habilidades adquiridos para completar con éxito una misión compleja dentro de una empresa.

En la hipótesis específica 5, se logró precisar que la autogestión de la capacidad de organización influye significativamente en el desarrollo personal en los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022. en consecuencia, se corroboró de los resultados de la prueba de chi-cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión la autogestión de la capacidad de organización y la variable desarrollo personal., que con un p valor de Wald = 0.000 se determinó que la autogestión de capacidad y organización influye en el desarrollo personal.

Los hallazgos guardan similitud con los de Castillo et al. (2019) quien refirió, que el 53% de los colaboradores no emplean la autogestión de tiempo lo cual incide en su desarrollo personal, entendiéndose esto, que la mayoría de los colaboradores tienen responsabilidades personales, familiares y laborales lo que hace que no puedan administrar su tiempo de manera correcta por consecuencia sacrifican aspectos de su vida personal para así lograr un desarrollo profesional lo que hace que el colaborar no trabaje de manera motivada y pueda seguir desarrollándose al máximo, por ello se considera pertinente poder brindar un mejor uso de la tecnología y poder desarrollar un plan de formación con cada uno de los colaboradores para que así se pueda potenciar sus habilidad y por consecuencia puedan tener un mejor manejo de su tiempo y desarrollarse de manera profesional y personal y tener una calidad de vida.

De esta manera después de comparar los resultados de las investigaciones se puede indicar que se evidencio una similitud habiendo realizado estos estudios en diferentes campos en mención (castillo, 2019: en empleados del sector bancario).esto se puede confirmar con las definiciones teóricas de Bartkowiak et al. (2020) las competencias se refieren al uso armonizado de habilidades y rasgos de personalidad, así como a los conocimientos y habilidades adquiridos para completar con éxito una misión compleja dentro de una empresa.

En el presente acápite se presenta las conclusiones que se obtuvieron de los resultados obtenidos que fueron lo siguiente:

CONCLUSIONES

Primero, se logró determinar de los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado fue con un p valor 0,004 menor a 0,05; Nagelkerke= 0.63; Sig. Wald= 57,172 que la autogestión de competencia influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022. Es decir, la autogestión de competencias es de importancia como herramienta porque influye en el desarrollo personal ya que la autogestión de capacidades y habilidades de las personas permite alcanzar los objetivos de las empresas y en la parte personal.

Segundo se determinó que la gestión de información influye en el desarrollo personal en los colaboradores de una empresa de fondo colectivo, Lima 2022. demostrado a través de los resultados de la prueba de chi-cuadrado fue con un p valor 0,004 menor a 0,05 entre dimensión autogestión de la información y la variable desarrollo personal y con un p valor de Wald= 0.050 lo que nos indica la importancia de poder realizar una buena gestión de la información ya que con ello se puede lograr grandes resultados a favor de la organización y de la persona.

Tercero se identificó que el autocontrol emocional no influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022. se corrobora de los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión el autocontrol emocional y la variable desarrollo personal., que con un p valor de Wald= 0.089. lo que nos indica que no se está tomando en cuenta esta capacidad que en la actualidad podría mejorar en los resultados proyectados de la organización.

Cuarto determino que la autogestión de comportamiento ético influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022. se corrobora de los resultados de la prueba de Chi-Cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión la autogestión del comportamiento ético y la variable desarrollo personal., con un valor de Wald=0.042 es decir que manteniendo un comportamiento ético correcto los colaboradores indican que cuentan con un buen nivel de profesionalismo lo cual es lo óptimo para el desarrollo del colaborador y la empresa al mismo tiempo.

Quinto se determinó que la autogestión eficiente y persuasiva influye en el desarrollo personal en los colaboradores de fondos colectivos, Lima 2022. se corrobora de los resultados de la prueba de chi-cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión la autogestión de la comunicación eficiente y persuasiva y la variable desarrollo personal., que con un p valor de Wald = 0.000 es decir que con una autogestión eficiente se reduce los factores negativos los cuales obstaculizan el poder alcanzar con más rapidez los objetivos trazados.

