



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión por Competencias y la Selección de Personal en la
empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Castañeda Huamaccto, Ayme Soledad (ORCID: [0000-0001-7771-355X](https://orcid.org/0000-0001-7771-355X))

ASESOR:

Dr. Jimenez Calderon, Cesar Eduardo (ORCID: [0000-0001-7894-7526](https://orcid.org/0000-0001-7894-7526))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicada a mi madre Huamaccto Pablo Bertha, ya que durante todo mi periodo académico estuvo apoyándome incondicionalmente y por el esfuerzo que hizo para lograr concluir con mis estudios académicos.

Agradecimiento

A Dios, a las personas que contribuyeron con la realización del trabajo de investigación y a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, y sobre todo el apoyo que me brindo mi madre, hermana y abuelos . Así mismo a mis compañeros y amigos por a su apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y Operacionalización	8
3.3. Población y muestra	9
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	9
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	25

Índice de tablas

<i>Tabla N° 1</i>	<i>Matriz de consistencia</i>	<i>27</i>
<i>Tabla N° 2</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Competencias Individuales</i>	<i>11</i>
<i>Tabla N° 3</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Valor profesional</i>	<i>11</i>
<i>Tabla N° 4</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Desarrollo Laboral</i>	<i>12</i>
<i>Tabla N° 5</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Perfil del Puesto</i>	<i>12</i>
<i>Tabla N° 6</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Perfil del candidato</i>	<i>13</i>
<i>Tabla N° 7</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Valores Personales</i>	<i>13</i>
<i>Tabla N° 8</i>	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Antecedentes Laborales</i>	<i>14</i>
<i>Tabla N° 9</i>	<i>Correlación entre variables</i>	<i>34</i>
<i>Tabla N° 10</i>	<i>Correlación entre dimensiones</i>	<i>34</i>

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión por competencias y la selección de personal de la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores; luego, los datos fueron procesados en SPSS para demostrar las hipótesis. La investigación fue aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y con el diseño no experimental de corte transversal, ya que las variables no fueron manipuladas. El resultado fue que existe correlación entre las variables gestión por competencias y selección de personal con una significancia igual a 0,002 que es menor al estadístico 0,05, rechazando así la hipótesis nula. En conclusión, la gestión por competencias tuvo relación significativa con la selección de personal en la empresa.

Palabras clave: Desarrollo laboral, valores personales, valor profesional, competencias personales

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship of management by competencies in the selection of personnel of the company FMREM S.R.L., Callao, 2020. A questionnaire was applied to the workers; then the data was processed in SPSS to demonstrate the hypotheses. The research was applied, with a correlational descriptive level and with a non-experimental cross-sectional design, since the variables were not manipulated. The result was that there is a correlation between the variables management by competencies and selection of personnel with a significance equal to 0.002 which is less than the statistician 0.05, thus rejecting the null hypothesis. In conclusion, competency management had a significant relationship with the selection of personnel in the company.

Keywords: Job development, Personal values, professional value, personal skills

I. INTRODUCCIÓN

La empresa FMREM S.R.L es una empresa dedicada al sector metal mecánico dedicada a la fabricación, Mantenimiento y reparaciones electromecánicas industriales a nivel regional y nacional. Esta organización con más de 25 años en el mercado, cuenta con un departamento de recursos humanos, que al momento de seleccionar a los candidatos para los puestos requeridos, son seleccionados o medidos por sus conocimientos académicos y/o experiencias laborales solo enfocándose en dichos ámbitos, dejando de lado sus competencias, capacidades y habilidades individuales. Por lo que muchas veces el candidato no cumple con las expectativas del puesto, contrariamente de sus experiencias y conocimientos.

Por lo tanto al suscitarse este hecho el empleado ya contratado no culmina su periodo de contrato, dejando así el área o puesto deficiente. Esto también conllevaría a prolongarse a captar a un nuevo candidato; este problema atraería a más hechos como la rotación de puesto elevado, etc. Por ello se quiere medir a los candidatos también por sus capacidades individuales y demostrar cuán importante es la gestión por competencias dentro de la selección de personal.

La realidad problemática de la empresa FMREM S.R.L, ubicada en el distrito del Callao tiene una serie de deficiencias, una de las principales fue la implementación inadecuada de la gestión por competencias y la selección de personal en la empresa. A todo ello se pudieron evidenciar otras deficiencias prolongadas por la principal problemática, ocasionando efectos como el bajo rendimiento en el puesto de trabajo, la rotación de personal y sobre todo no lograr los objetivos de la empresa.

Una de las deficiencias de esta problemática fue la carencia en la descripción del perfil de puesto y candidato, puesto que es fundamental para un buen proceso de reclutamiento y selección de personal. Así mismo, la deficiencia ya mencionada conllevó a no lograr el desarrollo laboral de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo, siendo de esa manera no se generará nuevas expectativas ni tampoco ventajas competitivas de los trabajadores.

Otra de las deficiencias de esta empresa fue la falta de identificación de las competencias personales, esto siendo muy importante ya que permitiría conocer al trabajador que sabe hacer y cómo realiza sus funciones en su puesto de trabajo. Por otro lado, la empresa también tuvo la deficiencia en no indagar más en lo que es los antecedentes laborales de los candidatos, ya que esto ayudaría a evaluar el potencial de logros que tuvo anteriormente en su puesto de trabajo.

Por último, la deficiencia que tuvo la empresa se encontró en la evaluación de valores personales y profesionales durante el proceso de reclutamiento, teniendo en cuenta que es importante ya que ello generaría un espacio confortable de trabajo y también se generaría confianza por ambas partes.

