



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión por competencias y su incidencia en la Satisfacción
laboral en una empresa sector construcción, Tayabamba –
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Bustamante Acuña, Martha Doris (orcid.org/0000-0003-4354-0034)

ASESORES:

Mgtr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

M.Sc. Malpartida Nerio, Antonio (orcid.org/0009-0007-9729-3944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por sus infinitas bendiciones de cada día y por darme la fuerza para continuar en este largo proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres Mercedes y Lucinda, por ser los pilares más importantes, por su amor y su cariño incondicional, por todo el trabajo y sacrificio en todo este tiempo he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que ahora soy.

A mis hermanos Franklin, Irene, Yehison y Alessia por estar siempre presentes acompañándome en cada paso que doy en esta etapa de mi vida.

A mi pareja que estuvo apoyándome en cada momento, por la paciencia y el cariño que me brinda día a día.

A mis abuelitos y tíos que de una y otra manera me han apoyado para hacer esto posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi Posgrado, a mis padres por apoyarme en todo momento y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de poder mejorar mi calidad como profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por Competencias y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022.", cuyo autor es BUSTAMANTE ACUÑA MARTHA DORIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 01-08- 2023 08:05:33

Código documento Trilce: TRI - 0630724



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BUSTAMANTE ACUÑA MARTHA DORIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado: "Gestión por Competencias y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en una Empresa del Sector Construcción, Tayabamba – 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BUSTAMANTE ACUÑA MARTHA DORIS DNI: 71491565 ORCID: 0000-0003-4354-0034	Firmado electrónicamente por: DBUSTAMANTEA95 el 18-10-2023 14:41:42

Código documento Trilce: INV - 1329075

ÍNDICE

CARATULA	
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	4
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	14
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos:.....	14
3.7 Aspectos éticos:.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Determinar la relación que existe entre por Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral de los empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022 16

TABLA 2. Existe relación directa entre gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba – 2022 16

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Identificar el nivel de reclutamiento del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022	15
FIGURA 2. Identificar el nivel del proceso de selección del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022	17
FIGURA 3. Identificar el nivel de proceso de capacitación del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.....	17
FIGURA 4. Identificar el nivel de Eficiencia del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022	18
FIGURA 5. Identificar el nivel de Eficacia del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022	18
FIGURA 6. Identificar el nivel de Relaciones interpersonales del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.....	19

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral de los empleados en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022. La siguiente investigación es de enfoque cuantitativo, aplicado y con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 70 empleados o colaboradores en el cual se utilizó como técnica la encuesta y como herramienta el cuestionario, después de utilizar estos datos que se procesaron a través de SPSS y Microsoft Excel. Como resultado se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es de (0.8869) lo cual indica que es una correlación positiva directa y finalmente se concluyó que gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.

Palabras Clave: Gestión, talento humano, satisfacción laboral

ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship that exists between Management by Competencies and the Job Satisfaction of employees in a company in the construction sector, Tayabamba - 2022. The following research is of a quantitative, applied approach and with a non-experimental design. The sample consisted of 70 employees or collaborators in which the survey was used as a technique and the questionnaire as a tool, after using these data that were processed through SPSS and Microsoft Excel. As a result, it was determined that the Pearson correlation coefficient is (0.8869) which indicates that it is a direct positive correlation and finally it was concluded that competency-based management positively affects the job satisfaction of employees in a company in the construction sector, Tayabamba- 2022.

Keywords: Management, Human talent, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el auge de toda empresa se basa fundamentalmente en el rendimiento laboral de sus trabajadores, por ende, la gestión por competencias es muy importante en todas las empresas del sector construcción y para que los empleados puedan desempeñar sus labores con eficiencia y eficacia tienen que experimentar la satisfacción laboral en su centro de trabajo de una empresa del sector construcción .

A nivel de latino América; Ponce (2016), En su tesis efectuada en el país-ciudad Quito-Ecuador, tuvo como objetivo general hallar errores en el desempeño laboral de los empleado, para ello empleo los métodos analítico, empírico, inductivo y deductivo; uzo el cuestionario-instrumento y llegando a la conclusión que todos los empleados que contrata la empresa ingresan sin merito, en la mayoría los trabajadores no cuentan con los conocimientos ni experiencia para el área donde se les contrata, en su mayoría los empleados necesitan ser capacitado para atender mejor sus usuarios, la población califico con bajo desempeño laboral de los empleados de dicha empresa.

Por otro, Zelada (2018) en su trabajo efectuado en España, se identificó que la mayoría de sus empleados están satisfechos con su trabajo que realizan se sienten bien e identificados con la empresa, la empresa respeta sus horarios de trabajo y cuentan con un buen ambiente laboral, indican que los jefes les tratan con respeto y amabilidad, es por ello que los empleados refieren que cuentan con un buen ambiente laboral, por lo tanto los colaboradores dan una atención adecuada a sus clientes, cuenta con tecnología de primera para brindar un mejor servicio a sus clientes; así mismo la minoría de sus empleados refieren que hay favoritismo en cuanto a trato de algunos empleados, refieren también que en algunos casos no pueden dar solución a algunas situaciones que se presentan en la empresa, también indican que genera desmotivación la remuneración que reciben.

Por otra parte, Flores (2017) su artículo realizada en Nicaragua, en su hallazgo identifico que la empresa cuenta con una mala gestión por competencias, puesto que el reclutamiento y selección del personal no se realiza adecuadamente, ya que los puestos son dirigidos por favoritismo, los empleados indican que la

remuneración no es adecuada, que les pagan de acuerdo al favoritismo y no al trabajo que realizan, por lo tanto los empleados están incómodos con la empresa, por lo tanto la satisfacción laboral es mala.

De acuerdo a los autores mencionado anteriormente la gestión por competencias es un problema que afecta al mundo entero en cuando a las empresas del sector construcción, Ecuador no es la excepción es un país que presenta problemas en la gestión por competencias, no se realiza adecuadamente el reclutamiento, selección de personal y al personal no se les capacita. Asimismo, Nicaragua cuenta con una mala gestión por competencias, pues los empleados no se sienten satisfechos porque no son capacitados, los sueldos son inadecuados, y existe mucho favoritismo.

A nivel internacional Huamán y Escobar (2022), realizó su investigación en la ciudad de Huancavelica, el fin de la tesis fue medir la correlación existente entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los colaboradores, concluye que al realizar la prueba de correlación se determinó que fue positiva, por lo tanto se determinó que entre ambas variables existe una correlación positiva, es por ello que recomienda que la empresa afiance la gestión por competencias para que la satisfacción laboral de los trabajadores sea positiva.

Así mismo Caballero (2022) en su tesis que realizó en Trujillo en una constructora, concluyendo que la gestión por competencias es mala, ya que los empleados refieren que no existe un buen ambiente labora, los superiores tratan despectivamente a los colaboradores, les sobre cargan de trabajo y no les pagan las horas extras, la mayoría indica que la remuneración es inadecuado para el puesto y trabajo que realizan, así mismo indican que en la empresa no se pueden desarrollar como profesionales, puesto que realizan trabajos que no les compete a cada área, por lo tanto en dicha empresa los empleados califican que la satisfacción laboral es mala y por ende la gestión por competencias es mala.

Por otra parte, Colque y Maite (2018), realizó su investigación en la ciudad de Lima – Perú, expone que se halló una mala aplicación de gestión por competencias, eso se ve reflejando en las quejas que presentan los clientes, pues los empleados trabajan improvisadamente, también se identificó que no cuentan con personal calificado, puesto que la selección y contratación es inadecuada.

De acuerdo a los autores antes mencionado el Perú es uno de los países con el nivel más bajo en gestión por competencias en la empresa sector construcción, Trujillo presenta una pésima gestión por competencias, los empleados refieren que los puestos van dirigidos, los sueldos son de acuerdo al favoritismo, por eso no se sienten satisfechos laboralmente. Así mismo en Huancavelica presenta una mala aplicación de gestión por competencias, eso se ve reflejando en las quejas que presentan los clientes, pues los empleados trabajan improvisadamente.

Pérez (2020) Actualmente, Reconocen la gestión por competencias las instituciones, pero no pueden medir la amplitud y las consecuencias que puede causar de manera permanente. Sin embargo, este concepto se ha desarrollado positivamente en la gestión de los socios. Este hecho es que hace unos años, los socios se consideraban activos organizacionales porque no se centraron en mejorar los esfuerzos de la organización.

Córdoba (2020) En todo el mundo, la gestión por competencias juega un papel vital en todas las empresas que permite a los empleados ser mejores en sus actividades y agregar valor, pero las empresas solo intentan obtener ganancias proporcionando productos a los clientes, pero no les importa. Para garantizar el bienestar de los empleados, convirtiendo sus actitudes positivas en negativas, es necesario mejorar sus habilidades para que puedan disfrutar de lo que hacen en casa.