Por último, se determinó la autogestión de capacidad y organización influye el desarrollo personal de los colaboradores de fondos colectivos, Lima 2022. se corrobora de los resultados de la prueba de chi-cuadrado fue con un p valor 0,004 entre la dimensión la autogestión de la capacidad de organización y la variable desarrollo personal., que con un p valor de Wald = 0.000 es decir que se maneja un nivel de estrategias para poder asumir diversos procesos de cambio de la organización en diversos aspectos.

RECOMENDACIONES

Primero; se recomienda a la empresa de fondos colectivos de la provincia de Lima, como estrategia implementar el modelo de gestión por competencias, para garantiza el desarrollo personal de los colaboradores porque la adecuada gestión del talento humano permitirá garantizar la eficacia de los procesos de reclutamiento, además permitirá disminuir el índice menor de rotación, con un valor agregado en la misión y visión de sus colaboradores.

Segundo; se determina poder seguir dando la accesibilidad a las capacitaciones virtuales para que el colaborador pueda seguir desarrollándose en base a los conocimientos que la empresa requiera. ya que actualmente la información está sujeta a un cambio continuo de manera se tendrá un personal capacitado con la información necesaria para el logro de sus objetivos.

Tercero implementar técnicas de incremento del autocontrol emocional ya que identificando los estados emocionales de los colaboradores se podría manejar directamente en cada uno de ellos demostrando lo importante que son para la empresa y de esta manera el colaborador se sentirá más fidelizado con la empresa y dará un óptimo desempeño en sus actividades.

Cuarto; se determina poder fomentar los lineamientos éticos de la organización constantemente y a la vez brindar capacitaciones en donde se resalte el poder de la toma de una buena decisión y mantener el nivel de profesionalismo de cada uno de ellos.

Quinto; se determina implementar actividades de autoconocimiento para tener un colaborador conozca el mismo de manera y pueda trabajar en fortalecer sus puntos débiles para que así pueda ir desarrollándose positivamente y con ello pueda lograr un desempeño creciente en consecuencia pueda manejar eficientemente sus competencias.

Sexto; se determina poder diseñar estrategias que ayude a los colaboradores a ser empoderados ya que ello influirá positivamente en la parte interpersonal teniendo como efecto un colaborador eficiente, firme, creativo y promoviendo todo ello en todo su grupo laboral.

Por último, se recomienda poder seguir con los estudios futuros sobre la autogestión de competencias y desarrollo personal teniendo en cuenta las otras dimensiones para ambas variables y realizar estos estudios en diversos sectores para así detectar otros factores que podrían influir en el desarrollo de personal en una empresa.

REFERENCIAS

- Alles, M. (9 de diciembre 2015). *Gestión por competencias* [Archivo de video]. <https://www.youtube.com/watch?v=smdlBjr4784>
- Arévalo Arévalo, A.L. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21250>
- Biolik Stich, B (2019). Competence management in public administration. *Revistas Científicas de la Universidad Humanitas*, (1), 229-238. <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0013.2433>
- Bratz, J. y Sandoval, M. (2017). Competencias éticas para el desarrollo del cuidado en enfermería. *Revista Brasileira de Enfermagem Reben*, 7(4), 1915-1920. <https://repositorio.uvm.cl/handle/20.500.12536/88>
- Bolívar, A. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional*. RIL editores
- Bartkowiak, G., Krugielka, A., Dachowski, R., Galek, K., Kostrzewa-Demczuk., P. (2020). Attitudes of Polish Entrepreneurs towards 65+ Knowledge Workers in the Context of Their Pro-Social Attitude and Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 12(13), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su12135294>
- Castillo Zelada, K. E., Noel Vizarreta, N, G. y Alania Vera, R. H. (2018). *Elaboración de un modelo de autogestión para impulsar el desarrollo individual: personal y laboral trabajo de investigación* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626034>
- Carmona Velázquez, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de México]. Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/20.500.11799/65174>
- Cuesta, A. (2000). *Gestión de competencias y compensación laboral*. Universidad Tecnológica de la Habana. <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-gestic3b3n-por-competencias-y-compensacic3b3n-laboral-armando-cuesta.pdf>