Por consiguiente el problema general de la investigación fue: ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020?, y los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona las competencias personales con la selección de personal en la empresa?, ¿Cómo se relaciona el valor profesional con la selección de personal en la empresa?, y ¿Cómo se relaciona el desarrollo laboral con la selección de personal en la empresa?

El objetivo principal de la investigación fue: Establecer la relación de la gestión por competencias y la selección de personal de la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Y como objetivos específicos: Establecer la relación de las competencias personales con la selección de personal en la empresa, establecer la relación del valor profesional con la selección de personal en la empresa, y establecer la relación del desarrollo laboral con la selección de personal en la empresa.

La hipótesis principal de la investigación fue: La gestión por competencias tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Y como hipótesis específicos: Las competencias personales tienen relación con la selección de personal en la empresa, el valor profesional tiene relación con la selección de personal en la empresa, y el desarrollo laboral tiene relación con la selección de personal en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes internacionales de la variable Gestión por Competencias hallamos el trabajo de investigación de Correa (2017) quien concluyó: que la intervención de una gestión por competencias en las entidades exportadoras de banano, localizadas en el Cantón Machala, se ha verificado que sus resultados han sido favorables en la selección del talento humano, observándose un mejor desarrollo en sus capacidades y habilidades, tomándose en cuenta como primordial para el desenvolvimiento organizacional y económico, donde se usaron métodos y técnicas eficientes que ayudaron a llegar a las metas de las organizaciones.

Así mismo, Vásquez y Zenea (2017) afirmaron que la capacidad de trabajo del personal directivo es una valiosa herramienta para la gestión integral del personal. Entre ellos, se enuncian un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que pueden gestionar eficazmente los procesos institucionales desarrollados en dichas organizaciones. También promueven mejoras en la forma en que realizan las actividades que conducen a la correcta realización de sus tareas básicas y la generación de conocimiento.

Del mismo modo Ávila (2016) indicó que los objetivos estratégicos relacionados con la gestión de la capacidad pueden aumentar la probabilidad de éxito del plan de acción para cerrar la brecha, lo que a su vez afecta el logro de estos objetivos. Es necesario asegurar que se divulgue la plataforma estratégica implementada para todos los socios de la entidad. El objetivo estratégico debe tener una completa conciencia a las personas para promover su compromiso de respetar la ley.

Por otro lado Marulanda, López y López, F. (2016) La gestión de competencias permite a las personas dominar los conocimientos necesarios para el trabajo, conocerlos y esperar ponerlos en práctica para resolver problemas cotidianos. Es muy importante que la cultura organizacional no solo se base en conceptos y métodos, sino también en la experiencia, guiada por la gestión del conocimiento, y para lograr los objetivos de la organización, también debe proporcionar habilidades personales para la gestión del conocimiento.

También en el trabajo de investigación de García, M.; García, A.; Pérez, R.; González, M. y Martínez, Y. (2014) mencionaron que la gestión de las capacidades

integrales del sector empresarial es una opción que apunta a producir procesos de mayor calidad sin descuidar las necesidades de la sociedad, la profesionalidad, la eficiencia laboral y la formación.

Respecto a los antecedentes nacionales de la variable Gestión por Competencias a Falcón, L.; Isayama, P.; Taipe, E. y Vilela, Y. (2016) indicaron que el principal propósito del estudio fue implementar el sistema de gestión por competencias en una sociedad familiar a fin de mejorar los diferentes métodos en la gestión de recursos humanos, lo cual los alcances de la investigación mostraron que se mejoró los procesos de gestión de recursos humanos, sobre todo el desarrollo de selección de personal. También, para incrementar la productividad de la organización, se utilizó un modelo de gestión por competencias, que permitieron desarrollar a los trabajadores las cualidades necesarias para el puesto que desempeñan; que finalmente, se implementaron las herramientas necesarias, para mejorar los diferentes métodos en la gestión de recursos humanos por competencias, para lograr los objetivos organizacionales.

Del mismo modo que Sempertegui (2015) su estudio tuvo como objetivo formar principios de selección de personal a través de competitividades para la gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo. Llegaron a las siguientes conclusiones: La selección de personal dejó de tomar en cuenta factores intelectuales importantes y formatos de detalles físicos para el puesto de trabajo, encontrándose que el 37% de trabajadores toma un puesto que no le corresponde de acuerdo al tipo de preparación profesional. Por otro lado para el 45% de trabajadores se tiene que elaborar un recurso más exhaustivo en el reclutamiento y selección de personal, tomándose en cuenta una propuesta determinada en competencia.

De esta manera Arévalo, A. (2018) mencionó que la gestión por competencias es un método utilizado para gestionar los recursos humanos en una organización para alinearlos con la estrategia empresarial. Si el modelo de competencias está correctamente diseñado, será beneficioso para la empresa y los colaboradores.

De la misma forma Aybar (2015) en su investigación indicó que las características del modelo de gestión por competencias nos dicen cómo funciona: es estratégico, sistemático, planificado según planes de negocio, utilizando las

capacidades aprobadas por la junta directiva, participativo, utilizando estándares, basado en equipos de trabajo y utilizar la capacidad de trabajo. Para desempeñar un papel: buenas prácticas de gestión, alta dirección y personal dedicado, confirman el diagnóstico de necesidades de cambio, profesionales con experiencia en implementación y retroalimentación.

En cuanto a los antecedentes internacionales de la variable selección de personal se pudo apreciar el trabajo de investigación Altamirano (2016) en el que planteó como objetivo general: Reducir la rotación de personal con la adecuada selección de los perfiles profesionales, para efectuar un patrón de selección de personal por competencias en el área de Recursos Humanos del Banco de Guayaquil, en Quito. Dando como resultado que el rendimiento de los trabajadores aumentará en el Banco Guayaquil con la propuesta al área de recursos humanos de un modelo de selección de talentos según capacidad. Asimismo, la selección de personal por competencias es importante para que el trabajador logre la eficiencia esperada en el puesto.

Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015) afirmaron que es importante insistir en mejorar la comunicación entre el campo de investigación y la práctica profesional de la gestión. Las empresas en las áreas de RR.HH. deben ser conscientes de lo valioso de utilizar herramientas fiables y eficaces, por lo que contribuirá a mejorar la eficiencia económica y la equidad de su proceso de selección. En este sentido, este estudio debería repetirse con cierta frecuencia para que sea posible verificar los avances en la mejora de la eficacia y eficiencia del proceso de selección de empresas.

Así mismo, Veintimilla y Velásquez (2017) mencionaron que el modelo por competencias es la estructura más idónea para realizar un mejor trabajo de reclutamiento y selección de personal, comprobándose que es el mejor instrumento para determinar los diferentes perfiles del personal para los puestos requeridos, produciendo como consecuencia la disminución de la rotación de personal.

Por otra parte Medina (2017) en su investigación indicó que un buen proceso de selección tiene un gran impacto en el nivel de desempeño laboral, pues asignan puestos a nuevo personal y requieren que reciban capacitación para

realizar las funciones que requiere el puesto.

De igual forma Hernández (2017) mencionó que después de la verificación, si la empresa que ofrece oportunidades de empleo a los deportados en los Estados Unidos de América utilizan el proceso de contratación y selecciona el personal especial del departamento, se puede concluir que esta no es esta situación se debe a que pocas empresas brindan esta oportunidad en comparación con los deportados, el número de deportaciones, por lo que no notaron la falta de crear programaciones especiales para ellos. Al mismo tiempo, la razón principal es las personas que inspiran a los gerentes de recursos humanos a contratar a los repatriados son por su capacidad, pueden agregar valor a la fusión de la empresa o diferentes habilidades que han vivido en ese país.

Con relación a los antecedentes nacionales de la variable Selección de Personal para López y Ruiz (2015) los autores mencionaron que la selección del personal los empleadores utilizaran procesos diferentes para cada puesto, lo cual nos ayudará a escoger al candidato ideal para el puesto, para ello, se utilizará distintos instrumentos de selección como cuestionarios (entrevista) de personalidad, inteligencia, aptitudes, etc. Así mismo, expresaron que la función de reclutamiento y selección de los trabajadores es importante, ya que la buena selección nos garantizará un buen desempeño del trabajador. Al contrario, la incorrecta selección puede ocasionar costos.

También, Valle (2018) indicó que el proceso de selección de personal con nuevas tecnologías es más rápida, incrementando las posibilidades de cubrir el perfil requerido. Además, las redes sociales y portales laborales permiten la reducción de tiempos y costos para las organizaciones.

Así mismo, Rodríguez (2018) mencionó que es elemental un buen proceso de selección de personal porque permite encontrar al candidato idóneo, cubriendo eficientemente las necesidades en la organización.

Por otro lado Anccasi (2019) indicó que durante el proceso de reclutamiento y selección del distrito y municipio de Macarí, el 50% señaló que el proceso de reclutamiento fue malo, y el 63% de los encuestados dijo que la estructura establecida por el distrito y municipio de Macarí para el proceso de selección fue

muy deficiente. Asimismo, el 56% mencionó que No es bueno que no haya evaluación teórica o práctica, o muy poca evaluación, al final no se utiliza herramientas psicológicas, por eso piensan que no es bueno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tuvo como tipo de investigación aplicada, ya que se caracteriza en solucionar problemas que generen nuevos conocimientos.

Según Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) La investigación aplicada resuelve conflictos prácticos, con un límite de generalización delimitado.

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, puesto que no se manipularan las variables y se realizó la recolección de datos.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Gestión por competencias

La gestión por competencias ayuda a identificar las capacidades de las personas que se requiere para un puesto.

Según Alles (2007) en su libro “Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias” nos dio a conocer que las habilidades humanas son su desempeño laboral, carácter y actitud laboral. Con el fin de fortalecer la organización y la gestión, sugirió dos áreas, una de las cuales es contratar profesionales altamente calificados de acuerdo con el puesto del cargo y los requerimientos de la organización, y la otra es generar motivación personal entre los profesionales para traer mayores beneficios a la empresa.

Variable dependiente: Selección de personal

La selección de personal es un proceso que se realiza para identificar al candidato idóneo y por consiguiente la contratación del trabajador.

Para Chiavenato (2007) la selección persigue al candidato adecuado para el puesto, con el fin de mejorar la eficiencia y desempeño del personal como también con la eficacia de la empresa, este proceso de selección debe facilitar no solo un diagnóstico si no también un pronóstico de sus competencias individuales. Este último nos ayude a tener una perspectiva de cómo será en el futuro en cuanto a su aprendizaje y su trabajo.

3.3. Población y muestra

Tamayo (2012) expone que una población es la generalidad de un fenómeno de estudio, que contiene la generalidad de elementos de diagnóstico que componen dicho fenómeno y deben ser medidos para un específico estudio.

La investigación se desarrolló a los 50 trabajadores del área operativa de la empresa FMREM, considerando como una población finita.

Bernal (2010) la muestra es la porción elegida de una población, obteniendo datos para el avance del estudio así mismo se verificarán la medición y aclaración de las variables de estudio.

En este estudio no se aplicará el tamaño de la población ya que es censal con 50 trabajadores del área operativa, considerados como la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bernal (2010) es una estrategia de recolección de información [...], basada en un cuestionario o serie de preguntas que se realizan con el propósito de adquirir información de las personas.

Sampieri (2010) nos dice que el cuestionario es un compuesto de interrogaciones en relación de una o más variables a medir, con un adecuado planeamiento del problema e hipótesis.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de información para el trabajo de investigación se realizó búsquedas por internet, mediante libros virtuales y trabajos de investigación de repositorios de las Instituciones Nacionales e internacionales.

