



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión por competencias y desempeño laboral de los
trabajadores de una empresa de software, Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Zavaleta Leon, Cesar Eduardo (orcid.org/0000-0002-5857-2787)

ASESORES:

Mg. Barrera Correa, Angie Carol (orcid.org/0000-0003-1406-9706)

Mg. Benites Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios,

Por haberme dado la vida, la salud, la inteligencia y las oportunidades para alcanzar mis metas. Por guiarme por el camino correcto y llenar mi corazón de amor y esperanza.

A mi madre,

Por ser mi pilar fundamental, mi apoyo incondicional y mi ejemplo a seguir. Por su amor, su paciencia, su sabiduría y sus enseñanzas. Por creer en mí siempre, incluso cuando yo no lo hacía.

A mi familia,

Por su amor, su apoyo y su comprensión. Por estar siempre a mi lado, en las buenas y en las malas. Por hacerme sentir que siempre puedo contar con ellos.

AGRADECIMIENTO

Queridos Mg. Barrera Correa, Angie Carol y Mg. Benites Aliaga, Ricardo Steiman,

Les agradezco de todo corazón por su apoyo y orientación durante mi etapa de formación académica. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con el aprendizaje me han inspirado y motivado a seguir adelante. Gracias por ser unas excelentes docentes y por ayudarme a convertirme en la persona que soy hoy.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRERA CORREA ANGIE CAROL, 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 desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software, Trujillo, 2023

", cuyo autor es ZVALETA LEON CESAR EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARRERA CORREA ANGIE CAROL DNI: 18157883 ORCID: 0000-0003-1406-9706	Firmado electrónicamente por: ABARRERAC el 09-01-2024 12:26:28

Código documento Trilce: TRI - 0703036



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZVALETA LEON CESAR EDUARDO 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 la Tesis titulada: "

Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software, Trujillo, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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
ZVALETA LEON CESAR EDUARDO DNI: 71298443 ORCID: 0000-0002-5857-2787	Firmado electrónicamente por: CEZVALETA el 07-01-2024 21:11:48

Código documento Trilce: INV - 1464105

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos y análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de gestión por competencias.....	18
Tabla 2	Niveles de la variable desempeño laboral.....	19
Tabla 3	Prueba de normalidad de la prueba piloto	20
Tabla 4	Análisis correlacional del objetivo general	21
Tabla 5	Análisis correlacional del objetivo 1	22
Tabla 6	Análisis correlacional del objetivo 2	23
Tabla 7	Análisis correlacional del objetivo 3	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación de variables.....	13
---	----

RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 115 trabajadores de la empresa y la muestra fue no probabilística de muestreo censal. Se empleo como técnica de recolección de datos la encuesta y se realizaron 2 cuestionarios. La validez de contenido del cuestionario fue a través de Juicio por Expertos, cuya confiabilidad del cuestionario fue excelente, realizando mediante la prueba de alfa de Cronbach, el valor fue de 0,853 para el cuestionario de la medición de Gestión por Competencias y 0.822 para el cuestionario de la medición de Desempeño Laboral. Los resultados demuestran que el nivel de correlación de Pearson es positiva moderada y significativa ($r = 0,685$) siendo el p valor 0,001 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir el desempeño laboral se ve afectado positivamente por la gestión por competencias. Los empresarios que utilizan sistemas de gestión por competencias deberían prever una mejora del rendimiento de sus empleados.

Palabras clave: gestión por competencias, desempeño laboral, empresa de software.

ABSTRACT

The main objective of this research is to establish the relationship between competency-based management and job performance of workers in a software company, 2023. The research was quantitative, basic, correlational, with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 115 workers of the company and the sample was a non-probabilistic census sample. The survey was used as a data collection technique and 2 questionnaires were completed. The content validity of the questionnaire was through Expert Judgment, whose reliability of the questionnaire was excellent, using Cronbach's alpha test, the value was 0.853 for the questionnaire measuring Management by Competences and 0.822 for the questionnaire measuring Work Performance. The results show that the Pearson correlation level is strong and significant ($r = 0.685$) with a p-value of 0.001 lower than the significance level $\alpha = 0.05$, i.e. job performance is positively affected by competency management. Employers using competency-based management systems should expect an improvement in the performance of their employees.

Keywords: competency management, job performance, software company.

I. INTRODUCCIÓN

La industria del software es el sector económico que está tomando importancia porque está contribuyendo a la prosperidad y al desarrollo de las sociedades. El éxito de las empresas de software como Meta, Airbnb y Amazon ha inspirado a muchos emprendedores a iniciar sus propios negocios (Rafiq et al., 2021). Sin embargo, las nuevas empresas siguen fracasando con frecuencia (Startups Genoma, 2019).

A nivel internacional, según Saha et al. (2022) mencionan que las empresas de software de Bangladesh estaban aplicando de manera deficiente la gestión por competencias, generando que los empleados no recibieran un salario o beneficios que fueran proporcionales a su trabajo y desempeño de tareas. Esto hacía que se sintieran poco valorados y desmotivados. Estos factores, en conjunto, llevaron a un bajo desempeño de los trabajadores

Así mismo, Muttaqin et al. (2019) indicaron que en Indonesia las empresas de software buscaban mejorar su desempeño laboral para recuperarse de las pérdidas económicas tras la última crisis global sanitaria. Antes del COVID-19, los empleados trabajaban en las oficinas durante siete horas, pero la pandemia obligó a las empresas a implementar el trabajo remoto. El trabajo remoto requiere un mejor control y liderazgo para que los colaboradores puedan trabajar cómodamente. Por ello, las empresas de software necesitaban trabajar en la actualización de conocimiento y habilidades laborales, iniciativa y las soluciones creativas de los trabajadores para garantizar un buen desempeño laboral.

Por otro lado, a nivel nacional la pandemia generó que el 80% de las empresas aceleran su transformación digital, lo cual aumentó la demanda de profesionales en tecnología y los salarios de los profesionales en 40%. El elevado índice de rotación de los trabajadores de la corporación de software ocasionó un aumento en los costos de selección, formación y capacitación de nuevos trabajadores. Además, tuvo un impacto negativo en el estado emocional del equipo (Anampa C. y Luis N., 2023).

Asimismo, a nivel local en Trujillo, La baja productividad de los trabajadores de área de tecnología puede tener consecuencias graves para la empresa. Este problema se manifiesta en una serie de características, como el poco compromiso y adhesión a la cultura organizacional, la falta de trabajo en equipo y el incumplimiento de objetivos. Estas características indican que existe un problema de fondo en el manejo del recurso humano de la oficina. El crecimiento de la oficina, a pesar de haber estado planificado, no ha logrado las metas establecidas con respecto a la gestión del recurso humano (Shishido , 2015). Además, el 45% de empresas de Trujillo no han implementado la gestión por competencias de manera efectiva. Esto representa un problema para las organizaciones, ya que la gestión por competencias es un recurso fundamental para mejorar los resultados en la medición del desempeño laboral (Valiente et al., 2020).

La empresa de software en estudio ha experimentado una pérdida de personal significativa en los últimos dos años. Esto, junto con el retraso en la entrega de proyectos y la mala priorización del trabajo, han llevado a una reducción del desempeño laboral. Los empleados no se sentían valorados por su trabajo, y el trabajo remoto ha empeorado la situación. Con el objetivo de aumentar el desempeño de los colaboradores y reducir la rotación del personal, la empresa ha implementado la gestión por competencias.

Por lo que nació el problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023? Además, los problemas específicos que son: ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023?, ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023? y ¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023?

Se presenta la siguiente justificación práctica: la realización de esta investigación permitirá comprender la correlación entre las variables ya

mencionadas. Esta información será valiosa para perfeccionar la resolución de decisiones en el momento de evaluar herramientas para la administración empresarial. Como justificación teórica, la realización de este estudio permitirá aumentar el conocimiento científico, sirviendo como soporte para las próximas investigaciones. Como justificación metodológica, la realización de este estudio permitirá aplicar técnicas, procedimientos e instrumentos que probaron la confiabilidad de los datos y se pueden aplicar en las siguientes investigaciones. Como justificación epistemológica, el desarrollo de la investigación servirá para que la gerencia de los recursos humanos de otras organizaciones en Trujillo reflexione sobre el desempeño laboral; cuya laboral repercute en el éxito de la región y en el beneficio del país.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Además, se propuso los objetivos específicos: Identificar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023; evaluar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023; reconocer la relación entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023; Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023; Existe relación negativa significativa entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, tenemos a Rocha (2020) quien en su estudio se analizó la concordancia de gestión de conocimiento y el desempeño laboral en empresas de software de Guayaquil. Por esto él fue modelo básico, correlacional causal y cuantitativo. Todas las empresas de software de Guayaquil fueron parte de la población, con una muestra de 11 empresas. Los resultados fueron que el valor de correlación de Spearman de 0,121 y un p-valor de 0,775, afirmando que no existe relación. Por tanto, los hallazgos han demostrado que la gestión del conocimiento no puede mejorar el rendimiento profesional. Esta investigación me ayudo a definir el marco teórico.