- Chinchilla Garro, M. (2021). Análisis de las competencias de gestión para el desarrollo del talento humano en el Colegio Francisca Carrasco Jiménez, Circuito 02, dirección regional de educación de Cartago [Tesis de posgrado, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Centroamericano SIIDCA-CSUCA <https://hdl.handle.net/10669/84845>
- Delgado, J. y Sanz, C. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *Revista electrónica de Tecnología Educativa*, (66), 93-121. <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1225>
- Fernández Alonso, M., Vázquez Padilla, M., Dujarríc Bermúdez, G., Díaz Simón, N. y Soto Hernández, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos. *Revista electrónica de estudiantes Esc. de psicología, Univ. de Costa Rica*, 10(2), 19-37. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676/21578>
- Buenaventura, Q. (2 de junio de 2019). *Compañía de Minas Buenaventura enfrenta amenaza de huelga por comunidad en Arequipa. Gestión.* <https://gestion.pe/economia/empresas/compania-minas-buenaventura-enfrenta-amenaza-huelga-comunidad-arequipa-268901-noticia/>
- Giner, G. (23 de abril de 2020). *Competencias profesionales para lograr el éxito laboral.* <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/competencias-profesionales-para-lograr-el-exito-laboral/>
- Gonzales Gambine, J. (2021). *Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa - Ucayali, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privado de Pucallpa]. Repositorio UPP <http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/handle/UPP/287>
- González Castellanos, Y., Rabileo Sabatés, H., Jiménez Arteaga, M. y Hey Pérez, S. (2018). Consideraciones acerca del crecimiento personal como vía para el desarrollo integral de la personalidad. *Revista electrónica para maestros y sociedad*, (4), 94-104. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3896>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6.ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). *Empleo disminuyó en 5,700 puestos de trabajo en Lima Metropolitana en el primer trimestre 2020*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-en-5700-puestos-de-trabajo-en-lima-metropolitana-en-el-primer-trimestre-2020-12153/>
- Iragola Cairoli, C. (2018). Running: autogestión de una corporalidad emprendedora. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 10(28), 39-51. <https://www.redalyc.org/journal/2732/273267261005/273267261005.pdf>
- King, L. A., Eells, J. E., & Burton, C. M. (2012). The good life, broadly and narrowly considered. In Alex Linley, T. & Joseph, Stephen (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 35–52). John Wiley & Sons.
- Linares Coscorrosa, J. L. (2022). Competencias laborales y desarrollo profesional de los docentes en universidades experimentales de educación superior. *Revista científica Consensus*, 6 (1), 44-58. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/115>
- Lusardi, A., Michaud, P. C., & Mitchell, O. S. (2017). Optimal financial knowledge and wealth inequality. *Journal of Political Economy*, 125(2), 431–477. <https://doi.org/10.1086/690950>
- Melo Becerra, L. A., Ramos Forero, J. E. y Hernández Santamaría, P.O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (78), 59-111. <https://doi.org/10.13043/DYS.78.2>
- Montes Fuenmayor, M. (2018). Competencias laborales del gerente de talento humano de acuerdo a las exigencias actuales de las organizaciones. *Revista científica*, 10(22), 39-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577558>
- Morán Ortiz, E. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/52491>

- Ndanyi, M. (2021). Internal control systems and the financial management function in urban governance in Uganda. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 13(2), 32-38. <https://academicjournals.org/journal/JPAPR/article-full-textpdf/AA895DB67348>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Osorio, V. y Rodríguez, M. (2018). Modelo para la Evaluación de Programas de Ética Organizacional en Universidades. *Información tecnológica*, 29 (1), 59-70. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00059.pdf>
- Pacherrez Riva, J. y Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2),1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Pérez Vásquez, M. A. (2019). La competitividad del talento humano en el ámbito empresarial. *Revista Crecer empresarial: Journal of Management and Development*, 1(1), 46-57. <https://doi.org/10.25054/25905007.1323>
- Pozo Huamán, J. (2020). *Programa de reconocimientos y desarrollo personal para mejorar el clima laboral en una empresa pública, Lima 2020*. [Tesis pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio digital UWIENER <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3918>
- Qasim Ahmad, A. (2021). The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3).855-863. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0855>
- Quevedo Ricardi, F. (2011). La prueba de ji-cuadrado. *Revista Biomédica Revisada Por Pares*, 11(12). 1-7. <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266>
- Quiroz Noriega, G. E. y Torres Valladares, M. E. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación UNIFÉ*, 25(2), 157-164. https://doi.org/10.33539/educacion_2019.v25n2.2044
- Reclamos Cl. (2022). *La empresa cuestionada (Wish) dice que el pedido fue entregado, sin embargo, no llegó el producto*.