La empresa sector construcción aun con el paso del tiempo que está en el mercado, demuestra una inadecuada gestión por competencias, durante los últimos años a aumento la renuncia del personal eficaz y eficiente, ocasionando contratar a trabajadores deficiente, sin algún tipo de experiencia, destreza, habilidades, motivación. Asimismo, los trabajadores de una empresa del sector construcción indican que no son capacitados, por ende, el trabajo que los empleados realizan es de manera empírica, no son eficientes ni eficaces, reflejando el mal servicio que brindan los empleados en una empresa del sector construcción a los clientes. Al conocer la problemática que hay en una empresa del sector construcción se enmarca la siguiente pregunta de investigación.

El problema de investigación es ¿Cómo incide la gestión por competencias

en la Satisfacción laboral de los empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022?

Este estudio se justifica en la exigencia estudiar la gestión por competencias, como una materia relevante en cuanto a la satisfacción laboral de los empleados de una empresa sector construcción, puesto que, se necesita que gestión por competencias sea buena, para que los clientes estén satisfechos con su trabajo y por lo tanto aumentar la rentabilidad de la empresa. A cuanto a lo teórico se justifica porque se presenta información veraz y actualizada las variables, con el objetivo de tener una extraordinaria gestión por competencias, para que los empleados se sientan a gusto con sus labores y, por ende, comprometidos en cumplir los objetivos de la empresa.

Es de relevancia social, porque en muchas empresas no es considera relevante la gestión por competencias, es por eso que los colaboradores de las empresas laborar de manera empírica, los superiores exigen a sus trabajadores, sin antes haberlos capacitado, haberlos orientado, sin una remuneración adecuado, dejando de lado en varias ocasiones el sentir de los trabajadores, aun sabiendo que el éxito de una entidad depende de ellos.

A nivel práctico, Este estudio trata de enfatizar el interés de tratar la gestión por competencias y la satisfacción de los trabajadores en las empresas, puesto que, en muchos casos los trabajadores sen sienten insatisfechos en su trabajo, los cuales en un contexto dado mejoran a raíz de que se haga una adecuada gestión por competencias en la empresa. Esto quiere decir que la gestión por competencias es demasiado relevante en base a la satisfacción de los colaboradores, para conseguir que una empresa crezca. Cuando se trata de la utilidad metodológica del estudio, siguiendo los procedimientos metodológicos, empleando métodos e instrumentos apropiados para la recolección de información, son igualmente válidos y confiables.

Como objetivo general se planteó; Determinar la incidencia que existe entre Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022. como objetivos específicos tenemos; Identificar el nivel de reclutamiento del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022; Identificar el nivel del proceso de selección del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022; Identificar el nivel de proceso de capacitación del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022; Identificar el nivel de Eficiencia del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022; Identificar el nivel de Eficacia del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022; Identificar el nivel de Relaciones interpersonales del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.

De igual manera como hipótesis de la investigación: Entre la Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral de los trabajadores incide positivamente en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio, se escogieron diversas indagaciones, entre ellas a nivel internacional: Macías et. al (2020), realizaron su investigación en la ciudad de Ecuador en una empresa constructora, buscaban identificar qué factores impactan satisfacción laboral de los empleado de dicha entidad, el estudio se realizó mediante el método síntesis y análisis de la información bibliográfica, de igual manera se realizó encuestas a los trabajadores y jefes de área, se obtuvo que la gestión por competencias es mala, puesto que los trabajadores indican que no se realiza adecuadamente el proceso de selección de los empleados, que la remuneración no es de acuerdo a su puesto, se exceden en las horas de trabajo y no les pagan sus horas extras, eso indica que la satisfacción de los empleados es mala. Así mismo Bustamante (2020) en su investigación que fue realizada en Ecuador, 30 empleados fue su población, el estudio fue de tipo descriptiva de campo, Fabricado en Ambato, Ecuador. Este estudio incluyó una cohorte de 26 trabajadores y se sometió a un estudio de campo descriptivo, luego de lo cual se analizaron los datos para identificar relaciones entre las dos variables de estudio. La conclusión fue que era difícil hacer que los empleados se sintieran conectados con la empresa. La constructora Su propósito es investigar los factores que tienen algún impacto en la satisfacción laboral de los empleados. Utilizando el método de análisis y síntesis de información bibliográfica, se realizarán entrevistas a los jefes de área y empleados involucrados en la gestión de competencias que brindaron la información necesaria para la encuesta. Como resultado, se ha encontrado fallas en los procesos de gestión de habilidades debido a la falta de programas de motivación, y la frustración afecta a los empleados que no se sienten comprometidos con la empresa para realizar las tareas asignadas. Además, se encontró que los empleados no tenían claro lo que se esperaba de ellos por parte de la empresa, y debido a que no había deberes claros, estaban perdiendo el tiempo en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, Santamaria et. al (2020), en la investigación científica que realizo en la Costa del Caribe colombiana. La investigación se basó en identificar la influencia de la gestión por competencias sobre la satisfacción laboral en los hoteles. Descriptiva y aplicada es la metodología, de diseño no experimental-

correlacional. Estaba conformada por 62 empleados la población, mediante el método de Cronbach, la confiabilidad salió un 0,95 y 1. Al obtener los resultados determina que, si influye la gestión estratégica, por ende, se debe generar acciones que generen atención al trabajador, para que sean más eficiente.

Y Rojas (2015), en su artículo de investigación. la investigación se centró en determinar la incidencia que tiene la gestión por competencias en el trabajo laboral del personal operativo. Diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental. Se aplicó un cuestionario a 78 colaboradores. Llegándose a la conclusión de que los empleados son el potencial de cada empresa y proponemos el diseño de un sistema de gestión por capacidades, el cual se basa en la implementación de capacidades que utilicen mecanismos, herramientas, técnicas y medios para ayudar a aumentar la eficiencia de la productividad laboral de los empleados.

A nivel nacional se escogió el estudio de Martíñez (2017) en trabajo investigativo efectuada en el sector salud 2016. Se centro en identificar la relación que existe entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral. Utilizo el cuestionario como instrumento medida en escala de Likert. Partiendo del problema general, se analizó el instrumento a través de la validez y confiabilidad para resolver la duda de validez y confiabilidad del cuestionario, la investigación pertenece al tipo básico, su método es cuantitativo, transversal. La muestra consta de 70 colaboradores y el tipo de muestra es probabilística. Se utiliza el método científico, las deducciones hipotéticas y los métodos cuantitativos. Los resultados revelaron una correlación significativamente alta ($r=, 723, p<0,05$) entre las 2 variables y una correlación positiva.

También Zelada (2017), en investigación realizado con profesores. se basó en determinar si tiene relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los maestros. Se estudio mediante el método hipotético-deductivo y es correlacional porque quiere identificar si existe relación entre variables. Este diseño es no experimental con 169 docentes y se utiliza una herramienta de cuestionario para variables de gestión por competencias y variables de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos determinaron $Rho = 0,817$, lo que significa que si hay una correlación significativa entre ambas variables de los trabajadores en el campo de estudio, significa que a mayor problema en la gestión por competencias mayor será el aumento del índice de insatisfacción laboral, Por su parte, Fernández (2019), La investigación realizada tuvo como propósito conocer si existe alguna relación entre

la gestión por competencias y la satisfacción laboral entre los colaboradores de la Agropecuaria. El tipo de investigación fue un estudio básico. para lo cual se realizó un diseño de correlación cruzada cuantitativa descriptivo, la población base de 125 colaboradores y se asignó un muestreo por conveniencia, se seleccionaron 100 empleados; Como técnica se utilizó una encuesta, además se utilizó tres instrumentos empíricos de investigación y la prueba de Spearman para comprobar la hipótesis presentada, se comprobó que existe una relación entre ambos, por lo que se llegó a una conclusión general a través del proceso de investigación. probando la hipótesis se encontró que hay relación positiva alta entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los empleados, pues $Rho. de Spearman = .782$ ", significación $p = 0.000$ y 0.05 .

A nivel local, Espínola (2020) en dicha investigación, que completó en la industria de la salud en Liberty. El objetivo fue saber si la gestión por competencia tiene relación con la satisfacción laboral, es un estudio descriptivo-correlativo, se analizó a 106 colaboradores a través de una encuesta, donde se demostró que la gestión por competencias en su mayoría es mala en porcentajes. (51,9%); y las relaciones son regulares (45,3%), los estilos de liderazgo no son consistentes en absoluto (52,6%) y el sentido de pertenencia (48,1%) fue calificado bajo, y (46,2%) recompensas y estabilidad. Según (48,1%), el nivel de insatisfacción con el trabajo de los trabajadores de la salud fue. Se concluyó que, existe una relación positiva entre el nivel general de gestión por competencia de una persona y sus dimensiones como relaciones interpersonales, estilos de liderazgo, cohesión y valores, y recompensa y estabilidad, existe una relación positiva con la satisfacción laboral porque fue ($p < 0,05$).