Lin (2021) en su estudio tuvo el objetivo de analizar cómo se relacionan las habilidades de gestión de proyectos, la motivación laboral y el desempeño de las personas que trabajan en el comercio electrónico. Su enfoque fue cuantitativo y nivel correlacional. Todos los trabajadores fueron parte de la población y solo de 350 conformaron la muestra. Los resultados mostraron que las habilidades de gestión de proyectos están relacionadas significativamente con un mejor desempeño laboral. Esta investigación aportó información valiosa a la literatura sobre desempeño laboral.

Hanum et al., (2023) en su estudio examino como se relacionan la gestión por competencias y conocimiento en el desempeño laboral. Su enfoque fue cuantitativo y nivel correlacional causal. Se considero a todos los empleados como población y solo 490 conformaron la muestra. Esta información se revisó con un patrón de ecuaciones estructurales y los resultados confirmaron una relación positiva y significativa entre las variables. Esta investigación me ayudo a definir mi marco teórico.

Como antecedentes nacionales, tenemos a Rey de Castro et al., (2020) en su estudio analizo la relación de gestión por competencias y el clima laboral de una empresa de consultoría en Lima. El enfoque fue cuantitativa y nivel descriptivo de diseño no experimental. Además, Se contemplo a 350 trabajadores como la población total y la muestra fue de 120 trabajadores. El análisis estadístico de las dos variables mostró que el valor de correlación fue de 0,622, es decir los resultados

exhibieron una buena gestión por competencias puede contribuir a un mejor clima laboral. Esta investigación me ayudo a definir el marco teórico.

Moran y Prudencio (2022) que una empresa de consultoría industrial que aplica con éxito la gestión por competencias cuenta con personas que rinden más en el trabajo. Su diseño fue de naturaleza no experimental y nivel correlacional. Además, 53 trabajadores conformaron la población, y sólo 47 fueron incluidos en la muestra, con un 85,11% que creía que la gestión por competencias estaba en un nivel alto y un 74,47% que creía que el rendimiento en el trabajo estaba en un nivel alto. El estudio de los datos reveló que existe una relación entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral. El valor de correlación es de 0,580, lo que indica un nivel moderado.

Casma (2015) encontró que las empresas de informática que implementan una gestión del talento humano por competencias efectiva tienen empleados con un desempeño laboral superior al promedio. Utilizó un método descriptivo correlacional y la población del estudio estaba compuesta por 40 trabajadores con una muestra censal. Los resultados mostraron que el valor correlacional de Pearson entre ambas variables fue de 0,65, lo que señala una relación directa y moderada.

Molero y Soplin (2020) investigaron la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial. El estudio tuvo un enfoque aplicado, un alcance correlacional. el estudio se llevó a cabo con 40 trabajadores y la muestra fue censal, es decir, se tomó a toda la población. Los resultados del estudio mostraron que el valor de correlación de Spearman fue de 0,921. Este coeficiente indica que existe una relación positiva alta, A medida que aumenta la gestión por competencias, también aumenta el desempeño laboral de los trabajadores.

Cruz et al. (2022) en su investigación tuvo el objetivo de analizar cómo se relaciona la autoeficacia, autonomía y gestión del tiempo y el desempeño laboral en trabajadores a distancia en Lima. La metodología fue básica y el nivel fue correlacional, y de corte transversal. Fueron 249 mil trabajadores considerados para la población y la muestra calculada fue de 384 trabajadores. Los resultados

fueron que existe una relación directa entre autonomías y gestión del tiempo con el desempeño laboral y que no había relación directa entre la variable autoeficacia y desempeño laboral. Esta investigación me ayudo a la construcción de la hipótesis de mi investigación.

Goicochea (2017) en su estudio tuvo el objetivo analizar cómo se relaciona el desempeño laboral y el clima organizacional de una empresa de outsourcing. El tipo de estudio fue básica y el nivel fue correlacional. Fueron 62 personas consideradas para la población. Los resultados de la investigación evidenciaron que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral. Esta investigación me ayudo a reforzar la definición del instrumento de recolección de información a utilizar.

Alarcón (2022) en su estudio tuvo el objetivo analizar cómo se relaciona el desempeño laboral y la motivación en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Lima. El tipo de estudio fue básica y de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y el nivel fue correlacional. Fueron considerados 200 trabajadores para la población total y la muestra fue de 132 trabajadores. El coeficiente de correlación entre las variables fue de $R=.260$. Este resultado indica una relación positiva baja entre los dos factores. En otras palabras, existe una relación entre el desempeño laboral y la motivación, pero es relativamente débil. El estudio concluyó que existe una relación positiva entre las variables en estudio. Esto significa que, si el desempeño laboral mejora, también lo harán las estrategias de motivación, lo que podría traer mejoras sustanciales en el tiempo.

Como antecedentes locales, Reátegui (2022) en su estudio tuvo el objetivo de analizar cómo se relaciona la gestión por competencias y la calidad de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática en Trujillo. La metodología utilizada fue tipo básica y el nivel fue correlacional. La población del estudio fueron 30 trabajadores. Los resultados fueron un coeficiente de correlación de 0.753, asegurando una relación significativa entre las variables. El valor de $-p$ fue de 0.077 mayor que la significancia de 0.05, por lo que se refuta la hipótesis nula de que no existe alguna relación entre gestión por competencia y calidad de la información. Se recomienda establecer una serie de estrategias que permitan incrementar ambos aspectos.

Como teorías relacionadas comenzaremos con la definición de que es una competencia, según Ramos et al (2019) las competencias son características ocultas o latentes, están relacionadas con el desarrollo del trabajo y también se basan en la motivación, actitudes o valores, en la cantidad de conocimiento o capacidades de comunicación. Todos los humanos poseemos un conjunto de conocimiento y atributos, que adquirimos con el tiempo, y que definen su comportamiento frente a un problema. Las competencias claves de una organización influyen en el éxito de desarrollo del puesto de trabajo. Por otro lado, Attewell (2009) define las competencias como una capacidad de hacer una tarea bien, además de ser una habilidad creciente. El término competencia está estrictamente vinculado con la maestría artesana, en otras palabras, la combinación de conocimientos, materiales y procesos para llevar a cabo la producción de una cosa.

La gestión por competencias nace por el decaimiento del modelo tradicional, el cual se focalizaba en la organización científica del trabajo, la selección y capacitación del colaborador y en la exclusividad de las responsabilidades solo en los altos cargos. Estos modelos tradicionales solo tomaban en cuenta el puesto de trabajo, y no los conocimientos y habilidades del colaborador, siendo esto un componente importante en la creación de un producto. Por eso, la gestión por competencias busca enlazar la creación de bienes con las habilidades y conductas del colaborador (Pacheco, 2021). Se ha identificado 3 tipos de competencias según competencias básicas, competencias técnicas y competencias transversales. Las competencias básicas en otras palabras son las habilidades o actitudes de cada persona permitiéndole desarrollar una tarea de forma exitosa. Por ejemplo, de una competencia conductual es el manejo de un segundo idioma, las habilidades interpersonales, la inteligencia emocional o la escucha activa. También tenemos la competencia técnica que son las propias de un puesto de trabajo, una competencia técnica para trabajar en un restaurante sería el conocimiento de las recetas. Por último, las competencias transversales que son comunes al tipo de profesión, y están relacionadas a las aptitudes, actitudes y valores en el ámbito profesional. Se utiliza principalmente para diferenciar a una empresa y en un mismo cargo a colaboradores con un desempeño normal y un desempeño excelente, por ejemplo,

con la comunicación, relaciones interpersonales o la organización (Lora et al., 2022).

La gestión por competencias deja obsoleta los procesos de gestión tradicionales implementados en las organizaciones. Realizar gestión se ha convertido en administrar, identificar y desarrollar competencias en el personal, descifrando comportamientos los cuales vayan a la par con las metas de la empresa. Además, comenta que esta gestión por competencias permite identificar facultades en los trabajadores por medio de perfiles cuantificables y objetivos de acuerdo con el perfil de cada puesto de trabajo (Lora et al., 2022).

Según Ruvalcaba y Vermonden (2015) el proceso de selección del personal ha estado establecida por procesos, decisiones y herramientas que brindan información sobre el postulante por medio de evaluaciones psicométricas y entrevistas, además también se mide las competencias, personalidad, valores e igualdad. Los resultados de la evaluación psicométrica responden a una selección de una postulante objetiva. Los procesos de selección de personal son un componente clave porque es importante obtener una información verídica del postulante. Los procesos son especificados por cada puesto dentro de la empresa y es recomendable identificar todas las herramientas a utilizar en cada fase de la selección.

Autores como Danvilla y Sastre (2007) afirman que el proceso de formación de los colaboradores es una pieza clave en la calidad total de una empresa. Igualmente, Palazuelos et al. (2018) destaca el proceso de formación, el contenido de estas capacitaciones y la metodología aplicada, es decir, la forma de lograr estas nuevas competencias.