- https://www.reclamos.cl/wish/reclamo/2021/aug/wish_la_empresa_cuestionada_wish_dice_que_el_pedido_fue_entregadosin_embargo_no_llego
- Romero Carrasco, A., García Mas, A. y Brustad, R. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-347, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511496011>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salavera, C. y Usán, P. (2019). Propiedades psicométricas del cuestionario QEWB de bienestar eudaimónico en adolescentes. *Psicología Educativa*, 25(2). https://zaguan.unizar.es/record/99328/files/texto_completo.pdf
- Sánchez, N. (2019). *Sensación y percepción: una revisión conceptual (Generación de contenidos impresos N°12)*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/gcnc.11>
- Sánchez Vázquez, J., Sánchez-Ordóñez, R. y Jimbo Días, J. (2019). «Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/18.2019.05>
- Soto Rivera, M. C. y Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Tuirán Madera, E. E., Olascoaga-Izquierdo, G. A. y Sierra-Pineda, I, A. (2021). El desarrollo de la autonomía moral en los adolescentes, una revisión de la teoría. *Educación y sociedad*, 19(1), 14-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8085386>
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica Cuantitativa, cualitativa y mixta*. (8.ª ed.). San Marcos.
- Varela Medina, N. y Marín Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. una revisión literaria en el contexto organizacional. *Nova Rua: Revista Universitaria de Administración*, 13 (22),85-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043240>

- Vélez, C., Alejo, O., Tafur, G. y Bustamante, M. (2020). Análisis de la satisfacción del turista con relación a factores tecnológicos y la autogestión de la información. *Información tecnológica*, 31 (4), 61-70.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400061>
- Vera Mendoza, M.B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Revista electrónica para maestros y profesores*, (1), 42-54.
<https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>
- Vílchez Rivero, P. M. (2019). *Evaluación de la gestión por competencia para el talento humano en la empresa IESA S.A. – Unidad Andaychagua-2017* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/20500.12894/6422>
- Zagita Sagala, F. (2020). The Effect of Accounting Information Systems and Internal Control of Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 4(1), 69-81.
<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/760>
- Czerska, J. (2009). *Doskonalenie Strumienia Wartości*. Difin.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Escala de Medición
<p>Problemas generales ¿Cómo la autogestión de las competencias influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia de la autogestión de competencias en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022</p>	<p>Hipótesis general La autogestión de competencias influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>		<p>Gestión de información</p> <p>Autocontrol emocional</p> <p>Autogestión de comportamiento ético</p> <p>Autogestión eficiente y persuasiva</p>	
<p>Problemas específicos ¿De qué manera la autogestión de la información influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo Específicos Determinar la influencia de la autogestión de la información en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas La autogestión de la información influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	Autogestión de competencias	Autogestión de capacidad y organización	Ordinal
<p>¿De qué manera el autocontrol emocional influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la influencia del autocontrol emocional en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022</p>	<p>El autocontrol emocional influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>		<p>Sentido de control o autonomía.</p> <p>Sensación de significado y propósito</p>	
<p>¿De qué manera la autogestión del comportamiento ético</p>	<p>Determinar la influencia de la autogestión de comportamiento ético en</p>	<p>La autogestión del comportamiento ético influye significativamente</p>	Desarrollo personal	Expresividad personal	