A su vez, para la recolección de datos estadísticos se utilizó el instrumento del cuestionario y los cuales fueron resueltos por el programa SPSS. Para la ejecución del cuestionario se coordinó con la encargada del área de Recursos Humanos de la empresa, quién autorizó que los personales del área de producción lo realizarán con honestidad pertinente.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1. Método Descriptivo

Borrego (2008) fundamenta que el método descriptivo se trata de la distribución y clasificación de los datos adquiridos por los análisis (p.20).

3.6.2. Método Inferencial

Borrego (2008) menciona que el método inferencial realiza descripción, predicción, comparación de una población a través de los datos comprendidos en una muestra, apoyados por la estadística descriptiva (p.24).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio tuvo la autenticidad en cuanto a la manipulación de los resultados recogidos, de esta manera se respetara las respuestas de los encuestados, por lo que se resguardara los datos que permita identificar a los partícipes en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Variable I: Gestión por competencias

Tabla 2

Distribución de las frecuencias para la dimensión Competencias Individuales

Competencias Individuales (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	80.0	80.0	82.0
	De acuerdo	7	14.0	14.0	96.0
	Totalmente de acuerdo	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 82% que corresponden a la percepción de los encuestados manifiestan estar en “En desacuerdo” (2%) y “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” (80%) con la selección por sus conocimientos, habilidades y Proactividad para el puesto de trabajo. Por el contrario un 14% manifestaron estar “De acuerdo” y un 4% “Totalmente de acuerdo”.

Tabla 3

Distribución de las frecuencias para la dimensión Valor profesional

Valor Profesional (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8.0	8.0	8.0
	De acuerdo	41	82.0	82.0	90.0
	Totalmente de acuerdo	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 8% de las personas encuestadas hacen referencia que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que un 82% “De acuerdo” y un 10% están “Totalmente de acuerdo” que son seleccionados por sus experiencias profesionales,

conocimientos y logros académicos.

Tabla 4

Distribución de las frecuencias para la dimensión Desarrollo Laboral

		Desarrollo Laboral (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	14.0	14.0	14.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	64.0	64.0	78.0
	De acuerdo	10	20.0	20.0	98.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 14% de los encuestados manifiestan estar “En desacuerdo” y un 64% “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la selección por su eficiencia, actitudes y aptitudes tomando en cuenta su empleo anterior. Sin embargo un 20% indican estar “De acuerdo” y el 2% “Totalmente de acuerdo” con ello.

Variable II: Selección de personal

Tabla 5

Distribución de las frecuencias para la dimensión Perfil del Puesto

		Perfil del Puesto (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	46.0	46.0	46.0
	De acuerdo	25	50.0	50.0	96.0
	Totalmente de acuerdo	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 46% de las personas encuestadas refieren que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con los deberes y responsabilidades que requiere el puesto de trabajo, mientras que un 50% están “De acuerdo” y un 4% “Totalmente de acuerdo”.

Tabla 6*Distribución de las frecuencias para la dimensión Perfil del candidato*

		Perfil del Candidato (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	12.0	12.0	12.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48.0	48.0	60.0
	De acuerdo	19	38.0	38.0	98.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 12% de los encuestados están “En desacuerdo” y el 48% están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la selección por sus habilidades blandas, aptitud y formación que poseen de acuerdo al perfil del candidato. Por otro lado el 38% están “De acuerdo” y un 2% “Totalmente de acuerdo”.

Tabla 7*Distribución de las frecuencias para la dimensión Valores Personales*

		Valores Personales (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	54.0	54.0	54.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	96.0
	Totalmente de acuerdo	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 54% de las personas encuestadas están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la selección por el comportamiento disciplinado, compromiso con responsabilidades y convicción para el puesto de trabajo. Pero un 42% manifiestan estar “De acuerdo” y un 4% “Totalmente de acuerdo”.

Tabla 8*Distribución de las frecuencias para la dimensión Antecedentes Laborales*

		Antecedentes Laborales (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16.0	16.0	16.0
	De acuerdo	40	80.0	80.0	96.0
	Totalmente de acuerdo	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

El 16% de los encuestados están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la selección por los trabajos y certificados de eficiencia tomando en cuenta su empleo anterior de los candidatos. Sin embargo, un 80% manifiestan estar “De acuerdo” y un 4 % están “Totalmente de acuerdo”.

4.2. Estadística Analítica o Inferencial

4.2.1. Las variables en estudio: (a) gestión por competencias y (b) selección de personal, ver anexo 9 Tabla 9.

a) Hipótesis por demostrar

H₀: La gestión por competencias no tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

H₁: La gestión por competencias tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

b) Valores Críticos

Si $P < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

Si $P > 0,05$ entonces se acepta la H₁.

c) Decisión

$P(0,002) < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

d) Conclusión

La gestión por competencias tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

Cálculo de coeficiente de determinación (CD):

$$(0,431)(0,431)*100 = 18,5\%$$

4.2.2. La dimensión competencias individuales y la variable selección de personal, ver anexo 10 tabla 10.

a) Hipótesis por demostrar

H₀: Las competencias personales no tienen relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

H₁: Las competencias personales tienen relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

b) Valores Críticos

Si $P < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

Si $P > 0,05$ entonces se acepta la H₁.

c) Decisión

$P(0,001) < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

d) Conclusión

Las competencias personales tienen relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

Cálculo de coeficiente de determinación (CD):

$$(0,446)(0,446)*100 = 20\%$$

4.2.3. La dimensión valor profesional y la variable selección de personal, ver anexo 10 tabla 10.

a) Hipótesis por demostrar

H₀: El valor profesional no tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

H₁: El valor profesional tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

b) Valores Críticos

Si $P < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

Si $P > 0,05$ entonces se acepta la H₁.

c) Decisión

$P(0,313) < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

d) Conclusión

El valor profesional tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

Cálculo de coeficiente de determinación (CD):

$$(0,146)(0,146)*100 = 2,13\%$$

4.2.4. La dimensión Desarrollo Laboral y la variable selección de personal, ver anexo 10 tabla 10

a) Hipótesis por demostrar

H₀: El desarrollo laboral no tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

H₁: El desarrollo laboral tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

b) Valores Críticos

Si $P < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

Si $P > 0,05$ entonces se acepta la H₁.

c) Decisión

$P(0,000) < 0,05$ entonces se rechaza la H₀.

d) Conclusión

El desarrollo laboral tiene relación con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.