Las teorías que respaldan esta investigación, de Fayol (1925), cree que la gestión por competencias se preocupa por el bienestar y la equidad de los trabajadores del equipo. Esta teoría se centra en División del trabajo, creación y aplicación de normas técnicas de procesos de gestión. Dessler (2009) define que la gestión del talento es la práctica y política suficiente para llevar a cabo la relación laboral humanas. Se basa en la compensación, contratación, formación, evaluación y provisión de un lugar adecuado para los empleados de la entidad. Chiavenato (2009) describe que es capitales precisas para administrar aspectos de los puestos gerenciales de acuerdo a los recursos y personal involucrado en el selección, reclutamiento, compensación, capacitación y evaluación.

Por otro lado, las teorías que sustentan las variables de satisfacción laboral, Herzberg (2006), hace referencia al hecho de que los seres humanos tienen dos necesidades distintas que dependen entre sí e influyen una variable en el comportamiento de la otra de diferentes formas. Consiste en factores de satisfacción y también de motivación que se sustentan en el comportamiento laboral: percepción, progreso, oportunidad de crecimiento, logro, trabajo en sí y responsabilidad. De manera similar, Dawis, (2006) refiere que la satisfacción laboral se basa en los problemas y necesidades existentes de los empleados y logros a través de su trabajo. Con ese fin, se requieren varias respuestas, como las habilidades laborales y las habilidades requeridas para ese trabajo difieren de persona a persona.

En cuanto a los enfoques conceptuales de variable gestión por competencias, Vásquez (2008) definió que la gestión por competencias menos de equipos y jerarquías de equipos, define que es muy necesaria la participación de los empleados y la fidelidad con los objetivos de la entidad y que el pago de los empleados se basa en el rendimiento de cada uno, usted está recibiendo un trato justo. Asimismo, Mora (2012) refiere a la gestión por competencias es una estrategia esencial para abordar los desafíos de su entorno. Hacer que el nivel de habilidad de los trabajadores sea excelente en función al crecimiento de cada colaborador. Koontz y Weihrich (2004) expresan que los trabajadores son importantes en el manejo de las empresas y son los activos más importantes, porque gracias a ellos la empresa genera ganancias.

Chiavenato (2008) plantea que la gestión es un proceso importante en las empresas que empiezan con el reclutamiento: es una parte muy más importante de la entidad, la difusión de información a través de diferentes medios, a través de diferentes conceptos y pautas, pasos para encontrar candidatos idóneos para el puesto. Selección: Se basa en realizar una selección del mejor candidato para el trabajo. Evalúa las cualidades para determinar si es el mejor candidato para el puesto. Capacitación: aprender a mejorar los conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo para cumplir con las metas de la organización. Recompensa: Compensación, premio, recompensa o reconocimiento por las labores que realizan. Evaluación del Desempeño: evalúa el nivel del desempeño de cada trabajador en relación con las actividades realizadas en el trabajo.

El enfoque conceptual del estudio la satisfacción laboral, Muñoz (1990) define que la satisfacción laboral como el placer que uno siente por el simple hecho de

desempeñarse y trabajar en un ambiente de empresa en el que uno se siente cómodo. Davis y Newstrom (1987) determinan como un conjunto de actitudes y emociones positivas o desfavorables que experimentan los empleados en el trabajo. Robbins (1996), define Los factores más importantes para los empleados en el lugar de trabajo son las condiciones de trabajo, el ambiente de trabajo, el cumplimiento laboral y la motivación. asimismo, la satisfacción de los empleados se refleja en el desempeño laboral.

III.METODOLOGÍA

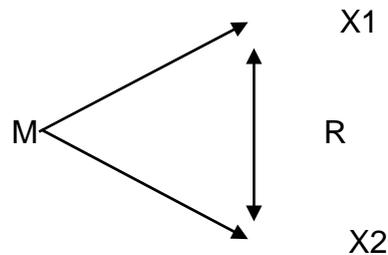
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El estudio es aplicado. De acuerdo a Cerda (1991) transforma el conocimiento teórico en resolución de problemas.

Diseño de investigación:

El diseño es No Experimental; porque las variables se presentan en su forma natural, sin ser manipuladas. Transversal pues permite identificar, recoger y analizar los datos de las variables, es Correlacional ya que se midió la correlación estadística existente entre ambas variables, es de enfoque cuantitativo, pues las variables se miden en un contexto determinado; mediciones obtenidas se analizan.



Donde:

M = Empleados sector construcción, Tayabamba -2023

X1 = Gestión por Competencias

X2 = Satisfacción Laboral

R = Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Alles (2011), Es el grado en que los empleados están satisfechos con su labor realizada en su entorno, Hay muchos factores que intervienen en la satisfacción de los colaboradores. (p.29)

Definición operacional:

Satisfacción laboral se operacionalizará mediante de 3 dimensiones:

Eficacia: Es la capacidad que tiene la persona para alcanzar una determinada meta mediante sus acciones, la persona es más eficaz cuantas más veces lleguemos a los objetivos.

Eficiencia: Es la capacidad del equipo de trabajo para realizar las labores asignadas en el tiempo menor posible y con el consumo menor de recursos posible.

Relaciones interpersonales: es el modo de vinculación entre dos o más personas en base a sentimientos, intereses, emociones, sociales, actividades sociales.

Indicadores:

Eficiencia: Objetivos en el trabajo, Responsabilidad en el trabajo.

Eficacia: Uso adecuado de recursos, Planificación del trabajo.

Relaciones interpersonales: Manejo de conflictos adecuados, Comunicación adecuada.

Escala de medición:

Ordinal

Variable Independiente: Gestión por competencias

Definición conceptual:

Son las acciones que toma una entidad para permitir que los colaboradores respondan adecuadamente en cada puesto asignados. (Chiavenato,2009).

Definición operacional:

Gestión por competencias se operacionalizará mediante de 3 dimensiones:

Reclutamiento: Es una serie de actividad diseñada para atraer candidatos altamente potenciales para una entidad.

Selección: Es el proceso mediante el cual las empresas encuentran nuevos empleados para cubrir puestos recientemente eliminados o recientemente vacantes en las entidades.

Capacitación: Consiste en varias actividades y se basa en las necesidades de la entidad. El propósito de esta actividad es cambiar el conocimiento, las habilidades de los colaboradores y permitirles realizar actividades de manera efectiva.

Indicadores:

Reclutamiento: análisis de puestos de empleo, Previsión de planes de empleo, sistema de información del personal.

Selección: evaluaciones conducta de trabajo, pruebas actitud puesto de trabajo, entrevista del perfil.

Capacitación: programas de adiestramiento laboral, programas de entrenamiento laboral, determinación de toma de decisiones.

Escala de medición:

Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Según Hernández (2003) es la parte del espacio de dominio a la que corresponde la pregunta de investigación, el conjunto de todos sus constituyentes con propiedades mucho más precisas (p.303).

Población: La población del estudio está compuesta por todos los empleados de la empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.

Criterios de inclusión: Todos los empleados de la empresa del sector construcción que tienen contrato, Tayabamba - 2022.

Criterios de exclusión: Personas discapacitadas de la empresa del sector construcción que tienen contrato, Tayabamba - 2022.

sector construcción que tienen contrato, Tayabamba - 2022.

La muestra: estuvo compuesta 70 empleados de una entidad del sector construcción, Tayabamba – 2022.

El muestreo es de tipo intencional por convención no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuestas: con esta técnica se recolectará la información de la gestión por competencias y la Satisfacción Laboral de los empleados en una empresa del sector construcción Tayabamba – 2022.

Cuestionario: con este instrumento se recolectará y analizará la información de gestión por competencias y la Satisfacción Laboral de los colaboradores en una entidad del sector construcción, Tayabamba – 2022.

3.5 Procedimientos

El estudio actual se realizó iniciado con la recopilación de la información analizada y organizada de acuerdo con el final de la investigación. Se recopilaron datos empíricos y teóricos relacionados con la gestión de la competencia, y su aparición de satisfacción con sus empleados, también se identificaron las fuentes de información obtenidas con 70 empleados. Métodos e instrumentos de recolección de datos: Se desarrollaron dos cuestionarios, se enviaron a expertos para evaluar su validez y se hizo la prueba estadística de Pearson para determinar su confiabilidad. Organización y presentación de datos: Los datos obtenidos se presentan mediante tablas y gráficos estadísticos y se interpretan para su mejor comprensión.

3.6 Método de análisis de datos:

El análisis de datos inicia con los datos obtenidos en la encuesta, luego se tabula la información obtenida mediante programa estadístico Microsoft Excel y con ayuda de diagramas, tablas y gráficos descriptivos se analizan indicadores individuales de las variables y se comparan análisis anteriores.