<p>influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?</p>	<p>el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	<p>en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	<p>Sentimiento de pertenencia</p>
<p>¿De qué manera la autogestión de comunicación eficiente y persuasiva influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la autogestión de comunicación eficiente y persuasiva en y el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022</p>	<p>La autogestión de la comunicación eficiente y persuasiva influye significativamente en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	<p>Contribución y competencia social</p>
<p>¿De qué manera la autogestión de capacidad de organización influye en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la autogestión de capacidad de organización en el desarrollo personal de los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	<p>La autogestión de la capacidad de organización influye significativamente en el desarrollo personal en los colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022.</p>	<p>Crecimiento personal y auto-aceptación</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Autogestión de competencias	<p>Es una propuesta teórica y metodológica que da a la práctica de la Gestión de Recursos Humanos un concepto integral del desempeño de las personas en el lugar de trabajo, donde va necesariamente más allá del concepto de administración científica; y a nivel metodológico requieren la creación de complejas técnicas de reconstrucción interactiva entre las características del individuo y las características de la situación trabajo en la organización (Fernández et ál., 2015, p. 20).</p>	<p>Se aplicará el cuestionario relacionado a la variable Autogestión por competencias donde se evaluará tomando en cuenta la gestión de información, autocontrol emocional, autogestión de comportamiento ético, autogestión de comunicación eficiente y persuasiva, autogestión de capacidad de organización y así en el análisis de sus elementos observables mediante un cuestionario de respuestas cerradas.</p>	Gestión de información.	Búsqueda de la Información. Análisis de la Información. Control de la Información.	Ordinal
			Autocontrol emocional	Tolerancia a las opiniones de los entrevistados. Manejo de conflictos. Distanciamiento emocional	
			Autogestión de comportamiento ético	Integridad. Confiabilidad Profesionalismo. Compromiso organizacional.	
			Autogestión eficiente y persuasiva	Aptitud verbal Escucha Ofrecer respuestas Persuasión.	
			Autogestión de capacidad y organización	Administración del tiempo. Control del trabajo realizado. Multifuncionalidad. Diseñar e implementar estrategias	

Desarrollo personal

<p>Salavera y Usan (2019) refirieron que, las actividades de felicidad esforzada están relacionadas con las posibilidades de desarrollo personal, se caracterizan por un equilibrio de dificultades y habilidades, y están vinculadas a objetivos particulares. Las actividades hedónicas, en cambio, no están relacionadas con los problemas humanos e incluyen temas como la comodidad, la excitación, el placer y la felicidad.</p>	<p>Se aplicará el cuestionario relacionado a la variable Crecimiento personal donde se evaluará tomando en cuenta el sentido de control o autonomía, sensación de significado y propósito, expresividad personal, sentimiento de pertenencia, contribución y competencia social y crecimiento personal y auto-aceptación y así en el análisis de sus elementos observables mediante un cuestionario de respuestas cerradas.</p>	Sentido de control o autonomía.	Orientación Propósito	Ordinal
		Sensación de significado y propósito	Orientación	
		Expresividad personal	Comprensión personal Perseverancia	
		Sentimiento de pertenencia	Anhelo Creencias	
		Contribución y competencia social	Proactivo Significativo	
		Crecimiento personal y auto-aceptación.	Autoestima Línea de carrera Emociones	

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Autogestión de competencias

La presente encuesta es anónima y de carácter confidencial con fines de investigación académico. Valoramos muchísimo la inversión de su tiempo y disposición para la realización de sí misma.

Para contestar lea cuidadosamente cada enunciado y escoja solo una respuesta marcando una X según usted considere.

Género		Edad		
Masculino	1	1.	20 a 29 años	
Femenino	2	2.	30 a 39 años	
		3.	40 a 50 años	

Leyenda:

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

		1	2	3	4	5
	Gestión de información.					
1	Soy capaz de buscar información relevante para la empresa.					
2	Soy capaz de analizar la información y tomar decisiones con ella					
3	Soy capaz de tomar el control de la información para su manejo adecuado					
	Autocontrol emocional.					
4	Soy capaz de mantener la tolerancia sobre las opiniones de mis colaboradores					
5	Soy capaz de manejar los conflictos internos de mis colaboradores					
6	Soy capaz de mantener el distanciamiento emocional ante situaciones conflictivas.					
	Autogestión de comportamiento ético.					
7	Soy una persona íntegra					
8	Mis compañeros me perciben como una persona confiable					
9	Muestro profesionalismo en todo momento					
10	Demuestro permanentemente compromiso con la organización					
	Autogestión eficiente y persuasiva					
11	Destaca mi aptitud verbal					
12	Escucho permanentemente antes de emitir un juicio					
13	Ofrezco repuestas oportunas					

14	Soy capaz de persuadir						
	Autogestión de capacidad de organización						
15	Soy capaz de administrar adecuadamente mi tiempo						
16	Soy capaz de hacer multifunciones						
17	Siempre tengo los trabajos bajo control						
18	Soy capaz de crear y diseñar e implementar estrategias nuevas a favor de la empresa						

Cuestionario de Desarrollo personal

La presente encuesta es anónima y de carácter confidencial con fines de investigación académico. Valoramos muchísimo la inversión de su tiempo y disposición para la realización de sí misma.