Cálculo de coeficiente de determinación (CD):

$$(0,482)(0,482)*100 = 23,23\%$$

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los autores Falcón, Isayama, Taipe y Vilela (2016), el resultado logrado en el trabajo de investigación coincidió la relación positiva entre la gestión por competencias y la selección de personal. Los resultados de este hallazgo con apoyo de los instrumentos que se utilizó se pudieron ver las relaciones entre estas variables con una significancia de $P (0,002) < 0,05$ entonces se rechazando la H_0 y con un coeficiente de determinación $(0,431) (0,431)*100 = 18,5\%$. Para los autores mencionados implementar la gestión por competencias es importante para mejorar los procesos de la gestión de Recursos Humanos. Es posible que los problemas de una empresa relacionada con la gestión por competencias, antes mencionados, sean identificados y solucionados oportunamente. Así mismo, se coincidió con Altamirano (2016) quién mencionó que el rendimiento de los trabajadores aumentará con la propuesta al área de recursos humanos de un modelo de selección de personal por competencias.

Conforme con el autor Sempertegui (2015), los resultados alcanzados en la investigación coincidió la relación positiva entre las competencias personales y selección de personal. Estos resultados se pudieron dar con la ayuda de los métodos estadísticos que se utilizaron como Pearson, lo cual se obtuvo una significancia de $P (0,001) < 0,05$ rechazando la H_0 y con un coeficiente de determinación (CD): $(0,446) (0,446)*100 = 20\%$. Para el autor establecer criterios de selección a través de las competencias es importante para la gestión del talento humano, ya que la selección de personal dejó de tomar en cuenta factores intelectuales importantes y formatos de detalles físicos para el puesto de trabajo, encontrándose que el 37% de trabajadores toma un puesto que no le corresponde de acuerdo al tipo de preparación profesional. Por otro lado para el 45% de trabajadores se tiene que elaborar un procedimiento más exhaustivo en el reclutamiento y selección de personal, tomándose en cuenta una propuesta determinada en competencias personales.

De acuerdo con los autores Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015), el resultado logrado en la investigación concuerda la relación positiva entre el valor profesional y la selección de personal. Por lo que, los resultados se lograron en ayuda de métodos estadísticos que se utilizaron como Pearson, siendo la significancia de $P (0,313) < 0,05$ rechazando la H_0 y con un coeficiente de

determinación (CD): $(0,146) (0,146)*100 = 2,13\%$. Para el autor, establecer las competencias profesionales que se requiere para el perfil de un puesto es importante. Por tanto, otras organizaciones darán validez al valor profesional durante el proceso de selección de personal.

De acuerdo con los autores García, M.; García, A.; Pérez, R.; González, M. y Martínez, Y. (2014), el resultado captado en el trabajo de investigación coincidió la relación positiva entre el desarrollo laboral y la selección de personal. Estos resultados que se obtuvieron en apoyo con los métodos estadísticos que se utilizaron como Pearson, siendo la significancia de P $(0,000) < 0,05$ rechazando la H_0 y con un coeficiente de determinación (CD): $(0,482) (0,482)*100 = 23,23\%$. Para el autor citado es importante establecer un buen proceso de selección ya que permitirá encontrar al candidato adecuado. Así mismo, para el sector empresarial está obligado a mantener un nivel de gestión por competencias para ser eficiente en el desarrollo empresarial y laboral. Por otro lado, esto permitirá a las empresas identificar al candidato y cubriendo eficientemente las necesidades del puesto requerido.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión se determinó que la gestión por competencias si tiene relación significativa con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Con un valor de significancia P (0,002) < 0,05 rechazando la H_0 y con un coeficiente de determinación (CD): (0,431) $(0,431)*100 = 18,5\%$.
2. Se determinó que las competencias personales si tienen relación significativa con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Con un valor de significancia P (0,001) < 0,05 rechazando la H_0 y con un coeficiente de determinación (CD): (0,446) $(0,446)*100 = 20\%$.
3. Así mismo, se determinó que el valor profesional si tiene relación significativa con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Con un valor de significancia P (0,313) < 0,05 rechazando la H_0 y con coeficiente de determinación (CD): (0,146) $(0,146)*100 = 2,13\%$.
4. Finalmente se determinó que el desarrollo laboral si tiene relación significativa con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020. Con un valor de significancia P (0,000) < 0,05 rechazando la H_0 y con un coeficiente de determinación (CD): (0,482) $(0,482)*100 = 23,23\%$.