El proceso de evaluación consiste en la medición y retroalimentación del colaborador, esta evaluación permite que la empresa pueda realizar una buena administración del recurso humano que tiene. Aquí es donde se emplean métodos y procesos para encontrar el nivel de desempeño en el que los trabajadores realizan sus tareas. Con los resultados de estas evaluaciones la empresa puede desplegar nuevas estrategias, tales como: aumento salarial, promociones, distribución de tareas, proyección de nuevos objetivos (Arbeláez et al., 2021). El proceso de

promoción según Grueso (2010) el cual un trabajador ocupa una nueva posición con un aumento salarial y con mayor responsabilidad y jerarquía en la empresa. Las decisiones de promover a un trabajador pueden ser formales o informales. Los procesos formales son caracterizados porque han sido desarrollados y formalizados con una definición clara por parte de la empresa, en cambio, los procesos informales son caracterizados por ser manejados con unas bases ad hoc, cada caso es aislado y se analiza solo.

El desempeño es el conjunto de acciones de un empleado que aportan al logro de los intereses de una organización. Se puede medir en términos de competencias del empleado y su impacto en la empresa (Montejo, 2001).

Según Pedraza et al. (2022) el desempeño laboral es el valor que buscan dar los colaboradores a una empresa en un tiempo determinado. Estas actividades de uno o varios colaboradores contribuyen a la eficiencia de la organización. Además, también dice que el desempeño laboral es la elaboración de metas, ayudando al individuo a enfocar todos sus esfuerzos sobre la meta. El desempeño es el resultado de la evaluación de la búsqueda de objetivos fijados. Asimismo, se puede decir que son acciones dirigidas a un objetivo, donde el colaborador manifiesta la voluntad de ejecutar acciones para alcanzarlas. Siguiendo vamos a definir la dimensión de desempeño de tareas se trata de las acciones que dan como resultado la creación de un producto contribuyendo a la creación de un valor económico. Estas actividades varían entre puestos de trabajos, que posiblemente estén prescritos a roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto. Además, incluye tareas como la organización del trabajo, priorización y la eficiencia laboral. (Ramos et al., 2019).

También tenemos la dimensión del desempeño contextual que puede definirse como unas actividades que contribuyen al éxito de una organización, creando un entorno donde los empleados puedan alcanzar su máximo potencial, tanto a nivel individual como colectivo. Incluye actividades que van más allá de sus deberes laborales, actualización de competencias, iniciativa y soluciones nuevas o creativas. (Ramos et al., 2019). Carpenter et al., (2021) define la dimensión comportamientos contraproducentes como conductas dañinas intencionales y no intencionales perpetradas por un trabajador o una unidad por ejemplo un equipo o

departamento. Estos comportamientos amenazan el bienestar de la empresa. Un claro puede ser el acoso reflejando una intimidación de un trabajador o un departamento. Otro ejemplo podría ser el fenómeno llamado *soldiering* o soldado en español, que es cuando todos los trabajadores de un departamento hacen un pacto de holgazanear en el trabajo. Además, si un empleado no decide de participar en este pacto, los demás miembros del departamento confabulan para poder expectorar a este trabajador mediante intimidación o violencia o hasta un robo.

El desempeño laboral de un empleado se evalúa a través de sus acciones y comportamientos que contribuyen a los intereses de la empresa. Se considera que un trabajador tiene un buen desempeño cuando sus acciones y comportamientos contribuyen al éxito de la empresa. El éxito del desempeño laboral depende de un conjunto de factores, como las habilidades, los conocimientos y las actitudes del trabajador. Estos factores, a su vez, están influenciados por las características individuales del trabajador, como sus cualidades, sus capacidades y sus necesidades. El desempeño laboral es esencial para que los empleados contribuyan de manera significativa a los objetivos de la empresa. Los trabajadores con un buen desempeño pueden ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos y a crecer (Bautista y Cienfuegos, 2020).

Siguiendo vamos a definir la dimensión del desempeño de tareas, donde Idris y Suleiman (2021) comenta que los trabajadores son los que hacen que una organización funcione. La empresa tendrá éxito si sus empleados están comprometidos con su trabajo, disfrutan de su empleo y trabajan bien juntos. El desempeño de tareas se encuentra en la psicología organizacional y tiene un impacto en la gestión empresarial. Además, también se dice que el desempeño de la tarea es una función de la autoconciencia del individuo y la esencia se basa únicamente en las demandas específicas del puesto de trabajo. El desempeño de tarea es la eficiencia laboral con la que los empleados ejecutan sus tareas designadas, que es capaz de realizar el logro de los objetivos y al mismo tiempo de recomenzar proporcionalmente a la organización.

Meyers et al., (2020) comenta un claro ejemplo de la dimensión de desempeño contextual como la de asumir tareas nuevas y desafiantes, afirmando que los jóvenes son los que buscan explorar quienes son y que quieren ser en el

trabajo y que buscando que son menos capaces de utilizar sus fortalezas por iniciativa propia. Finalmente tenemos la dimensión de comportamientos contraproducentes que se conceptualiza como un comportamiento que perjudica al éxito de la empresa. Incluye actividades como quejas, uso indebido de privilegios o simplemente realizar tareas incorrectamente a propósito (Ramos et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según su finalidad este estudio fue básica, este es aquel que se orienta a generar nuevo conocimiento de forma sistemática y ordenada, con el objetivo de aumentar el conocimiento de una realidad concreta. Según Gabriel-Ortega (2022) la investigación se caracteriza porque nace de un marco teórico con la intención de crear nuevas teorías y editar las existentes, incrementar el conocimiento científico o filosófico, pero sin confrontar con ningún otro aspecto práctico. En tal sentido, no vamos a manipular ninguna de las variables

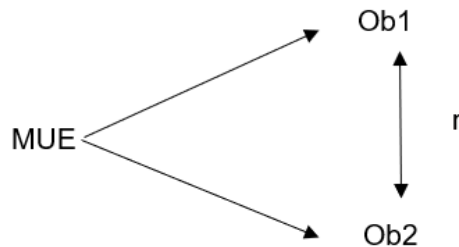
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional, pues no busca relaciones directas entre la variable. Los diseños no experimentales más aplicados son los estudios descriptivos y de correlación (D. Sousa et al., 2007). El investigador observa lo que ocurre sin intervenir de manera alguna Esta investigación busca encontrar relación alguna entre las variables.

El enfoque utilizado fue cuantitativo porque la investigación tiene un planteamiento específico, esta orientadas a variables. Además de tener una hipótesis general y específicas (Padilla y Marroquín, 2021).

Figura 1

Correlación de variables



Nota: la figura muestra el diseño de investigación correlacional

Donde:

MUE: Muestra

Ob1: Observación a: "Gestión por competencias"

Ob2: Observación a: "Desempeño laboral"

r: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Gestión por Competencias

Definición conceptual: Según (Rey de Castro et al., 2020), Es proceso sistemático que busca identificar, desarrollar y alinear las habilidades de los empleados con los objetivos de la organización para garantizar el éxito.

Este proceso se basa en la premisa de que las competencias son los conocimientos y comportamientos necesarios para el éxito en un puesto de trabajo.

Definición operacional: para la operalización se definió como dimensiones a los procesos de: selección, formación, evaluación y promoción.

Indicadores: clasificación de las competencias, formación y capacitación, nivel de ejecución de las tareas, evaluación y promoción

Escala de medición: Para este instrumento la escala de medición fue ordinal (Likert).

Desempeño laboral

Definición conceptual

Según Pedraza et al., (2022) el desempeño laboral es el valor que buscan aportar los colaboradores a una organización en un tiempo determinado. Estas actividades de uno o varios colaboradores contribuyen a la eficiencia de la organización.

Definición operacional

para la operacionalización se definió como dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y los comportamientos contraproducentes.

Indicadores: se definió siete dimensiones clave que permite evaluar la variable: a) Planeamiento y organización del trabajo, b) priorización del trabajo, c) eficiencia laboral, d) actualización de conocimientos y habilidades laborales, f) iniciativa, g) soluciones creativas, h) negatividad y j) conductas que dañan a la organización.

Escala de medición: Para este instrumento fue ordinal (Likert).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el grupo de individuos o cosas que se desea conocer o sobre los que se desea realizar una investigación. Es un grupo finito, al que se puede acceder, y que satisface los criterios de una serie de características específicas (Arias G. et al., 2016). Es por eso que 115 trabajadores fueron seleccionados.

Además, se ha considerado como criterios de inclusión a todos los trabajadores que están en planilla hasta octubre del año 2023 y están ubicados en las oficinas de Trujillo.

Finalmente, Se consideró los criterios de exclusión: a todos los trabajadores que tengan un contrato de prácticas profesionales.

3.3.2. Muestra

Por su parte, se tuvo una muestra censal de 115 colaboradores pues se seleccionó el 100% de la población (Ramirez, 1997).

3.3.3. Muestreo

Como tal, se tuvo un muestreo no probabilístico y muestreo por juicio. Esta técnica de muestreo se basa según el criterio del investigador para seleccionar a los participantes, en lugar de seleccionarlos al azar (Del Carmen, 2019).

3.3.4. Unidad de análisis

También, se tuvo como unidad de análisis a los trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Asimismo, La encuesta fue la técnica usada para recolectar datos y el cuestionario fue el instrumento empleado. La valides del instrumento ha sido validada por el juicio de experto, siendo evaluado por 3 expertos en los temas (Anexo 4).