Para contestar lea cuidadosamente cada enunciado y escoja solo una respuesta marcando una X según usted considere.

Leyenda:

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

	Sensación de significado y propósito	1	2	3	4	5
1	Creo que descubrí quién soy realmente.					
2	Puedo decir que he encontrado mi propósito en la vida.					
3	Hasta ahora, no he descubierto qué hacer con mi vida.					
4	Creo que sé lo que debía hacer en la vida.					
	Contribución y competencia social					
5	Encuentro que me involucre intensamente en muchas de las cosas que hago cada día.					
6	Cuando participo en actividades que involucran mis mejores cualidades, tengo la sensación de estar realmente vivo					
7	Encuentro que muchas de las cosas que hago son personalmente importantes para mí.					
8	Es importante para mí sentirme realizado/a por las actividades que realizo.					
9	Encuentro difícil invertir realmente en las cosas que hago.					
	Crecimiento personal y autoaceptación					
10	Es más importante disfrutar de lo que hago, que el que otras personas estén impresionadas por ello.					
11	Creo que sé cuáles son mis mejores cualidades y trato de desarrollarlas siempre que sea posible.					
12	Por lo general, otras personas saben mejor que yo mismo, lo que sería bueno para mí.					
13	Estoy confundido acerca de lo que realmente son mis habilidades y capacidades.					
	Sentido de control o autonomía					
14	Me siento mejor cuando estoy haciendo algo en lo que vale la pena invertir una gran cantidad de esfuerzo.					
15	Si no encontraba gratificante lo que estaba haciendo, no creía poder seguir haciéndolo.					
16	Creo que es importante saber cómo lo que estoy haciendo encaja con los propósitos que vale la pena perseguir.					

17	Por lo general, sé lo que debo hacer porque algunas acciones me parecen correctas.						
	Expresividad personal						
18	No puedo entender por qué algunas personas quieren trabajar tanto en las cosas que hacen.						
19	Si algo es realmente difícil, probablemente no valga la pena hacerlo.						
	Sentimiento de pertinencia						
20	Creo que sería ideal si me salieran fácilmente las cosas en mi vida.						
21	Mi vida se centra en un conjunto de creencias fundamentales que dan sentido a mi vida.						

Anexo 4. Evidencia de recolección



ANEXO 3

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100115663
PANDERO S.A. EAFIC	
Nombre del Titular o Representante legal:	REATEGUI LEON PABLO
Nombres y Apellidos REATEGUI LEON PABLO	DNI: 09751820

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Autogestión de competencias y el desarrollo personal en colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022	
Nombre del Programa Académico: administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Quispe Cjumo, Dais	45231209

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima 27 de junio 2022

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



Anexo 5. Formula muestral

Hernandez et ál.(2014) refirieron que, la muestra se caracteriza como "un subgrupo de la población", se propone "que este subgrupo es una impresión dedicada de toda la población". Para elegir el ejemplo, conviene delimitar las cualidades de la población (p.175).

Donde:

N: Población (100)

Z: nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

P: probabilidad de acierto (0.5)

E: Error es 0.005 (5% error máximo)

N: número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)(250)}{(0.05)^2(250-1)+(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)} = 208$$

La muestra se realizara a 208 trabajadores de la empresa de fondos colectivos de la provincia de Lima.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS MERINO JORGE ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Autogestión de competencias y crecimiento personal en colaboradores de una empresa de fondos colectivos, Lima 2022", cuyo autor es QUISPE CJUMO DAIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS MERINO JORGE ALBERTO DNI: 41843715 ORCID 0000-0002-3084-8403	Firmado digitalmente por: JMERINO el 25-07-2022 23:31:59

Código documento Trilce: TRI - 0370984