Para mayo resultado utilizamos el programa estadístico SPSS se realizó un coeficiente de correlación de Pearson para determinar si la gestión por competencias incide en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

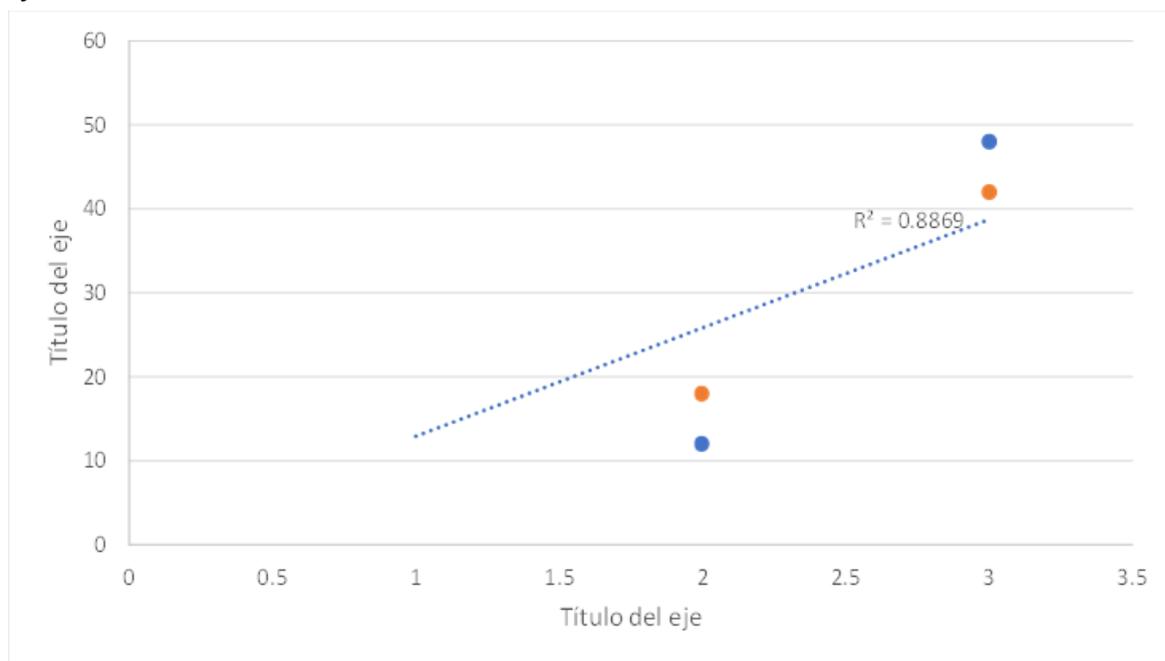
3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos utilizados en este estudio son los siguientes: Autonomía: los encuestados pudieron responder la encuesta sin presiones; Beneficio: La investigación ayuda a mejorar la gestión de procesos; Eficacia: La investigación no intenta causar daño o perjudicar los derechos de otros. Demandado o persona jurídica. Esto se justifica en base a este principio, que se lleva a cabo con la plena participación de los empleados y sin discriminación alguna. Asimismo, la séptima edición de las Normas APA sigue el código de ética de la institución y el uso de los lineamientos y estándares de la institución de la misma manera.

IV. RESULTADOS

Figura 1:

Objetivo General: Determinar la incidencia entre Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.



Fuente: Elaboración propia

La figura 1, determina que el coeficiente de correlación de las variables es de (0.8869) , demuestra que la correlación es positiva directa, se afirma que la gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

Contraste de hipótesis: La Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral de los trabajadores incide positivamente en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

Tabla 1.

Gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados

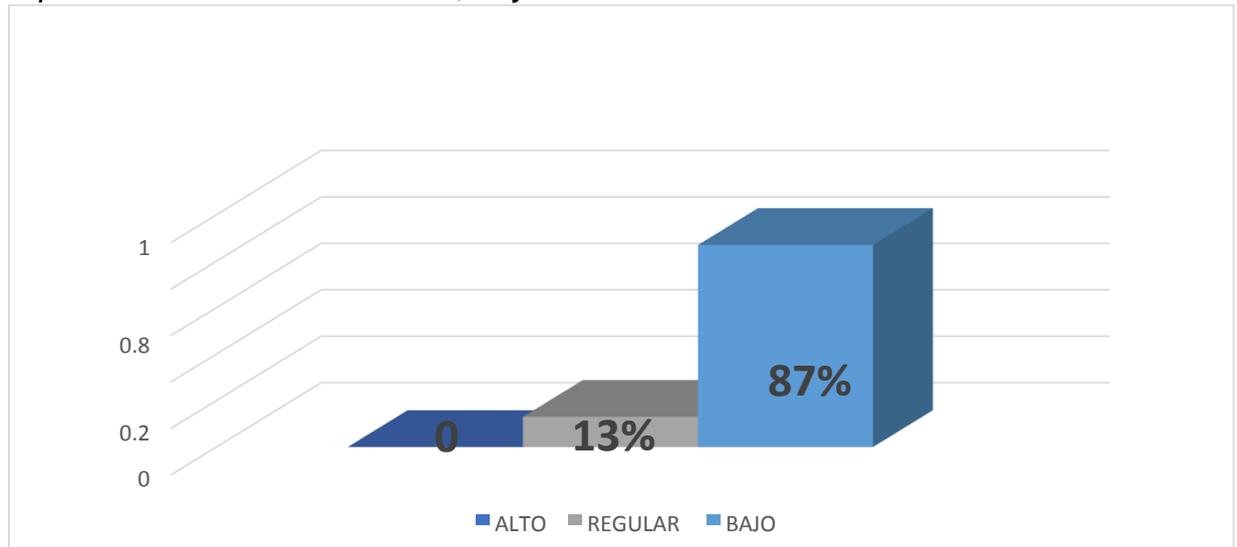
	Correlaciones	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	SATISFACCIÓN LABORAL
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	1	1,000***
	Sig. (bilateral)		0.004
SATISFACCIÓN LABORAL	N	3	
	Correlación de Pearson	1,000***	1
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	3	3

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 1, Se demuestra en la tabla que el valor de sig. es menor a 0.05 esto indica que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir la gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

Figura 2.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de reclutamiento del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.

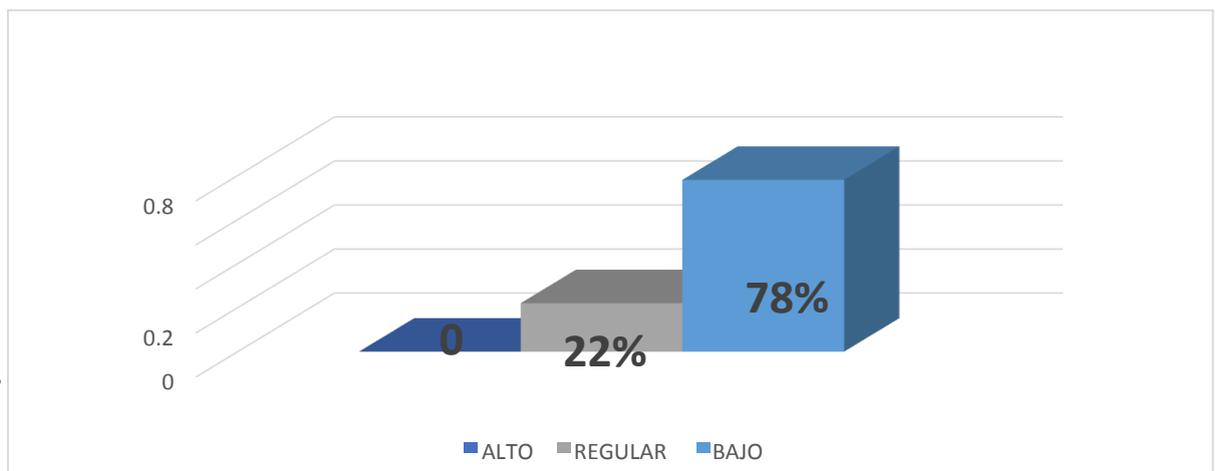


Fuente: Elaboración propia

La figura 2, demuestra el nivel de reclutamiento, determina que el 87% de los empleados encuestados puntúan con un nivel bajo, por otro lado el 13% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular el reclutamiento de los trabajadores.

Figura 3.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel del proceso de selección del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

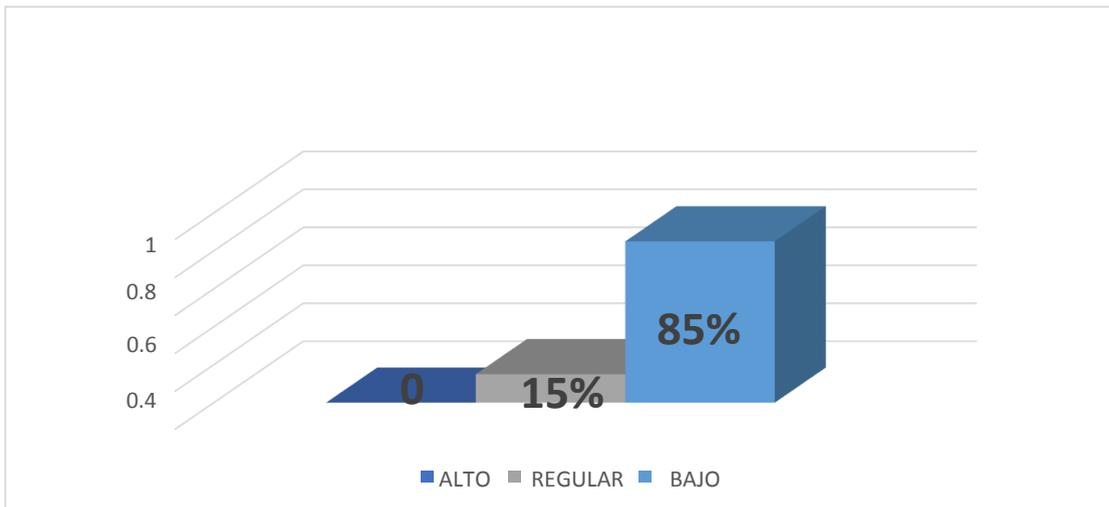


Fuente: Elaboración propia

La figura 3, demuestra el nivel de selección del personal, determina que el 78% de los empleados puntúan con un nivel bajo, el 22% de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular la selección del personal.