Para evaluar la confiabilidad del instrumento para la medición de gestión por competencias, se aplicó una prueba piloto a la empresa de software en estudio. Los resultados de la prueba fueron procesados en el programa informático SPSS, arrojando un Alfa de Cronbach de 0,85 para la medición de gestión por competencias teniendo una confiabilidad excelente (Anexo 5). Además, La confiabilidad del instrumento para la medición de desempeño laboral arrojaron un alfa de Cronbach de 0,822 (Anexo 6) teniendo una confiabilidad excelente (Nina C. y Nina C., 2021).

3.5. Procedimientos

Para realizar este estudio, se obtuvo el permiso del gerente de operaciones de la empresa. Luego, se informó a los encuestados sobre el propósito de las encuestas para que pudieran participar de forma voluntaria. Finalmente, se aplicaron las encuestas a los participantes de forma presencial o virtual.

En concreto, se aplicaron dos encuestas que incluyeron preguntas sobre la investigación. Las encuestas se realizarán en las oficinas de la empresa y durarán aproximadamente 15 minutos.

3.6. Métodos y análisis de datos

Para el análisis de la información se utilizaron las herramientas SPSS versión 29 y Excel 2021. En primer lugar, se analizó la prueba piloto para obtener el Alfa de Cronbach y evaluar la fiabilidad de los instrumentos. Debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Luego de analizar los datos, se determinó la prueba estadística a emplear, que puede ser la correlación de Pearson o el Rho de Spearman. Finalmente, se utilizó una de estas pruebas para examinar la asociación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se basa en los siguientes principios:

El principio de autonomía se refiere al derecho de los participantes a participar o no en la investigación, así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. En este estudio, los participantes tienen la oportunidad de hacer consultas para aclarar sus dudas antes de tomar la decisión de participar. Si aceptan participar, pueden retirarse en cualquier momento sin penalización.

El principio de no maleficencia es el deber de proteger a los participantes de cualquier daño. En este estudio, se informa a los participantes que no existe ningún riesgo o daño asociado a la participación. Sin embargo, si alguna pregunta les genera incomodidad, tienen la libertad de no responderla.

El principio de beneficencia se refiere al deber de hacer el bien a los participantes. En este estudio, los participantes no recibirán ningún beneficio económico ni de otra índole. Sin embargo, los resultados de la investigación pueden beneficiar a la salud pública.

El principio de justicia se refiere a la deber de tratar a todos los participantes de manera igual. En este estudio, las respuestas de los participantes se mantendrán en el anonimato y Los datos solo se utilizarán para fines académicos. Los datos serán custodiados por el investigador principal y eliminados después de un tiempo determinado.

En resumen, este estudio se compromete a respetar la autonomía y el bienestar de los participantes. Los datos se recopilarán de manera ética y se utilizarán para beneficiar a la sociedad.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Niveles de gestión por competencias

	Bajo	Regular	Alto
D1 P. Selección	0.0%	46.1%	53.9%
D2 P. de Formación	0.0%	56.5%	43.5%
D3 P. de Evaluación	0.0%	27.0%	73.0%
D4 P. de Promoción	0.0%	13.9%	86.1%
V1: Gestión por Competencias (Total)	0.0%	19.0%	83.5%

Nota. Esta tabla muestra los niveles de gestión por competencias según los trabajadores una empresa de software en Trujillo, 2023.

Interpretación: La tabla 1 muestra cómo se midieron la gestión por competencias y sus dimensiones, El 83.5% de los colaboradores considera que la gestión por competencias está en un nivel alto, mientras que solo el 19.0% considera que está en un nivel regular. En cuanto a las dimensiones, el proceso de selección es el que presenta una mayor variación de opiniones, El nivel de las opiniones fue mayormente alto, con un 53.9%, pero un 46.1% fueron de regular. El proceso de formación también presenta opiniones divididas, con un 56.5% de opiniones de regular y un 43.5% de un alto nivel. El proceso de evaluación es percibido con un alto nivel, con un 73.0% de opiniones de un nivel alto. Por último, el proceso de promoción es el que presenta la mayor tasa de opiniones de un nivel regular, con un 86.1%.

Tabla 2

Niveles de la variable desempeño laboral

	Bajo	Regular	Alto
D1 D. de tareas	0.0%	27.0%	73.0%
D2 D. contextual	0.9%	37.4%	61.7%
D3 Comportamientos contraproducentes	95.7%	4.3%	0.0%
V2: D. Laboral (Total)	0.0%	53.0%	47.0%

Nota. Esta tabla muestra los niveles de la variable desempeño laboral

Interpretación: La tabla 2 muestra cómo se midieron el desempeño laboral y las dimensiones, El 53.0% de los colaboradores considera que su desempeño laboral es regular, mientras que solo el 47.0% considera que está en un nivel alto. Además, el 73% de los trabajadores considera que tienen un desempeño de tareas en un nivel alto, mientras que un 27% considera que el desempeño de tareas es regular. En cuanto al desempeño contextual, el 67.7% considera que tienen un alto nivel, el 37.4% considera que tienen el desempeño contextual regular y solo el 0.9% considera que lo tienen bajo. Por último, el 95.7% de trabajadores considera que tienen un nivel bajo de comportamientos contraproducentes, mientras que solo el 4.3% considera que tienen un nivel regular.

Estadística Inferencial

Prueba de Normalidad

Hipótesis para contrastar:

Si $p\text{-valor} \geq \alpha$ se Acepta la H_0

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Confianza: 95%

Significancia (alfa): 5%

Tabla 3

Prueba de normalidad de la prueba piloto

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
G. Competencias	.069	115	.200*
D. Laboral	.075	115	.152

Nota. Esta tabla muestra la normalidad de los datos la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

Interpretación: Tras examinar los datos y tenerlos en cuenta, se escogió como prueba de la de Kolmogórov-Smirnov porque la muestra era mayor a 50. El resultado de la prueba demostró que la información recolectada tiene una distribución normal, ya que el valor p es superior a 0,05. En consecuencia, se puede emplear una prueba paramétrica, como la correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis:

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023

H1: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

Tabla 4

Análisis correlacional del objetivo general

		D. Laboral
G. por Competencias	Pearson	.685
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	115

Nota. Esta tabla muestra la correlación de Pearson del objetivo general.

Interpretación: El desempeño laboral y la gestión por competencias están significativamente correlacionados, con un p-valor inferior a 0,001, que calcula la probabilidad de que exista una relación entre variables. La relación entre las variables es positiva moderada (Suárez I., 2011), como indica el valor de correlación de Pearson de 0,685.

Dicho de otro modo, podríamos llegar a la conclusión de que el desempeño laboral se ve afectado positivamente por la gestión por competencias. Los empresarios que utilizan sistemas de gestión por competencias deberían prever una mejora del rendimiento de sus empleados.

Objetivo Específico 1: Identificar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023

H1: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023

Tabla 5

Análisis correlacional del objetivo 1

		D. de Tareas
G. por competencias	Pearson	.721
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	115

Nota. Esta tabla muestra la correlación de Pearson del objetivo específico 1.

Interpretación: El desempeño de las tareas y la gestión de las competencias tienen una relación considerable, como se muestran los datos de la tabla 5 con un p-valor es inferior a 0,001. La correlación es positiva alta (Suárez I., 2011), como indica el valor de Pearson de 0,721, que calcula la fuerza de la asociación entre las variables.

Dicho de otro modo, las estadísticas indican una relación positiva alta entre las variables gestión de las competencias y desempeño de las tareas. Esto implica que la gestión por competencias aumenta al mismo tiempo el desempeño en las tareas.

Objetivo Específico 2: Evaluar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023

H1: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

Tabla 6

Análisis correlacional del objetivo 2

		D. Contextual
G. por competencias	Pearson	.680
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	115

Nota. Esta tabla muestra la correlación de Pearson del objetivo específico 2.

Interpretación: La tabla 6 presenta un análisis estadístico que demuestra la una correlación entre las variables gestión de competencias y desempeño contextual. El valor p es inferior a 0,00 y la correlación es positiva moderada (Suárez I., 2011), como indica el coeficiente de correlación de Pearson de 0,680, que mide la fuerza de la asociación.

Dicho de otro modo, las estadísticas indican una correlación positiva entre los factores desempeño contextual y gestión de competencias. Esto implica que el desempeño contextual aumenta a la par que la gestión por competencias.

Objetivo Específico 3: Reconocer la relación entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

H1: Existe relación negativa significativa entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023.

Ho: No existe relación negativa significativa entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023

Tabla 7

Análisis correlacional del objetivo 3

		Comportamientos Contraproducentes
G. Competencias	C. de Pearson	-.355
	Sig.	<.001
	N	115

Nota. Esta tabla muestra la correlación de Pearson del objetivo específico 3.

Interpretación: la investigación reveló una significativa correlación entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes. El valor p fue inferior a 0,001, según el análisis de los datos, La asociación es baja negativa (Suárez I., 2011), como indica el valor de Pearson de -0,355.