VII. RECOMENDACIONES

1. El área de Recursos Humanos de la empresa puede implementar la gestión por competencias para un buen resultado en la selección de personal, ya que con los resultados que se obtuvo mantiene un valor importante las competencias en los procesos de reclutamiento, así mismo, esto será favorable para la empresa y el trabajador.
2. La jefatura del área de Recursos Humanos puede tomar en cuenta las capacidades y habilidades de los candidatos para la selección de personal sea eficiente, de esa manera evitar prolongarse otros problemas.
3. Los ejecutivos de la Empresa pueden tomar en cuenta los resultados y procedimientos de esta investigación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano: basado en competencias*. (3.^a ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alonso, P., Moscoso, S. & Cuadrado, D. (2015). *Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol: 31, N°2 Madrid. ISSN: 2174-0534. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Altamirano, M. (2016). *El diseño de un modelo de selección de personal por competencias para el área de Recursos Humanos del Banco Guayaquil, en la ciudad de Quito*. Quito, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1693/1/T-UIDE-1134.pdf>
- Ancasi, R. (2019). Proceso de selección y su incidencia en el desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí (Tesis de Titulación). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi_Chullo_Ruth_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, A. (2018). Gestión por Competencias y Gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao. (Tesis de Maestría).
- Ávila, C. (2016). Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera. Bogotá: Universidad Central.
- Aybar, C. (2015). Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú. (Tesis de Magister).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Borrego, S. (diciembre, 2008). Revista Digital. Recuperado de https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8.^a ed.). México, D.F.: McGrawHill.

- Correa, S. (2017). *Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial*. Revista Innova Research Journal 2017, Vol: 2, N°1, pp. 88-98. ISSN: 2477-9024. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>art...PDF>
- Falcón, L.; Isayama, P.; Taípe, E. y Vilela, Y. (2016). *Implementación del Sistema de Gestión por Competencias en una Empresa Familiar “Casa Mitsuwa S.A.”* (Artículo). Lima, Perú: UPC. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620742/TA_F%2bFinal%2bMitsuwa.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- García, M.; García, A.; Pérez, R.; González, M. y Martínez, Y. (2014). *La gestión por competencias para el desempeño exitoso, análisis desde el sector empresarial cubano*. Pinar del Río, Cuba: Instituto de Información Científica y Tecnológica IDICT, 2014. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaGestionPorCompetenciasParaElDesempenoExitosoAnal-5350913.pdf>
- Hernández, R. (2017). *Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de los EE.UU que entran al país vía aérea* (Tesis de Licenciamiento). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>
- López, S. y Ruiz, E. (2015). *Operaciones administrativas de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Marulanda, C.; López, M. & López, F. (2016). *La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia*. Revista Información Tecnológica, Vol: 27, N°6. ISSN: 0718-0764. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/so718-07642016000600002>
- Medina, A. (2017). *La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO & LO* (Tesis de Titulación).
- Rodríguez, P. (2018). *Impacto de los Procesos de Selección de Personal y su influencia en la Productividad en el Sector Retail una Revisión sistemática de la literatura científica de los últimos diez años*. Artículo. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21925/Rodr%C3%ADguez%20Salas%2c%20Pilar%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, P. (2018). *Impacto de los Procesos de Selección de Personal y su influencia en la Productividad en el Sector Retail una Revisión sistemática de la literatura científica de los últimos diez años*. Artículo. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21925/Rodr%C3%ADguez%20Salas%2c%20Pilar%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.^a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.

Sempertegui, H. (2015). Selección de Personal por Competencias para la Gestión del Talento Humano. Revista científica Horizonte Empresarial, Vol: 2, N°2. Recuperado de: <https://revistas.uss.edu.pe>article>view>

Tamayo, M. (17 de agosto de 2013). ¿Qué es la población en una Investigación? Recuperado de [http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-lapoblacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Tamayo%20\(2012\)%20se%C3%B1ala%20que,y%20se%20le%20denomina%20la](http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-lapoblacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Tamayo%20(2012)%20se%C3%B1ala%20que,y%20se%20le%20denomina%20la)

Valle, S. (2018). *Nuevas Tendencias en la Selección de Personal y su Impacto en las Empresas de Servicios: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica en los últimos 10 años, 2007 – 2017*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15279/Valle%20Segovia,%20Sandra%20Sally.pdf?sequence=1>

Vásquez, O. & Zenea, M. (2017). *La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico*. Revista Cofin Habana, Vol: 11, N°1. ISSN: 2073-6061. Recuperado de: <https://scielo.sld.cu>scielo>

Veintimilla, J. & Velásquez, P. (2017). *Modelos de Reclutamiento y Selección de Personal para el Área Comercial de Instituciones Financieras*. Boletín Virtual-

Marzo, Vol: 6, N°3. ISSN: 2266-1536. Recuperado de:
<https://revista.redipe.org>>do...PDF

ANEXOS

Anexo 1

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FMREM S.R.L. CALLAO

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo. Los datos serán usados para elaborar la tesis titulada, **Gestión por competencia y la Selección de personal en la empresa FMREM S.R.L. Callao, 2020**. Por ello se le solicita responder todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N°	PREGUNTAS	1 Totalmen te en des acuerdo	2 En desa cuerto	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmen te de acuerdo
	VARIABLE I : GESTIÓN POR COMPETENCIAS					
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PERSONALES					
1	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados de acuerdo a los conocimientos específicos para el puesto de trabajo					
2	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus Habilidades para el puesto de trabajo					
3	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su proactividad para el puesto de trabajo					
	DIMENSIÓN: VALOR PROFESIONAL					
4	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus experiencias profesionales para el puesto de trabajo					
5	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus conocimientos específicos de acuerdo al perfil del puesto					
6	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus logros académicos durante su proceso de estudios profesionales para el puesto de trabajo					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO LABORAL					
7	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su eficiencia en su puesto de trabajo y tomando como referencia su empleo anterior					
8	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus actitudes en su empleo anterior					
9	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por las aptitudes desarrolladas en su empleo anterior					