Figura 4.

Objetivo Específico 3: Identificar el nivel de proceso de capacitación del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.

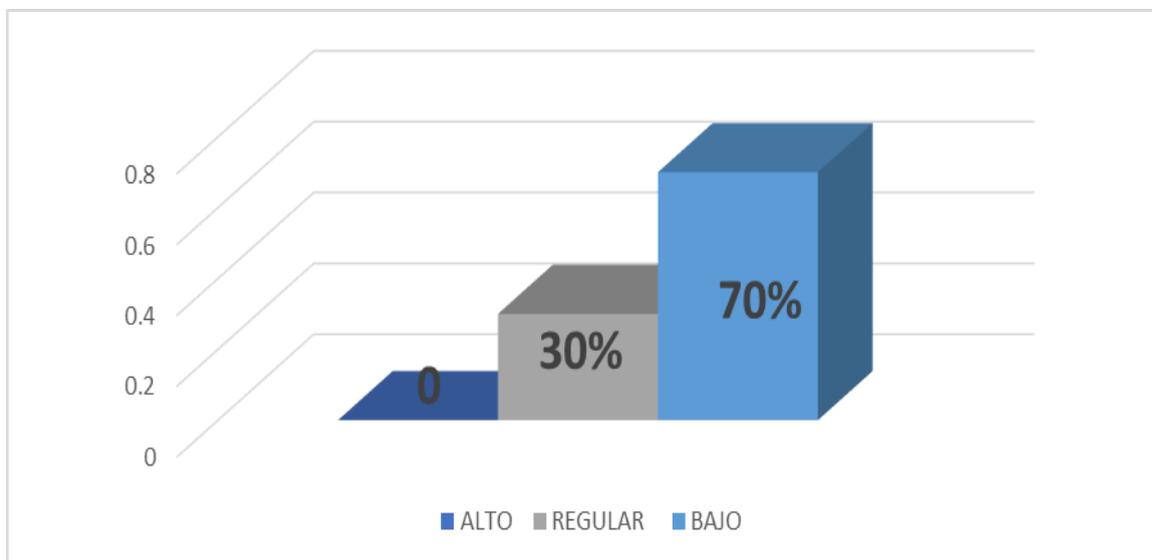


Fuente: Elaboración propia

La figura 4, demuestra el nivel proceso de capacitación, determina que el 85% de los empleados puntúan con un nivel bajo, mientras que el 15% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular el proceso de capacitación.

Figura 5.

Objetivo Específico 4: Identificar el nivel de eficiencia del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

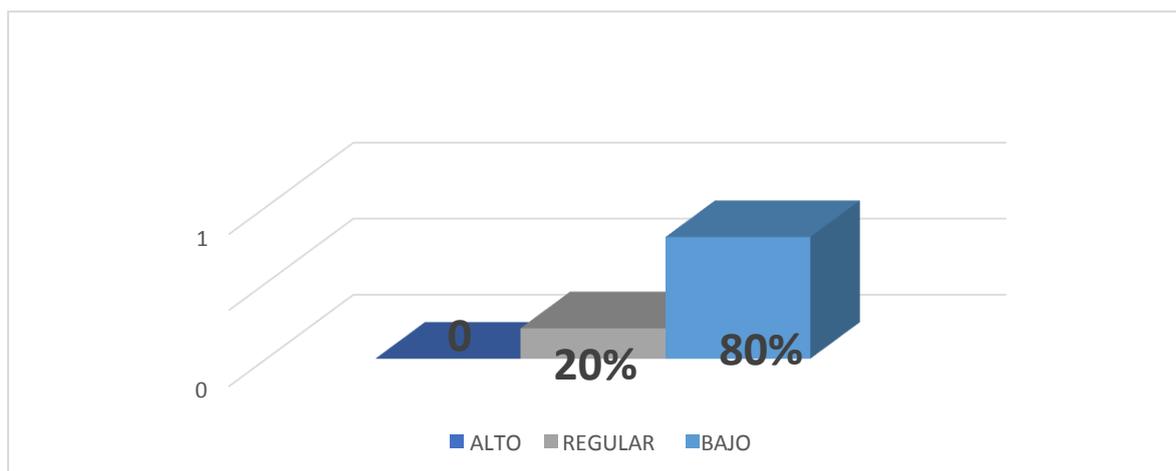


Fuente: Elaboración propia

La figura 5, demuestra el nivel de eficiencia del personal, determina que el 70% de los empleados puntúan con un nivel bajo, el 30% del total de los empleados puntúan con un nivel regular la eficiencia del personal.

Figura 6.

Objetivo Específico 5: Identificar el nivel de Eficacia del personal en una empresa del sector construcción, Tayabamba - 2022.

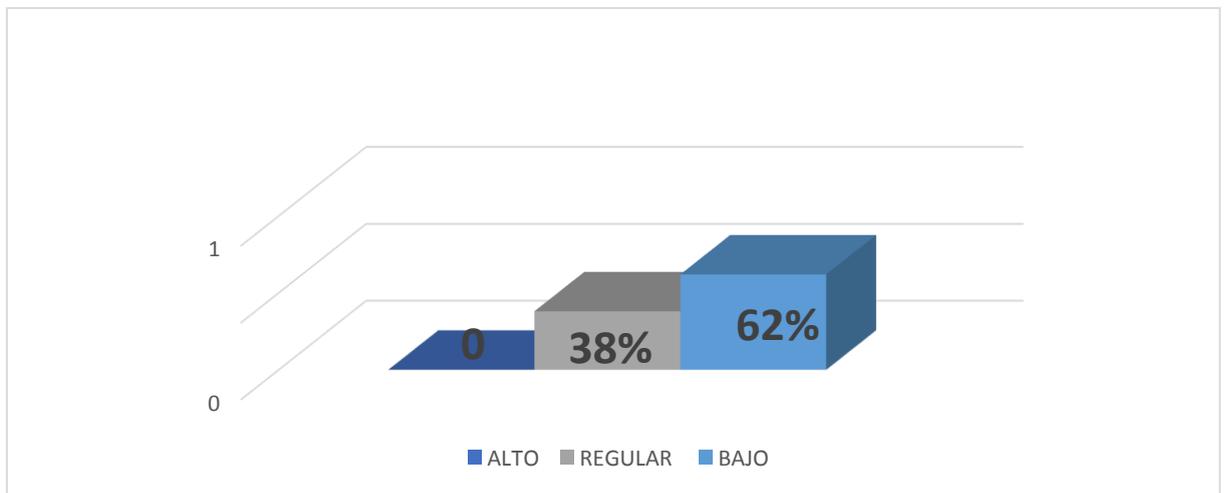


Fuente: Elaboración propia.

La figura 6, demuestra el nivel de eficacia del personal, determina que el 80% de los empleados encuestados puntúan con un nivel bajo, el 20% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular la eficacia del personal.

Figura 7.

Objetivo Específico 6: Identificar el nivel de Relaciones interpersonales del personal en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022.



Fuente: Elaboración propia

La figura 7, demuestra el nivel de relación interpersonal, determina que el 62% de los empleados puntúan con un nivel bajo, el 38% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular la relación interpersonal.

V. DISCUSIÓN

La investigación respecto a la gestión por competencias y satisfacción laboral, se planteó como objetivo determinar la incidencia entre ambas variables, en consecuencia, se obtuvo un coeficiente de correlación de las variables es de (0.8869) siendo así la correlación positiva directa, por lo tanto, se puede afirmar que la gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector construcción, Tayabamba – 2022.

Esto se ratifica con lo manifestado por Caballero (2022) en su investigación que realizó en la ciudad de Trujillo en una empresa constructora, concluyendo que la gestión por competencias es mala, pues los trabajadores refieren que no existe un buen ambiente laboral, los superiores tratan despectivamente a los colaboradores, les sobre cargan de trabajo y no les pagan las horas extras, la mayoría indica que la remuneración es inadecuado para el puesto y trabajo que realizan, así mismo indican que en la empresa no se pueden desarrollar como profesionales, puesto que realizan trabajos que no les compete a cada área, por lo tanto en dicha empresa los empleados califican que la satisfacción laboral es mala y por ende la gestión por competencias es mala.