Dicho de otro modo, es menos probable que los empleados realicen acciones contraproducentes a medida que mejora la gestión de las competencias.

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos al determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, se encontró el valor de correlacional de Pearson fue de 0.685, lo cual afirma que existe relación positiva moderada, esto quiere decir que el desempeño laboral se ve afectado positivamente por la gestión por competencias. Los empresarios que utilizan sistemas de gestión por competencias deberían prever una mejora del rendimiento de sus empleados. Según Ramos (2019), las competencias determinan el éxito del crecimiento laboral. Además, Lora et al. (2022) afirman que la gestión por competencias permite identificar los talentos de los trabajadores a través de perfiles cuantitativos y objetivos adaptados al perfil de cada puesto.

Por otro lado, según Pedraza et al. (2022) el desempeño laboral es el valor que buscan dar los colaboradores a una empresa en un tiempo determinado, se considera que un trabajador tiene un buen desempeño cuando sus acciones y comportamientos contribuyen al éxito de la empresa. Estas actividades de uno o varios colaboradores contribuyen a la eficiencia de la organización. Estos resultados son coherentes con los Molero y Soplin (2020) descubrieron una conexión sustancial con una $r = 0,921$, lo que indica una asociación positiva alta. Por consecuencia, los empresarios que utilizan sistemas de gestión por competencias deberían prever una mejora del rendimiento de sus empleados.

Reátegui y la conexión entre gestión por competencias y calidad de la información, el estudio de Reátegui reveló una conexión significativa entre la gestión por competencias y la calidad de la información en una empresa. El autor sostiene que la gestión por competencias, al incidir en el desempeño, también mejora los procesos centrales del negocio. En otras palabras, cuando las empresas se enfocan en desarrollar las competencias de sus empleados, no solo mejoran su

rendimiento individual, sino que también impactan positivamente en la calidad de la información que se utiliza en los procesos clave.

En la investigación de Rocha (2020) encuentran una correlación de 0,121 con una p-valor de 0,775, llegan a concluir que la gestión del conocimiento no puede mejorar el rendimiento profesional. Es por eso por lo que la gestión por competencias nace apoyado por el decaimiento del modelo tradicional de la gestión de empresas. Los modelos tradicionales no tomaban en cuenta los conocimientos, habilidades y conductas de los trabajadores. Potenciar las habilidades básicas de los trabajadores, como hablar un segundo idioma o las habilidades interpersonal, definir bien las competencias técnicas como el conocimiento básico de la lógica de programación y por supuesto las competencias transversales incentivar los valor y actitudes del buen trabajador.

Identificar la relación entre gestión por competencias y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023 es el primer objetivo especificado. Además, ambas variables presentan una correlación de 0,721, lo que indica una fuerte relación positiva. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación que postula una relación significativa entre el desempeño en las tareas y la gestión por competencias en los empleados de una empresa de software en Trujillo, 2023, demostrando así el cumplimiento del objetivo específico número uno.

Según Lora et al., (2022) la gestión por competencias deja obsoleta la gestión tradicional implementado en las organizaciones. Realizar gestión se ha convertido en administrar, identificar y desarrollar competencias en el personal, descifrando comportamientos los cuales vayan a la par con los objetivos de la empresa. En cuanto al desempeño de tareas se trata de las acciones que dan como resultado la creación de un producto contribuyendo a la creación de un valor económico. El proceso de selección es un componente clave para la identificación de competencias y poder validar si es verídica la información brindada por los

postulantes, en el proceso de formación el contenido de estas capacitaciones genera que los ingenieros de software puedan actualizar su conocimiento en la herramientas técnica de desarrollo como por ejemplo un lenguaje de programación o un software de desarrollo, con esto se busca encontrar las mejores las soluciones tecnológicas para la variada cartera de clientes.

Estas actividades varían entre puestos de trabajos, que posiblemente estén prescritos a roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto. Además, Incluye tareas como la organización del trabajo, priorización y la eficiencia laboral (Ramos et al., 2019), asimismo donde Idris y Suleiman (2021) comenta que se encuentra en la psicología organizacional y tiene un impacto en la gestión empresarial. También, se dice que el desempeño de la tarea es una función de la autoconciencia del individuo y la esencia se basa únicamente en las demandas específicas del puesto de trabajo.

Estos resultados sobrepasan los hallazgos de Casma (2015), encontraron una correlación significativa con una correlación de $R= 0,65$, es decir una correlación moderada. De igual forma estos datos se asemejan a los resultados, afirmando que las empresas de informática que implementan una gestión del talento humano por competencias efectiva –es decir, que seleccionan, evalúan y desarrollan a sus empleados en función de las competencias clave para el éxito en sus puestos– cuentan con empleados que tienen un desempeño laboral superior al promedio. Esta relación se explica por el hecho de que la gestión por competencias ayuda a las empresas a potenciar las competencias necesarias para el desarrollo de las tareas.

Con el objetivo específico de evaluar la relación de la gestión por competencias y el desempeño contextual de los empleados de una empresa de software en Trujillo, 2023. Además, la correlación entre ambas variables es de 0,680, lo que indica una fuerte relación positiva. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación que afirma que existe relación entre la gestión por

competencias y el desempeño contextual en los empleados de una empresa de software en Trujillo, 2023 y se comprueba el objetivo específico 2. Según Palazuelos et al. (2018) destaca el proceso de formación, el contenido de estas capacitaciones y la metodología aplicada, es decir, la forma de lograr estas nuevas competencias, por tanto, se busca crear un entorno donde los empleados puedan alcanzar su máximo potencial, tanto a nivel individual como colectivo (Ramos et al., 2019).

En cuanto, al desempeño contextual incluye actividades que van más allá de sus deberes laborales, actualización de competencias, iniciativa y soluciones nuevas o creativas. Además, Meyers et al., (2020) comenta un claro ejemplo de la dimensión de desempeño contextual como la de asumir tareas nuevas y desafiantes. Buscar solución a los problemas, anticiparse a las necesidades y buscar tomar la iniciativa hace que el desempeño contextual mejore. Además, es un factor determinante para el éxito de cualquier organización. Las empresas que fomentan y valoran estos comportamientos estarán mejor posicionadas para alcanzar sus objetivos, construir un ambiente laboral positivo y fortalecer su cultura organizacional. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Cruz et al. (2022), que encontraron una correlación significativa entre la autonomía y la gestión del tiempo con el desempeño laboral. Esta relación se explica por el hecho de que la gestión por competencias ayuda a las empresas a potenciar las competencias necesarias para el desempeño en el contexto.

Con el objetivo específico 3 de identificar la relación de gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores. Se rechaza la hipótesis nula ya que se demostró mediante la prueba de correlación de Pearson que existe una relación significativa entre las variables: Gestión por competencias y Conductas contraproducentes de los empleados en una empresa de software ubicada en Trujillo, 2023, no se correlacionan negativamente de manera significativa. Además, la correlación entre ambas variables es de $-0,355$, lo que indica una baja relación negativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación, indicando que existe una relación negativa significativa entre la

gestión por competencias y las conductas contraproducentes de los empleados en una empresa de software de Trujillo, 2023. Con lo cual se comprueba el objetivo general específico 3. Según Ramos et al., (2019) comportamientos contraproducentes son un comportamiento que perjudica el bienestar de la empresa. Incluye actividades como quejas, uso indebido de privilegios o simplemente realizar tareas incorrectamente a propósito.

Además, también se dice que son conductas dañinas intencionales y no intencionales perpetradas por un trabajador o una unidad por ejemplo un equipo o departamento (Carpenter et al.,2021). Comparando con los de Moran y Prudencio (2022), encontraron una correlación significativa con una correlación de $R= 0,580$, es decir una correlación moderada, Los resultados de la encuesta fueron positivos y sugieren que la empresa está haciendo un buen trabajo en la gestión del desempeño de sus empleados. Sin embargo, es importante seguir trabajando para mejorar la satisfacción de los empleados y aumentar el rendimiento en el trabajo. Esto demuestra que las empresas que implementan una gestión por competencias eficaz tienden a tener empleados tengan un nivel bajo de comportamientos contraproducentes. Además, la impuntualidad y la falta de compromiso generan desorganización, retrasos en los proyectos y una sensación de desconfianza entre los compañeros. Cuando los trabajadores no cumplen con sus responsabilidades o no se presentan a tiempo, esto afecta el trabajo de los demás y crea un ambiente de irresponsabilidad.

Es por eso la importancia de poder encontrar las herramientas necesarias para disminuir la negatividad y la agresión porque contaminan el ambiente laboral, creando un clima de tensión, desánimo y baja productividad. Los comentarios negativos, las actitudes hostiles y los conflictos entre compañeros generan un espacio de trabajo desagradable y dificultan la colaboración. Aquí entra el proceso de formación y que ayuda a crear nuevas oportunidades de desarrollo profesional para que los empleados puedan mejorar sus competencias y aumentar su compromiso. Goicochea (2017) en su estudio analizo la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de una empresa de outsourcing encontrando una relación significativa afirmando que los empleados que sienten

valorado y motivado tienen un mejor desempeño comparado con los que suelen tener problemas con los compañeros de trabajo.