	VARIABLE 2 :SELECCIÓN DE PERSONAL DIMENSIÓN: PERFIL DEL PUESTO					
10	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta los deberes que asumirá para el cargo					
11	Los trabajadores de la empresa FMREM logran cumplir con sus responsabilidades del cargo					
	DIMENSIÓN: PERFIL DEL CANDIDATO					
12	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por la aptitud y formación que poseen					
13	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus habilidades blandas					
	DIMENSIÓN: VALORES PERSONALES					
14	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su comportamiento disciplinado en su carrera					
15	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta su compromiso con responsabilidad y convicción para el cargo					
	DIMENSIÓN: ANTECEDENTES LABORALES					
16	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus trabajos previos, experiencias demostradas y constancias productivas					
17	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus certificados de eficiencia de trabajo en sus empleos anteriores para el cargo					

Anexo 2: Tabla N° 1 Matriz de Consistencia

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA FMREM S.R.L., CALLAO, 2020

VARIABLES	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS		GENERAL			Gestión por competencias	Competencias personales	Método: Hipotético-Deductivo
Alles, M. (2007) también llamado talento individual, y para lograr crear el talento organizativo nos sugiere dos ámbitos en el que podremos generarlo una de ellas es seleccionando profesionales con capacidades (competencias) acordes a lo que el puesto y la empresa necesita, y lo otro es crear el valor profesional que motive a los demás a aportar y sumar en la organización.	¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Selección de Personal de la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020?	Determinar la relación de la Gestión por Competencias en la Selección de Personal de la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	La Gestión por competencias tiene relación con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	Valor profesional			
SELECCIÓN DE PERSONAL		ESPECIFICOS			Selección de personal	Perfil del puesto	Tipo: Aplicada
Chiavenato, I. (2007). Explica que la selección busca al candidato adecuado para el puesto, con el fin de aumentar la eficiencia y desempeño del personal como también con la eficacia de la empresa, este proceso de selección debe facilitar no solo un diagnóstico si no también un pronóstico de sus competencias individuales. Este último nos ayude a tener una perspectiva de cómo será en el futuro en cuanto a su aprendizaje y su trabajo.	¿Cómo se relaciona las competencias personales con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020?	Determinar la relación de las competencias personales con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	Las competencias personales tienen relación con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	Perfil del candidato			
	¿Cómo se relaciona el valor profesional con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020?	Determinar la relación del valor profesional con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	El valor profesional tiene relación con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	Valores profesionales			
	¿Cómo se relaciona el desarrollo laboral con la selección de personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020?	Determinar la relación del desarrollo laboral con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	El desarrollo laboral tiene relación con la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.	Antecedentes laborales			

Anexo 3: Matriz de Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión por competencias y la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Ayme soledad Castañeda Huamaccto							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARRANZA ESTELA Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable 1: Gestión por Competencias	Competencias Personales	Desempeño	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados de acuerdo a los conocimientos específicos para el puesto de trabajo	1. Totalmente en desacuerdo	X		
		Habilidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus Habilidades para el puesto de trabajo		X		
		Proactividad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su proactividad para el puesto de trabajo		X		
	Valor profesional	Experiencia	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus experiencias profesionales para el puesto de trabajo	2. Desacuerdo	X		
		Conocimientos	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus conocimientos específicos de acuerdo al perfil del puesto	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	X		
		Logros Académicos	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus logros académicos durante su proceso de estudios profesionales para el puesto de trabajo	4. De acuerdo	X		
	Desarrollo Laboral	Eficiencia	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su eficiencia en su puesto de trabajo y tomando como referencia su empleo anterior	5. Totalmente de acuerdo	X		
		Actitudes	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus actitudes en su empleo anterior		X		
		Capacidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por las aptitudes desarrolladas en su empleo anterior		X		
FIRMA DEL EXPERTO:		 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		FECHA: 05.12.20			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

x

Anexo 4: Matriz de Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Gestión por competencias y la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Ayme soledad Castañeda Huamaccto							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARRANZA ESTELA Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable 2: Selección de personal	Perfil del puesto	Deberes	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta los deberes que asumirá para el cargo	1. Totalmente en desacuerdo	X		
		Responsabilidades	Los trabajadores de la empresa FMREM logran cumplir con sus responsabilidades del cargo		X		
	Perfil del candidato	Capacidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por la aptitud y formación que poseen	2. Desacuerdo	X		
		Personalidad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus habilidades blandas		X		
	Valores personales	Disciplina	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su comportamiento disciplinado en su carrera	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	X		
		Compromiso	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta su compromiso con responsabilidad y convicción para el cargo		X		
	Antecedentes Laborales	Curriculum	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus trabajos previos, experiencias demostradas y constancias productivas	4. De acuerdo	X		
		Referencias Laborales	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus certificados de eficiencia de trabajo en sus empleos anteriores para el cargo	5. Totalmente de acuerdo			
FIRMA DEL EXPERTO:			FECHA: 05/12/20				
 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Anexo 5: Matriz de Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión por competencias y la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Ayme soledad Castañeda Huamaccto							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable 1: Gestión por Competencias	Competencias Personales	Desempeño	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados de acuerdo a los conocimientos específicos para el puesto de trabajo	1. Totalmente en desacuerdo	X		
		Habilidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus Habilidades para el puesto de trabajo		X		
		Proactividad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su proactividad para el puesto de trabajo		X		
	Valor profesional	Experiencia	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus experiencias profesionales para el puesto de trabajo	2. Desacuerdo	X		
		Conocimientos	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus conocimientos específicos de acuerdo al perfil del puesto	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	X		
		Logros Académicos	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus logros académicos durante su proceso de estudios profesionales para el puesto de trabajo	4. De acuerdo	X		
	Desarrollo Laboral	Eficiencia	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su eficiencia en su puesto de trabajo y tomando como referencia su empleo anterior	5. Totalmente de acuerdo	X		
		Actitudes	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus actitudes en su empleo anterior		X		
		Capacidad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por las aptitudes desarrolladas en su empleo anterior		X		
FIRMA DEL EXPERTO:			FECHA:				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