El resultado presenta similitud con lo referido por Flores (2017) En un artículo publicado en Nicaragua, encontró que la empresa tenía una mala gestión por competencias porque el reclutamiento y la selección no se hacían correctamente, se favorecían los puestos, los empleados decían que estaban mal pagados, su pago se basaba en el favoritismo más que en el trabajo que hacían, lo que generaba que los empleados se sintieran incómodos con la empresa y se tradujera en una baja satisfacción laboral.

Lo expresado anterior se ratifica por Huamán y Escobar (2022), realizó su investigación en la ciudad de Huancavelica, la investigación se centró en medir la relación que existe entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los empleados, concluye que al realizar la prueba de hipótesis la correlación fue positiva, por lo tanto, se determinó que existe una relación positiva entre ambas variables, es por ello que recomienda que la empresa afiance la gestión por competencias para que la satisfacción laboral de los empleados sea positiva.

Los hallazgos son avalados por la teoría Mora (2012), Realizó un estudio en la ciudad de Huancavelica, el propósito del estudio fue medir la relación entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los empleados, y concluyó que la correlación es positiva al probar las hipótesis, por lo que se encontró que existe una relación positiva entre ambas variables, por lo que se recomienda a las empresas fortalecer la gestión por competencias para crear una satisfacción laboral positiva en los empleados.

Robbins (1996) Se definen los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados: condiciones laborales, entorno laboral, cumplimiento y motivación laboral. Por otro lado, la satisfacción de los empleados se refleja en el desempeño al realizar las tareas.

La figura 2, demuestra el nivel de reclutamiento, deturminando que el 87% de los trabajadores puntúan con un nivel bajo, el 13% de los empleados encuestados califican con un nivel regular el reclutamiento del personal.

Flores (2017) presenta similitud con el hallazgo, en su artículo publicado en Nicaragua, encontró que la empresa tenía una mala gestión por competencias porque el reclutamiento no se hacía correctamente, se favorecían los puestos, los empleados decían que estaban mal pagados, su pago se basaba en el favoritismo más que en el trabajo que hacían, lo que generaba que los empleados se sintieran incómodos con la empresa y se tradujera en una baja satisfacción laboral.

Los resultados son avalados por la teoría de Chiavenato (2008), Se refiere a la gestión de competencias como un proceso seguro para la entidad, comenzando por el reclutamiento: Es una de las partes más importantes de una empresa que transmite el mensaje de diferentes maneras, pasando por diferentes criterios y etapas y encontrando a la persona adecuada para el puesto.

De acuerdo con los resultados de la encuesta que se muestra en la figura 3, La figura 3, demuestra el nivel de selección del personal, determina que el 78% de los trabajadores puntúan con un nivel bajo, el 22% de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular la selección del personal.

Lo mencionado anteriormente se ratifica por la investigación de Macías (2020), Realizaron un estudio en una empresa de construcción civil de una ciudad

ecuatoriana. La investigación se llevó a cabo utilizando métodos de síntesis y análisis de información bibliográfica. También se entrevistó a trabajadores y jefes de área, se encontró que la gestión por competencia era deficiente, y el personal informó que el proceso de selección no se realizó correctamente, que el pago que perciben no está de acuerdo con el puesto. Tampoco se les paga las horas extras, lo que genera una baja satisfacción de los empleados.

Lo mencionado anteriormente se ratifica por Colque y Maite (2018), En un estudio realizado en Lima, Perú, encontró que la aplicación de la gestión por competencias era débil, lo que se reflejaba en las quejas de los clientes debido a que los empleados trabajaban en forma temporal y se encontró que faltaba personal calificado debido a una mala selección y contratación del personal.

Los resultados son avalados por la teoría de Chiavenato (2008), La gestión por competencias es un proceso comercial central. Selección: es la selección de los candidatos más idóneos para el puesto, en la que se evalúan sus cualidades para determinar su idoneidad para el puesto.

De acuerdo con los resultados La figura 4, demuestra el nivel proceso de capacitación, determina que el 85% de los empleados puntúan con un nivel bajo, mientras que el 15% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular el proceso de capacitación.

Lo mencionado anteriormente se ratifica por la investigación de Ponce (2016) en un estudio realizado en la ciudad de Quito, cuyo objetivo general fue encontrar errores en el desempeño de los empleados, para lo cual utilizó métodos analíticos, empíricos, inductivos y deductivos; Utilicé técnicas de encuestas y cuestionarios como herramientas y llegué a la conclusión que todos los empleados que trabajan en la empresa son inútiles, la mayoría no tiene conocimiento ni experiencia en el campo laboral, el personal necesitaba capacitar a la mayoría del personal, el bajo rendimiento del personal era mejor.

Vera (2016) presenta similitud con el hallazgo Capacitación: El proceso de aprendizaje humano para mejorar el conocimiento y las habilidades en el lugar de trabajo.

La figura 5, demuestra el nivel de eficiencia del personal, determina que el

70% de los empleados puntúan con un nivel bajo, el 30% del total de los empleados puntúan con un nivel regular la eficiencia del personal.

Rojas (2015), en su artículo de investigación. El propósito del estudio fue determinar el impacto de la gestión de capacidad en la productividad de los operadores de FISIM SAC. Diseño no experimental descriptivo correlacional. 78 trabajadores de la empresa FISIM SAC llenaron el cuestionario. Se concluyó que los colaboradores son el potencial positivo de cualquier empresa, y para ello propusieron un método de diseño de sistemas de gestión basados en capacidades basado en el desarrollo de capacidades para mejorar la productividad de los colaboradores a través de mecanismos, herramientas, técnicas y medios.

Los resultados son avalados por la teoría de Kotler (1993) señala: " La eficiencia se trata de obtener la respuesta deseada a un costo mínimo. De manera similar, Sander (2002) afirma: "La eficiencia es una medida económica que revela la capacidad de la gerencia para lograr los máximos resultados con los mínimos recursos, energía y tiempo".

La figura 6, demuestra el nivel de eficacia del personal, determina que el 80% de los empleados encuestados califican con un nivel bajo, el 20% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular la eficacia del personal.

Lo mencionado anteriormente se ratifica por la investigación de Koontz y Wehrich (2004), son esenciales para administrar un negocio de manera efectiva.

Estos son los activos más importantes ya que se invierten fondos para facilitar el desarrollo de la empresa.

Los resultados son avalados por la teoría de Drucker (1978) Establece que la tarea de gestión es optimizar el rendimiento de los recursos. "La eficiencia es la base del éxito. La eficiencia es el requisito mínimo para sobrevivir después de lograr el éxito. La eficiencia es hacer las cosas bien. La eficiencia es hacer lo correcto".

La figura 7, demuestra el nivel de relación interpersonal, determina que el 62% de los empleados puntúan con un nivel bajo, el 38% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel regular la relación interpersonal.

Lo mencionado anteriormente se ratifica por la investigación de Solorzano (2016), Las organizaciones de hoy necesitan personas altamente interpersonales,

proactivas y con visión de futuro para el éxito empresarial. Porque podemos alcanzar nuestras metas. Por lo tanto, considero que es la base de la organización. Sin embargo, si es negativo, también puede tener efectos no deseados. B. La rotación y el ausentismo del personal pueden aumentar, la calidad del servicio puede disminuir y la salud mental de los trabajadores puede verse afectada.

Los resultados son avalados por la teoría de Morales (2007) Argumentan que la función de las relaciones humanas es la necesidad de conexiones con otras personas, o compañerismo, comúnmente conocido como pertenencia, que es fundamental para así asegurar la supervivencia de los individuos y las especies. Los beneficios más conocidos de pertenecer, aunque no se excluyen mutuamente, son la comunicación social, la reducción de la ansiedad y la capacidad de buscar información.