Por otro lado, Rey de Castro et al., (2020) encontró una relación de 0,622, es decir que una buena gestión por competencias contribuye a mejorar el clima laboral. Esta relación se explica por el hecho de que la gestión por competencias ayuda a las empresas a reducir un poco los comportamientos contraproducentes, un claro puede ser el acoso reflejando una intimidación de un trabajador o un departamento. Es vital que todos los miembros del equipo comprendan que su comportamiento individual tiene un impacto en el éxito colectivo. Debemos trabajar juntos para crear un ambiente de trabajo positivo, donde cada persona se sienta valorada y motivada para dar lo mejor de sí.

Solo así se podrá alcanzar los objetivos de las empresas y se podrán convertir en una empresa exitosa y sostenible.

VI. CONCLUSIONES

Dado que el valor de la correlación de Pearson de 0,685 fue significativa, la gestión por competencias está asociada al desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de software en Trujillo. Esto sugiere que las organizaciones que implementan con éxito la gestión por competencias suelen tener empleados de mayor rendimiento.

La gestión por competencias es un modelo que ayuda a las organizaciones a documentar las capacidades y habilidades que sus trabajadores necesitan para tener éxito en sus puestos, en los que las personas son eficientes, tienen un enfoque claro de las tareas y saben priorizar su trabajo. El análisis de las pruebas reveló una correlación positiva alta entre la gestión por competencias y el desempeño de las tareas en los trabajadores, siendo esta significativa, como indica el valor de correlación de Pearson de 0,721.

Además, el estudio descubrió una positiva moderada relación entre la gestión por competencias y el desempeño contextual de los empleados en las empresas de software. La moderada asociación viene indicada por el valor de correlación de Pearson de 0,680 que demuestra la idea de que las organizaciones con programas de gestión de competencias de éxito suelen tener trabajadores muy innovadores y automotivados.

Por último, los resultados reconocieron la relación entre la gestión por competencias y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores, con un nivel de significación de 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson de -0,355, las dos variables tienen una relación negativa baja, lo que demuestra que las empresas que aplican con éxito la gestión por competencias suelen registrar una disminución de las actitudes negativas y los comportamientos organizativos perjudiciales.

VII. **RECOMENDACIONES**

En referencia a la gestión por competencias, es una forma de delegar el recurso humano que se centra en las habilidades y actitudes de los trabajadores. Esta metodología permite identificar las competencias necesarias para cada puesto de operación, evaluar el desempeño laboral en función de sus competencias y desarrollar las competencias necesarias. Respecto a las empresas de software, la gestión por competencias tiene un nivel alto de implementación, pero se recomienda fortalecerla para mejorar el 19% restante. Esto se puede lograr mediante la mejoría del proceso de formación de los empleados y la implementación de sistemas de selección más efectivos.

La empresa de software debe encontrar nuevas estrategias para eliminar por completo los comportamientos que afectan negativamente al desempeño laboral. La implementación de estas medidas tendrá una conmoción positiva en el desempeño laboral, reduciendo la negatividad en el lugar de trabajo y las conductas que pueden dañar a la organización.

Además, se recomienda a seguir investigando el impacto de la gestión de competencias en los trabajadores, con el fin de afinar la productividad de los trabajadores.

Las empresas de software de la región Libertad deben analizar los datos que recopila este estudio comprender cómo se relacionan estas variables gestión por competencias y desempeño laboral. Esto les permitirá tomar medidas para mejorar ambas, lo que redundará en un avance empresarial en toda la región.

REFERENCIAS

- Aguilar Rodríguez, E., & Pérez Soler, E. (2016). *Análisis de causas y soluciones para el disparo intempestivo de las protecciones de grupos electrógenos*. Castelló, España.
- Alban Salazar, N. E. (2017). *Implementación de un plan de mantenimiento preventivo centrado en la confiabilidad de las maquinarias en la empresa Construcciones Reyes S.R.L. para incrementar la productividad*. Chiclayo, Perú.
- Anampa C., C., & Luis N., L. (2023). *Prácticas de retención de personal de TI en el sector de Tecnología de la Información*.
- Ángulo Hernández, S. H., & Yarleque Chunga, J. A. (2018). *Diseño de un sistema de transferencia automática de energía eléctrica con monitoreo de parámetros eléctricos para el grupo electrógeno del Hospital Regional de Lambayeque*. Pimentel, Perú.
- Arias G., J., Villasís, M., & Novales, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista alergia mexico.
- Cachago Yanacalco, K. E. (2017). *Diseño e implementación del sistema de control para los tableros de sincronismo eléctrico y tableros de transferencia automática del sistema de distribución de baja tensión del hospital estándar de 200 camas esmeraldas*. Quito, Ecuador.
- Carpenter, N., Whitman, D., & Amrhein, R. (2021). *Unit-Level Counterproductive Work Behavior (CWB): A Conceptual Review and Quantitative Summary*. Journal of Management. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206320978812>
- Casma Z., C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*.
- Chapman , S. (2015). *Máquinas Eléctricas*. Mcgraw-Hill.
- Cruz , K., Fernández , F., & Saavedra , I. (2022). *Las competencias individuales de autoeficacia, autonomía y gestión del tiempo y su influencia sobre el desempeño laboral de trabajadores a distancia*. Universidad ESAN. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12640/3108>
- D. Sousa, V., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*.
- Del Carmen, S. (2019). *MUESTRA PROBABILISTICA Y NO PROBABILISTICA*.
- Energyst. (2021). *Energyst CAT*. Energyst CAT: <https://www.energyst.com/es-int/soluciones/corte-electrico/>
- Fernández Morales, F. H., & Duarte, J. E. (2015). *Automation for the monitoring and control of a generator with electric start*. Cali, Colombia.
- Garavito González, M. S. (2018). *Elaboración de un plan de mantenimiento preventivo para flota de generadores Empresa Generación y Sistemas S.P.A (GENSYS)*. Santiago, Chile.

- García Boñar, A. A. (2019). *Desarrollo del sistema de control de un tablero de transferencia automática de 2 grupos electrógenos en paralelo con la red*. Santiago de Chile.
- Gonzales Briceño, E. W. (2017). *Propuesta de diseño de un sistema SCADA para mejorar el funcionamiento del grupo electrógeno en el Hospital Regional de Jaén, 2017*. Chiclayo, Perú.
- Idris, A., & Suleiman, W. (2021). *A Conceptual Review of Self Awareness, Relational Transparency, Internalized Moral Perspective, Balance Processing and Task Performance*. International Journal of Intellectual Discourse. <https://doi.org/https://ijidjournal.org/index.php/ijid/article/view/13>
- Martínez Delgado, E., Cabrera Gómez, J., & Arce Castro, B. A. (2019). *Diagnosis of maintenance service for emergency power suppliers*. La Habana, Cuba.
- Meyers, M., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., & van Woerkom, M. (2020). *Organizational support for strengths use, work engagement, and contextual performance: The moderating role of age*. Applied Research in Quality of Life. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9702-4>
- Molero S., A., & Soplin A., W. (2020). *Gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Intelsa EIRL, Tarapoto, 2020*.
- Montejo, A. (2001). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Sur.
- Moran J., G., & Prudencio V., R. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de la empresa 3B Soluciones Industriales SAC, Lima, 2022*.
- Nina C., J., & Nina C., E. (2021). *Análisis de Confiabilidad: Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach usando el software SPSS*. accelerating the worlds research.
- Pacheco, A. (2021). *Gestión por competencias: propuesta de cara a la realidad*. Revista de Filosofía.
- Padilla, C., & Marroquín, C. (2021). *Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Revista Estomatológica Herediana. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2022). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales.
- Quintuña Caiza, E. R., & Villacís Galarza, W. R. (2014). *Diseño y Construcción de un Tablero de Transferencia Automática de Generadores de Emergencia y Monitoreo con Sistema SCADA*. Riobamba, Ecuador.
- Rafiq, U., Melegati, J., Khanna, D., Guerra, E., & Wang, X. (2021). *Analytics Mistakes That Derail Software Startups. Proceedings of the 25th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering*, 60-69. <https://doi.org/10.1145/3463274.3463305>
- Ramirez, J. (1997). *Muestra Censal*.
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. Revista

de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Revelo Clerque, A. R. (2019). *Diseño e instalación de un tablero de transferencia automático (TTA) con monitoreo SCADA a una red aislada de entrenamiento en CIELE*. Ibarra, Ecuador.
- Rey de Castro, H., Gutiérrez, J., & Uribe, J. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing*, Lima, Perú. Industrial Data. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Rivera Ortiz, R. C., & Espinoza Martínez, J. J. (2017). *Diseño de un sistema de transferencia de energía eléctrica para el respaldo por fallo de la energía comercial*. Managua, Nicaragua.
- Rocha, J. (2020). *La gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral: Propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana.
<https://doi.org/http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19636>
- Ruiz Cavel, O. (2021). *Dimensionamiento y selección de un sistema de transferencia automático con inversor de redes para permitir el suministro eléctrico continuo en un centro de innovación tecnológica*. Trujillo, Perú.
- Shishido, M. (2015). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Universidad Cesar Vallejo en el distrito de Trujillo 2015*.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12759/2551>
- Suárez I., M. (2011). *Coefficiente de correlación de Karl Pearson*.
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., . . . Rojas, V. (2020). *Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018*. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
- Vega Acuña, A. M. (2017). *Implementación del mantenimiento preventivo para mejorar la disponibilidad de la maquinaria en la empresa Grúas América S.A.C. Santa Anita, 2017*. Lima, Perú.
- Verena Mercado, J. (2016). *Model of management of maintenance focused in the efficiency and optimization of the electric power*. Venezuela .