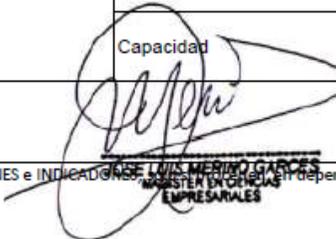
Anexo 6: Matriz de Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Gestión por competencias y la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Ayme soledad Castañeda Huamaccto							
Apellidos y nombres del experto: Dr.							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable 2: Selección de personal	Perfil del puesto	Deberes	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta los deberes que asumirá para el cargo	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	X		
		Responsabilidades	Los trabajadores de la empresa FMREM logran cumplir con sus responsabilidades del cargo		X		
	Perfil del candidato	Capacidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por la aptitud y formación que poseen		X		
		Personalidad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus habilidades blandas		X		
	Valores personales	Disciplina	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su comportamiento disciplinado en su carrera		X		
		Compromiso	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta su compromiso con responsabilidad y convicción para el cargo		X		
	Antecedentes Laborales	Curriculum	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus trabajos previos, experiencias demostradas y constancias productivas		X		
		Referencias Laborales	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus certificados de eficiencia de trabajo en sus empleos anteriores para el cargo		X		
FIRMA DEL EXPERTO:			FECHA:				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Anexo 7: Matriz de Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

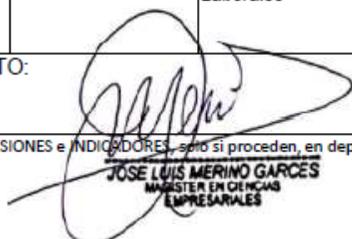
Título de la investigación: Gestión por competencias y la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Ayme soledad Castañeda Huamaccto							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Jose Luis Merino Garcés							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable 1: Gestión por Competencias	Competencias Personales	Desempeño	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados de acuerdo a los conocimientos específicos para el puesto de trabajo	1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Habilidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus Habilidades para el puesto de trabajo		✓		
		Proactividad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su proactividad para el puesto de trabajo		✓		
	Valor profesional	Experiencia	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus experiencias profesionales para el puesto de trabajo	2. Desacuerdo	✓		
		Conocimientos	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus conocimientos específicos de acuerdo al perfil del puesto	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	✓		
		Logros Académicos	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus logros académicos durante su proceso de estudios profesionales para el puesto de trabajo	4. De acuerdo	✓		
	Desarrollo Laboral	Eficiencia	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su eficiencia en su puesto de trabajo y tomando como referencia su empleo anterior	5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Actitudes	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus actitudes en su empleo anterior		✓		
		Capacidad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por las aptitudes desarrolladas en su empleo anterior		✓		
FIRMA DEL EXPERTO:			 FECHA: 07/12/20				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES dependen de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 8: Matriz de Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Gestión por competencias y la Selección de Personal en la empresa FMREM S.R.L., Callao, 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Ayme soledad Castañeda Huamaccto							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Jose Luis Merino Garcés							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable 2: Selección de personal	Perfil del puesto	Deberes	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta los deberes que asumirá para el cargo	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Responsabilidades	Los trabajadores de la empresa FMREM logran cumplir con sus responsabilidades del cargo		✓		
	Perfil del candidato	Capacidades	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por la aptitud y formación que poseen		✓		
		Personalidad	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus habilidades blandas		✓		
	Valores personales	Disciplina	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por su comportamiento disciplinado en su carrera		✓		
		Compromiso	Los trabajadores de la empresa FMREM toman en cuenta su compromiso con responsabilidad y convicción para el cargo		✓		
	Antecedentes Laborales	Curriculum	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus trabajos previos, experiencias demostradas y constancias productivas		✓		
		Referencias Laborales	Los trabajadores de la empresa FMREM son seleccionados por sus certificados de eficiencia de trabajo en sus empleos anteriores para el cargo				
FIRMA DEL EXPERTO:			FECHA: 07/12/20				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


JOSE LUIS MERINO GARCÉS
 MAGISTER EN CIENCIAS EMPRESARIALES

Anexo 9: Tabla N° 9 Correlación entre Variables

Correlaciones			
		GestiónPorCompetencias	SelecciónDelPersonal
GestiónPorCompetencias	Correlación de Pearson	1	,431**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	50	50
SelecciónDelPersonal	Correlación de Pearson	,431**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	50	50

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

Anexo 10: Tabla N° 10 Correlación entre dimensiones

Correlaciones					
		CompetenciasIndividuales	ValorProfesional	DesarrolloLaboral	SelecciónDePersonal
CompetenciasIndividuales	Correlación de Pearson	1	.250	,472**	,446**
	Sig. (bilateral)		.080	.001	.001
	N	50	50	50	50
ValorProfesional	Correlación de Pearson	.250	1	.066	.146
	Sig. (bilateral)	.080		.647	.313
	N	50	50	50	50
DesarrolloLaboral	Correlación de Pearson	,472**	.066	1	,482**
	Sig. (bilateral)	.001	.647		.000
	N	50	50	50	50
SelecciónDePersonal	Correlación de Pearson	,446**	.146	,482**	1
	Sig. (bilateral)	.001	.313	.000	
	N	50	50	50	50

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA FMREM S.R.L., CALLAO, 2020.", cuyo autor es CASTAÑEDA HUAMACCTO AYME SOLEDAD, 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, 05 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO DNI: 16436847 ORCID 0000-0001-7894-7526	Firmado digitalmente por: JCALDERONCE el 05-12- 2020 20:05:59

Código documento Trilce: TRI - 0073052