VI. CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general se llegó a conclusión que, existe una relación positiva directa entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los trabajadores, puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es de (0.8869) se puede asegurar que, la gestión por competencias incide positivamente en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector construcción Tayabamba- 2022.
- De acuerdo al objetivo específico 1, se concluyó que el nivel de reclutamiento es bajo, puesto que el 87% del total de los empleados encuestados puntúan con un nivel bajo, esto se debe a no se realiza la búsqueda de los candidatos adecuados para cada puesto.
- De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que el nivel de selección del empleado es bajo, pues el 78% del total de los empleados encuestados califican con un nivel bajo, estos se deben a que la empresa del sector construcción no está realizando adecuadamente el proceso de selección del personal, ya que contrata personal que no son adecuados para ocupar dichos.
- De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que el nivel de capacitación al personal es bajo, esto se ve reflejada en la calificación que da el 85% de los trabajadores encuestados, esto se debe a que la empresa no realiza frecuentemente capacitaciones a su personal, por ende, los trabajadores no adquieren los conocimientos para realizar mejor sus labores.
- De acuerdo al objetivo específico 4, se concluye que el nivel de eficiencia del personal es bajo, pues el 70% del total de los trabajadores encuestados califican con un nivel bajo, esto se debe a que los trabajadores no se sienten satisfechos laborando en la empresa, por lo tanto, no son competentes.
- De acuerdo al objetivo específico 5, se concluye que el nivel de eficacia es bajo, porque el 80% del total de los trabajadores encuestados califican con un nivel bajo, esto se debe a que los empleados no están utilizando los recursos sin alcanzar sus objetivos.
- De acuerdo al objetivo específico 5, La figura 7, se concluye que el nivel de relación interpersonal es malo con un 62%, esto se debe a que los trabajadores no interactúan entre sí, no tienen amistad, no se conocen entre ellos.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la máxima autoridad de la entidad, que debe mejorar la gestión por competencias en cuanto al reclutamiento, selección y capacitación del personal, para que de esa manera aumente la satisfacción laboral de los empleados, y así puedan ser más eficiente y eficaz en sus labores que realizan.
- Se recomienda al jefe de recursos humanos para aumentar el nivel reclutamiento del personal, implementa un plan estratégico con las dimensiones y necesidades de la empresa, también publicar una oferta clara y detallada creando una descripción de la vacante, para llegar al talento que se desea.
- Se recomienda al jefe de recursos humanos, que se debe tener en cuenta las necesidades de la organización y evaluar las competencias de cada persona para ocupar dicho puesto, así aumentar el nivel selección del personal.
- Se recomienda al jefe de recursos humanos, organizar capacitaciones para el personal de forma mensual o trimestral porque es de suma importancia, porque ayudará a mantener al personal motivado y al día, para así aumentar el nivel de capacitación al personal.
- Se recomienda al gerente de la empresa, reconocer las habilidades de cada trabajador, para asignarles el puesto que se merecen y así los empleados se sienten identificados con los objetivos de la empresa.
- Se recomienda jefe de recursos humanos, propiciar posibilidades de crecimiento profesional, para que los empleados sientan que están creciendo profesionalmente y así poder rescatar las potencialidades y habilidades y así contar con trabajadores eficaces.
- Se recomienda a los jefes de cada área, propiciar un buen ambiente laboral, tratar bien a los colaboradores, ser empáticos, proporcionarles confianza para que ellos se sientan satisfechos en la empresas.

REFERENCIAS

- Cedeño, V. (2021). *Incidencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de una exportadora de banano en el sector La Puntilla* [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Oliva, C. (2011). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Santamaria, A; Hernandez, H y Niebles, W. (2020). *Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana*. Espacios, 14 (34), 1-161. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/20413815.html>
- Zelada, F. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- Bendezú, R. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]
- Gómez, M. (2013). *Gestión del talento humano y la motivación laboral docentes en la I.E. República de Colombia- UGEL N°02-2012*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cali.]
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima Perú: Editorial El Búho.
- Palma, S. (2010). *Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias*. Revista de investigación en psicología, 11-21.
- Aldaz, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. [Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

- Chagua, R. (2019). *La Gestión del Talento Humano Y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Estación Experimental Agraria "Santa Ana" de Junín – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. Ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Martínez, M. (2016). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad César Vallejo]
- Davis K. y Newstrom J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. Mc. Graw Hill.
- Colche, H y Maite, L. (2018). *Relación de la Gestión Del Talento Humano Y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa Industrias Unidas del Peru S.A – Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]
- Caballero, A., Romero, H. y Avalos, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la salud en Tabasco*. *Revista de Administración*, 21 (59).
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Revista. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Espinoza, B. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Quinta Edición. México.

- Pedraza, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. Ride, 10 (20), 1-51.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext
- Rojas, M. (2020). *Gestión del Talento Humano Y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa Fisim Sac Huánuco – 2015*. Balance´s. Tingo Maria, 8 (11). 48-55.
http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2145/TM_Rojas_Matos_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acuña. J. (220). *Determinantes de la satisfacción laboral en la municipalidad*. [Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, 1990]
- Aguilar, N. y Boy, A. (2018). Nivel de influencia de las estrategias de marketingrelacional en la fidelización de los clientes de cineplanet real plaza- trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4783/1/REP_COM_NATALY.AGUILAR_ANA.BOY ESTRATEGIAS_%20MARKETING_DATOS.pdf
- Asch, Sólon E. (1951). *Effects of Group Pressure upon the Modification andDistortion of Judgments*, en M. Guetzkow (editor) *Groups, Leadership, and Men*, Pittsburgh, Pa. Carnegie Press.
- Aristondo Valencia, J. E. (2019). *Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y organización*. (Pregrado), Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Revista. Recuperado de.
<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>

- Bendezú, R. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]
- Borsic, Z. & Taco, R. (2020). *Emotional Intelligence in the Human Talent Management to Improve Job Performance*. vol. 4 núm. 37.
- Boke, C. (2019). *The Effect of Relationship Marketing on Customers' Loyalty (Evidence from Zemen Bank)*. Lecturer, Debre Berhan University, College of Business and Economics. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/283738995_The_Effect_of_Relationship_Marketing_on_Customers'_Loyalty_Evidence_from_Zemen_Bank/download
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. Ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión de talento humano y del conocimiento* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe ediciones. ISBN: 978-612-304-277-6.
- Davis K. y Newstrom J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. Mc. Graw Hill.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública), Lima, Perú.
- Diep, H. (2015). *The impact of relationship marketing on customer loyalty in the airline industry*. Centria University of Applied Sciences. Recuperado

de:https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101264/Hoang_DiepToLan.pdf?sequence=1

Esan (4 de mayo del 2016). *La importancia de la gestión del cliente*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2016/05/la-importanciade-la-gestion-del-cliente/>

Espinoza, B. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]

Francia, D. (2018). *Los recursos humanos y la satisfacción del usuario de pediatría del hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar vallejo]

Flores, L. (2020). *Human talent management and its impact on service quality: Management and finance Tapa blanda*. <https://www.amazon.com/-/es/Ludwing-Roald-Flores-Quispe/dp/6202610212>

García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador]

García, J. (2018). *Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba*. DOI:10.19136/hs.a17n2.2042

Gerencie. (2018). *Diferencias entre eficiencia y eficacia, EAE businnes school gerencie.com*, parr.1

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Gestión*. (2012). *Grupo Interbank compró la Universidad Tecnológica del Perú*.
Recuperado de: <https://n9.cl/ylun>
- Gómez, M. (2013). *Gestión del talento humano y la motivación laboral docentes en la I.E. República de Colombia- UGEL N°02-2012*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cali.]
- Gummesson, E. (2008). *Total Relationship Marketing: Experimenting with a Synthesis of Research Frontiers*. *Australasian Marketing Journal*
- Husnain, M. y Akhtar, W. (2017). *Relationship Marketing and Customer Loyalty: Evidence from Banking Sector in Pakistan*. *Global Journals Inc*.
Recuperado de:
https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/1Relationship-Marketingand-Customer.pdf
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B, (1935). *The motivation to Work*, Wiley. Ed. New York United States.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima Perú: Editorial El Búho.
- Lacob, A. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
- Lawshe y Balma (1966). *Principles of personnel testing*. New York: McGraw–Hill
- León, Y. y Palacios, J. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa de transporte Royal PALACE'S agencia Cajamarca 2013*. [Tesis pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú]

- Locke, E. (1976). *De nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette, M. *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand-Mc Nally College, p. 1297-1349. Chicago. EE.UU.
- Martínez, M. (2016). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad César Vallejo]
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, 1.
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5a. ed.). Madrid: Pearson Educación
- Nooraldeen, A. (2017). *The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Satisfaction: A Field Study in the Jordanian Telecommunication Companies*. *Middle East University Nyatichi, M. (2014)*. Relationship marketing and customer loyalty un comercial Banks in Kenia. Recuperado de: http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/77760/Momanyi%20_Relationship%20Marketing%20And%20Customer%20Loyalty%20In%20Commercial%20Banks%20In%20Kenya.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Oliva, C. (2011). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín, 2018*". [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- Palma, S. (2010). *Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias*. *Revista de investigación en psicología*, 11-21.

- Pedraza, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. *Ride*, 10 (20), 1-51. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext
- Ramírez, I., Espindola, A., Ruíz, I., & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información tecnológica*. Artículo. 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Raimonda, A., & Modesta, M. (2016). *Leadership style and job satisfaction in higher education institutions*. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Rodríguez, J. (2015). *Implementation of the human talent management through competencies model in a university in Metropolitan Lima*. Vol 3, No 2. https://redib.org/Record/oai_articulo874085-implementation-human-talent-management-through-competencies-model-a-university-metropolitan-lima
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Quinta Edición. México.
- Rojas, M. (2020). *Gestión del Talento Humano Y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa Fisim Sac Huánuco – 2015*. Balance's. Tingo Maria, 8 (11). 48-55. http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2145/TM_Rojas_Matos_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Ruswanti, E. y Permata, W. (2015). *The effect of relationship marketing towards customers loyalty mediated by relationship quality*. Recuperado de:<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=26&ved=2ahUKEwiD8ui1loLhAhWhrFkKHTPHDqY4FBAWMAV6BAgBE>

AI&url=http94s%3A%2F%2Fojs.uph.edu%2Findex.php%2FDJM%2Farticle%2Fdownload%2F230%2F126&usg=AOvVaw2n9OTmRDZWF-DgtoiQj3Qi

Shailly, D. (2018). *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan*. International Journal of Creative Research Thoughts. (6). 1.