ANEXOS

Anexo: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
gestión por competencias	Es proceso sistemático que busca identificar, desarrollar y gestionar las competencias de los colaboradores de una organización. Este proceso se basa en la premisa de que las competencias son los conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para el éxito en un puesto de trabajo. (Rey de Castro et al., 2020)	Esta variable será medida a través de sus dimensiones, las cuales están materializadas en un Cuestionario	Proceso de Selección Proceso de Formación Proceso de Evaluación Proceso de Promoción	-Clasificación de las competencias -Formación y capacitación -Nivel de ejecución de las tareas y evaluación -Promoción	Ordinal Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Desempeño laboral	el desempeño laboral es el valor que buscan aportar los colaboradores a una organización en un tiempo determinado. Estas actividades de uno o varios colaboradores contribuyen a la eficiencia de la organización (Pedraza et al., 2022),	Esta variable será medida a través de sus dimensiones, las cuales están materializadas en un Cuestionario.	Desempeño de tareas Desempeño contextual Comportamientos Contraproducentes	-Planeamiento y organización del trabajo - Priorización del trabajo. - Eficiencia laboral. -Actualización de conocimientos y habilidades laborales. -Iniciativa -Soluciones creativas -Negatividad -Conductas que dañan a la Organización	Ordinal Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Anexo : Instrumento de recolección de datos “GESTIÓN POR COMPETENCIAS”

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “GESTIÓN POR COMPETENCIAS”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Proceso de Selección					
	<u>Indicador: Clasificación de las competencias</u>					
1	La selección de personal se realiza de acuerdo con el perfil de puesto.					
2	Las pruebas y ejercicios de selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.					
3	Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos					
4	Recomendaría a otros empleados participar el proceso de selección.					
	Dimensión 2: Proceso de Formación					
	<u>Indicador: Formación y capacitación.</u>					
5	La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.					
6	Te capacitas por cuenta propia.					
7	Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo					
8	Recomendaría a otros empleados participar el proceso de formación.					
	Dimensión 3: Proceso de Evaluación					
	<u>Indicador: Nivel de ejecución de las tareas y evaluación.</u>					
9	Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.					
10	Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.					
11	La frecuencia de evaluación es adecuada.					
12	El feedback que recibo es útil y constructivo.					
13	Recomendaría a otros empleados participar el proceso de evaluación.					
	Dimensión 4: Proceso de Promoción					
	<u>Indicador: Promoción.</u>					
14	Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.					
15	El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño					
16	El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.					
17	El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia					
18	Recomendaría a otros empleados participar el proceso de promoción					

Anexo: Instrumento de recolección de datos “DESEMPEÑO LABORAL”

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “DESEMPEÑO LABORAL”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de tareas						
Indicador: Planeamiento y Organización del trabajo						
1	El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.					
2	Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.					
3	Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.					
4	Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.					
Indicador: Priorización del trabajo.						
5	Puedo priorizar mis tareas y proyectos de manera efectiva.					
6	Puedo adaptar las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la organización					
7	Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.					
Indicador: Eficiencia laboral.						
8	He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea					
9	He demorado en alguna vez en la entrega de mis tareas.					
10	He recibido comentarios positivos de mi trabajo.					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
Indicador: Actualización de conocimientos y habilidades laborales.						
11	La empresa alguna vez me brindo las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.					
12	Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.					
13	Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.					
Indicador: Iniciativa.						
14	Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.					
15	En mi trabajo, soy ser proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.					
16	En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.					
Indicador: Soluciones creativas.						
17	En mi trabajo, se me anima a proponer soluciones creativas a los problemas.					
18	Las soluciones creativas que propongo son valoradas y tomadas en consideración.					
Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes						
Indicador: Negatividad						
19	En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.					
20	En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar					
Indicador: Conductas que dañan a la Organización						
21	En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.					
22	En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia.					

Anexo: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Grover Eduardo Villanueva Sánchez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero de Sistemas / Licenciado en Administración , a partir de allí: varias.
Institución donde labora:	Escuela de Posgrado (EPG) en Universidad Nacional de Trujillo (UNT) Tengo mi Consultora Organizacional: para el Sector Público y Privado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (30 años)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición de Gestión por Competencias
Autor:	Cesar Eduardo Zavaleta León
Procedencia:	UCV CAMPUS TRUJILLO
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión por Competencias	Proceso de Selección	Según se ha establecido por procesos, decisiones y herramientas que brindan información sobre el postulante por medio de evaluaciones psicométricas y entrevistas, además también se mide las competencias, personalidad, valores e igualdad (Ruvalcaba y Vermonden, 2015).
	Proceso de Formación	El contenido de estas capacitaciones y la metodología aplicada, es decir, la forma de lograr estas nuevas competencias (Palazuelos et al. 2018)
	Proceso de Evaluación	Consiste en la medición y retroalimentación del colaborador, esta evaluación permite que la empresa pueda realizar una buena administración del recurso humano que tiene (Arbeláez et al., 2021).
	: Proceso de Promoción	Según Grueso (2010) el cual un trabajador ocupa una nueva posición con un aumento salarial y con mayor responsabilidad y jerarquía en la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Gestión por Competencias**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “GESTIÓN POR COMPETENCIAS”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Proceso de Selección						
Indicador: Clasificación de las competencias						
1	La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil del puesto.					X
2	Las pruebas y ejercicios de la selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.					X
3	Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos					X
4	Recomendaría a otras personas participar del proceso de selección.					X
Dimensión 2: Proceso de Formación						
Indicador: Formación y capacitación.						
5	La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.					X
6	Te capacitas por cuenta propia.					X
7	Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo					X
8	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de formación.					X
Dimensión 3: Proceso de Evaluación						
Indicador: Nivel de ejecución de las tareas y evaluación.						
9	Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.					X
10	Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.					X
11	La frecuencia de evaluación es adecuada.					X
12	El feedback que recibo es útil y constructivo.					X
13	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de evaluación.					X
Dimensión 4: Proceso de Promoción						
Indicador: Promoción.						
14	Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.					X
15	El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño					X
16	El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.					X
17	El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia					X
18	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de promoción					X

Dimensiones del instrumento: Medición de Gestión por Competencias

- Primera dimensión: Proceso de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clasificación de las competencias	1. La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil de puesto.	4	4	4	
	2. Las pruebas y ejercicios de selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.	4	4	4	
	3. Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos	4	4	4	
	4. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de selección.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso de Formación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y capacitación.	5. La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.	4	4	4	
	6. Te capacitas por cuenta propia.	4	4	4	
	7. Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo	4	4	4	
	8. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de formación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Proceso de Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de ejecución de	9. Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.	4	4	4	

las tareas y evaluación.	10. Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.	4	4	4	
	11. La frecuencia de evaluación es adecuada.	4	4	4	
	12. El feedback que recibo es útil y constructivo.	4	4	4	
	13. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de evaluación.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Proceso de Promoción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción	14. Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.	4	4	4	
	15. El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño	4	4	4	
	16. El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.	4	4	4	
	17. El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia	4	4	4	
	18. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de promoción	4	4	4	

Dr. Grover Eduardo Villanueva Sánchez – MBA.
Ingeniero de Sistemas & Licenciado en Administración
DNI N° 18071079

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Grover Eduardo Villanueva Sánchez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero de Sistemas / Licenciado en Administración , a partir de allí: varias.
Institución donde labora:	Escuela de Posgrado (EPG) en Universidad Nacional de Trujillo (UNT) Tengo mi Consultora Organizacional: para el Sector Público y Privado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (30 años)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2.