Suutari V, Taka M. *Career anchors of managers with global careers*. *Journal of Management Development* 2004;23(9): 833-847.

Santamaria, A; Hernandez, H y Niebles, W. (2020). *Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana*. *Espacios*, 14 (34), 1-161.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/20413815.html>

Shailly, D. (2018). *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan*. International Journal of Creative Research Thoughts. (6). 1.

Tzunkan, D. (2017). *Relational marketing and customer relations management (CRM) implementations on automotive sector: The case of Turkey*. *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562* Volume 12, Number 21 (2017) pp. Recuperado de: https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n21_128.pdf

Warr, Cook y Wall. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being* *Journal of Occupational Psychology*, pp.129-148.

Zelada, F. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente gestión por competencias	Chiavenato (2009), entre tanto, define que gestión por competencias refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Variable operacionalizada a través de 3 dimensiones: reclutamiento, Selección y capacitación: para su medición fue aplicada el cuestionario, adaptado para nuestra investigación.	Reclutamiento	Previsión de planes de Trabajo Análisis de puestos de Trabajo Sistema de información del personal	Ordinal
			Selección	Pruebas actitud puesto de trabajo Evaluaciones conducta de trabajo Entrevista de pro actividad del perfil	
			Capacitación	Programas de entrenamiento laboral Programas de adiestramiento laboral Identificación de toma de decisiones	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente la Satisfacción Laboral	Alles (2011), Define que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, existen múltiples factores que influyen en la satisfacción de los empleados en sus ambientes laborales. (p.19)	Variable operacionalizada a través de 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales, para su medición fue aplicada el cuestionario, adaptado para nuestra investigación.	Eficiencia	Responsabilidad en el trabajo Objetivos en el trabajo	Ordinal
			Eficacia	Planificación del Trabajo Uso adecuado de Recursos	
			Relaciones interpersonales	Comunicación Adecuada Manejo de conflictos adecuados	Bueno Regular Malo

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión por competencias y la Satisfacción Laboral de los Empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba – 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones
<p>¿Cómo incide la gestión por competencias en la Satisfacción Laboral de los Empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022?</p> <p>Marco teórico</p> <p>Santamaria, Hernández y Niebles (2020), en el artículo: gestión por competencias: Los resultados indican que la gestión estratégica influye sobre la satisfacción del empleado, por ello deben generarse acciones que promuevan atención al empleado, para poder ser más productivos.</p> <p>Martínez (2016) en la tesis: gestión por competencias y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016. Los resultados evidencian una relación</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión por competencias y la Satisfacción Laboral de los empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar de qué manera el proceso de reclutamiento de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa sector construcción – 2022</p> <p>Identificar de qué manera el proceso de selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa sector construcción – 2022.</p> <p>Identificar de qué manera el proceso de capacitación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa sector construcción – 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre gestión por competencias y la Satisfacción Laboral de los Empleados en una empresa sector construcción, Tayabamba – 2022.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>GESTIÓN POR COMPETENCIAS</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Capacitación</p> <p>Ordinal</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>

estadísticamente significativa, alta ($r=$



<p>723, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre gestión por competencias y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”</p> <p>Fernández (2019), en la tesis: La gestión por competencias Y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” De Junín – 2018. Se comprobó que si existe relación significativa entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria “Santa Ana” de Junín - 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y alta, Rho de Spearman = .782”, con un $p = 0.000 < 0.05$ de significancia.</p>			<p>Variable Dependiente:</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Ordinal</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>
--	--	--	---

Anexo 3: Instrumentos de recolección
de datos

Cuestionario de gestión
por competencias y la satisfacción laboral de los empleados

Es grato dirigirme a Ud. con la finalidad de obtener información sobre la Gestión por Competencias y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa sector construcción, Tayabamba - 2022. Le hago de su conocimiento que este instrumento es anónimo por lo que pedimos responder todas las preguntas con total sinceridad.

Instrucciones:

En el siguiente listado de afirmaciones marque con una "X" la opción que mejor describa la situación de la empresa.

N° NIVELES	LEYENDA
ALTO	1
REGULAR	2
BAJO	3

CAPACITACION	14.- ¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?				X	X	X	X	X	
	15.- ¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades habilidades?				X	X	X	X	X	
	16.- ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?				X	X	X	X	X	
	17.- ¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?				X	X	X	X	X	
	18.- ¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?				X	X	X	X	X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión por Competencias

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3
Alto	Regular	Bajo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión por Competencias

Nombres y Apellidos	Henily Horyth Caballero Domínguez		DNI N°	70860459
Nombre de los Instrumentos	Gestión por competencias			
Título Profesional/Especialidad	Contador Público Colegiado		Teléfono / Celular	961378157
Grado Académico	Maestría			
Mención				
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 03-07-23	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2- SATISFACCIÓN LABORAL

Título: Gestión por Competencias y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa sector construcción, Tayabam

Autor: Martha Doris Bustamante Acuña

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN									
			1. alto	2. regular	3. bajo	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
V.: SATISFACCIÓN LABORAL	EFICACIA	1.- ¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		X	
		2.- ¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?				X		X		X		X		X	
		3.- ¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo?				X		X		X		X		X	
		4.- ¿Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la Empresa?				X		X		X		X		X	
		5.- ¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?				X		X		X		X		X	
		6.- ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?				X		X		X		X		X	
	EFICACIA	7.- ¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?				X		X		X		X		X	
		8.- ¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de trabajo?				X		X		X		X		X	
		9.- ¿Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?				X		X		X		X		X	
		10.- ¿Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados?				X		X		X		X		X	
		11.- Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad?				X		X		X		X		X	
		12.- ¿Los recursos de la institución permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales?				X		X		X		X		X	
		13.- ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?				X		X		X		X		X	

RELACIONES INTERPERSONALES	14.- ¿Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?				X		X		X		X		
	15.- ¿Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?				X		X		X		X		
	16.- ¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
	17.- ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo Considera que se identifican los conflictos?				X		X		X		X		
	18.- ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?				X		X		X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Satisfacción Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

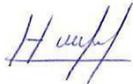
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3
Alto	Regular	Bajo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Homily Horyth Caballero Dominguez		DNI N°	70860459
Nombre de los Instrumentos	satisfacción laboral			
Título Profesional/Especialidad	Contador Publico Colegiado		Teléfono / Celular	961378157
Grado Académico	Maestría			
Mención				
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 05-07-23	

CAPACITACION	14.- ¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?				X	X	X	X	X	
	15.- ¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades habilidades?				X	X	X	X	X	
	16.- ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?				X	X	X	X	X	
	17.- ¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?				X	X	X	X	X	
	18.- ¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?				X	X	X	X	X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión por Competencias

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3
Alto	Regular	Bajo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión por Competencias

Nombres y Apellidos	Dante Chavez Abanto		DNI N°	
Nombre de los Instrumentos	Gestión por Competencias			
Título Profesional/Especialidad	Contador Público Colegiado		Teléfono / Celular	
Grado Académico	Doctor			
Mención				
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 04-07-23	

RELACIONES INTERPERSONALES	14.- ¿Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?				X	X	X	X	X	
	15.- ¿Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?				X	X	X	X	X	
	16.- ¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo?				X	X	X	X	X	
	17.- ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo Considera que se identifican los conflictos?				X	X	X	X	X	
	18.- ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?				X	X	X	X	X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Satisfacción Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3
Alto	Regular	Bajo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Dante Chavéz Abando		DNI N°	
Nombre de los Instrumentos	Satisfacción laboral			
Título Profesional/Especialidad	Contador Público Colegiado		Teléfono / Celular	
Grado Académico	Doctor			
Mención				
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 04-07-23	

CAPACITACION	14.- ¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?				X	X		X		X	X	
	15.- ¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades habilidades?				X	X		X		X	X	
	16.- ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?				X	X		X		X	X	
	17.- ¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?				X	X		X		X	X	
	18.- ¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?				X	X		X		X	X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión por Competencias

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3
Alto	Regular	Bajo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Gestión por Competencias

Nombres y Apellidos	Guillermo Areas Pereyra	DNI N°	
Nombre de los Instrumentos	Gestión por Competencias		
Título Profesional/Especialidad	Administrador	Teléfono / Celular	
Grado Académico	Maestría		
Mención			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo 03-07-23

RELACIONES INTERPERSONALES	14.- ¿Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?			X	X	X	X	X	
	15.- ¿Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?			X	X	X	X	X	
	16.- ¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo?			X	X	X	X	X	
	17.- ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo Considera que se identifican los conflictos?			X	X	X	X	X	
	18.- ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución?			X	X	X	X	X	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Satisfacción Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3
Alto	Regular	Bajo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Guillermo Areas Pereyra	DNI N°	
Nombre de los Instrumentos	Satisfacción laboral		
Título Profesional/Especialidad	Administrador	Teléfono / Celular	
Grado Académico	Maestría		
Mención			
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Tijuillo 03-07-2015