3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición de Desempeño laboral
Autor:	Cesar Eduardo Zavaleta León
Procedencia:	UCV CAMPUS TRUJILLO
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)

5. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	son actividades que permiten la creación de un producto contribuyendo a la creación de un valor económico. Estas actividades varían entre puestos de trabajos, que posiblemente estén prescritos a roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto (Ramos et al., 2019).
	Desempeño contextual	Meyers et al (2020) comentan un claro ejemplo de desempeño contextual como la de asumir tareas nuevas y desafiantes, afirmando que los jóvenes son los que buscan explorar quienes son y que quieren ser en el trabajo y que buscando que son menos capaces de utilizar sus fortalezas por iniciativa propia.
	Comportamientos contraproducentes	Carpenter et al., (2021) definen los comportamientos contraproducentes como conductas dañinas intencionales y no intencionales perpetradas por un trabajador o una unidad por ejemplo un equipo o departamento. Estos comportamientos amenazan el bienestar de la empresa

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Desempeño laboral**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “DESEMPEÑO LABORAL”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desempeño de tareas					
	Indicador: Planeamiento y Organización del trabajo					
1	El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.					
2	Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.					
3	Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.					
4	Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.					
	Indicador: Priorización del trabajo.					
5	priorizo mis tareas y proyectos de manera efectiva.					
6	adapto las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la empresa					
7	Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.					
	Indicador: Eficiencia laboral.					
8	He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea					
9	He recibido comentarios positivos de mi trabajo.					
	Dimensión 2: Desempeño contextual					
	Indicador: Actualización de conocimientos y habilidades laborales.					
10	La empresa alguna vez me brindo las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.					
11	Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.					
12	Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.					
	Indicador: Iniciativa.					
13	Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.					
14	En mi trabajo, soy proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.					
15	En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.					
	Indicador: Soluciones creativas.					
16	En mi trabajo, propongo soluciones creativas a los problemas.					
	Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes					
	Indicador: Negatividad					
17	En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.					
18	En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar					
	Indicador: Conductas que dañan a la Organización					
19	En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.					
20	En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia sin justificación.					

Dimensiones del instrumento: Medición de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y Organización del trabajo	1. El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.	4	4	4	
	2. Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.	4	4	4	
	3. Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.	4	4	4	
	4. Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Priorización del trabajo.	5. Puedo priorizar mis tareas y proyectos de manera efectiva.	4	4	4	
	6. Puedo adaptar las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la organización	4	4	4	
	7. Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia laboral	8. He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea	4	4	4	
	9. He recibido comentarios positivos de mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	10. La empresa alguna vez me brindo las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.	4	4	4	
	11. Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	12. Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	13. Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.	4	4	4	
	14. En mi trabajo, soy proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.	4	4	4	
	15. En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones creativas	16. En mi trabajo, se me anima a proponer soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Negatividad	17. En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conductas que dañan a la Organización	19. En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.	4	4	4	
	20. En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia sin justificación.	4	4	4	

Dr. Grover Eduardo Villanueva Sánchez – MBA.
Ingeniero de Sistemas & Licenciado en Administración
DNI N° 18071079

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Bertha Ulloa Rubio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero de Sistemas y Computación / Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación UFRJ - Brasil y Doctorado (e) en Ing. de Producción UENF- Brasil Doctor en Administración / Doctorado (e) en Ing. de Sistemas - UNFV- Lima y Doctor en Administración de la UCV , a partir de allí: varias.
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo (UCV)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición de Gestión por Competencias
Autor:	Cesar Eduardo Zavaleta León
Procedencia:	UCV CAMPUS TRUJILLO
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión por Competencias	Proceso de Selección	Según se ha establecido por procesos, decisiones y herramientas que brindan información sobre el postulante por medio de evaluaciones psicométricas y entrevistas, además también se mide las competencias, personalidad, valores e igualdad (Ruvalcaba y Vermonden, 2015).
	Proceso de Formación	El contenido de estas capacitaciones y la metodología aplicada, es decir, la forma de lograr estas nuevas competencias (Palazuelos et al. 2018)
	Proceso de Evaluación	Consiste en la medición y retroalimentación del colaborador, esta evaluación permite que la empresa pueda realizar una buena administración del recurso humano que tiene (Arbeláez et al., 2021).
	: Proceso de Promoción	Según Grueso (2010) el cual un trabajador ocupa una nueva posición con un aumento salarial y con mayor responsabilidad y jerarquía en la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Gestión por Competencias**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “GESTIÓN POR COMPETENCIAS”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Proceso de Selección					
	<u>Indicador: Clasificación de las competencias</u>					
1	La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil del puesto.					X
2	Las pruebas y ejercicios de la selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.					X
3	Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos					X
4	Recomendaría a otras personas participar del proceso de selección.					X
	Dimensión 2: Proceso de Formación					
	<u>Indicador: Formación y capacitación.</u>					
5	La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.					X
6	Te capacitas por cuenta propia.					X
7	Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo					X
8	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de formación.					X
	Dimensión 3: Proceso de Evaluación					
	<u>Indicador: Nivel de ejecución de las tareas y evaluación.</u>					
9	Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.					X
10	Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.					X
11	La frecuencia de evaluación es adecuada.					X
12	El feedback que recibo es útil y constructivo.					X
13	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de evaluación.					X
	Dimensión 4: Proceso de Promoción					
	<u>Indicador: Promoción.</u>					
14	Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.					X
15	El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño					X
16	El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.					X
17	El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia					X
18	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de promoción					X

Dimensiones del instrumento: Medición de Gestión por Competencias

- Primera dimensión: Proceso de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clasificación de las competencias	1. La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil de puesto.	4	4	4	
	2. Las pruebas y ejercicios de selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.	4	4	4	
	3. Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos	4	4	4	
	4. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de selección.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso de Formación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y capacitación.	5. La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.	4	4	4	
	6. Te capacitas por cuenta propia.	4	4	4	
	7. Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo	4	4	4	
	8. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de formación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Proceso de Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de ejecución de las tareas y evaluación.	9. Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.	4	4	4	
	10. Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.	4	4	4	
	11. La frecuencia de evaluación es adecuada.	4	4	4	
	12. El feedback que recibo es útil y constructivo.	4	4	4	
	13. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de evaluación.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Proceso de Promoción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción	14. Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.	4	4	4	
	15. El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño	4	4	4	
	16. El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.	4	4	4	
	17. El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia	4	4	4	
	18. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de promoción	4	4	4	



DNI: 06445309

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Bertha Ulloa Rubio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniero de Sistemas y Computación / Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación UFRJ - Brasil y Doctorado (e) en Ing. de Producción UENF- Brasil Doctor en Administración / Doctorado (e) en Ing. de Sistemas - UNFV- Lima y Doctor en Administración de la UCV , a partir de allí: varias.
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo (UCV)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2.

3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición de Desempeño laboral
Autor:	Cesar Eduardo Zavaleta León
Procedencia:	UCV CAMPUS TRUJILLO
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)
----------------	--

5. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	son actividades que permiten la creación de un producto contribuyendo a la creación de un valor económico. Estas actividades varían entre puestos de trabajos, que posiblemente estén prescritos a roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto (Ramos et al., 2019).
	Desempeño contextual	Meyers et al (2020) comentan un claro ejemplo de desempeño contextual como la de asumir tareas nuevas y desafiantes, afirmando que los jóvenes son los que buscan explorar quienes son y que quieren ser en el trabajo y que buscando que son menos capaces de utilizar sus fortalezas por iniciativa propia.
	Comportamientos contraproducentes	Carpenter et al., (2021) definen los comportamientos contraproducentes como conductas dañinas intencionales y no intencionales perpetradas por un trabajador o una unidad por ejemplo un equipo o departamento. Estos comportamientos amenazan el bienestar de la empresa

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Desempeño laboral**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “DESEMPEÑO LABORAL”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desempeño de tareas					
	<u>Indicador: Planeamiento y Organización del trabajo</u>					
1	El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.					
2	Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.					
3	Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.					
4	Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.					
	<u>Indicador: Priorización del trabajo.</u>					
5	priorizo mis tareas y proyectos de manera efectiva.					
6	adapto las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la empresa					
7	Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.					
	<u>Indicador: Eficiencia laboral.</u>					
8	He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea					
9	He recibido comentarios positivos de mi trabajo.					
	Dimensión 2: Desempeño contextual					
	<u>Indicador: Actualización de conocimientos y habilidades laborales.</u>					
10	La empresa alguna vez me brindo las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.					
11	Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.					
12	Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.					
	<u>Indicador: Iniciativa.</u>					
13	Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.					
14	En mi trabajo, soy proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.					
15	En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.					
	<u>Indicador: Soluciones creativas.</u>					
16	En mi trabajo, propongo soluciones creativas a los problemas.					
	Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes					
	<u>Indicador: Negatividad</u>					
17	En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.					
18	En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar					
	<u>Indicador: Conductas que dañan a la Organización</u>					
19	En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.					
20	En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia sin justificación.					

Dimensiones del instrumento: Medición de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y Organización del trabajo	1. El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.	4	4	4	
	2. Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.	4	4	4	
	3. Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.	4	4	4	
	4. Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Priorización del trabajo.	5. Puedo priorizar mis tareas y proyectos de manera efectiva.	4	4	4	
	6. Puedo adaptar las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la organización	4	4	4	
	7. Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia laboral	8. He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea	4	4	4	
	9. He recibido comentarios positivos de mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	10. La empresa alguna vez me brindo las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.	4	4	4	
	11. Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	12. Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	13. Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.	4	4	4	
	14. En mi trabajo, soy proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.	4	4	4	
	15. En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones creativas	16. En mi trabajo, se me anima a proponer soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Negatividad	17. En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conductas que dañan a la Organización	19. En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.	4	4	4	
	20. En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia sin justificación.	4	4	4	



DNI: 06445309

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SEGUNDO EDWIN CIEZA MOSTACERO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Desarrollo de Software / Maestría en Ingeniería de Sistemas con mención en Administración y Dirección de Tecnologías de Información / Maestría en Administración de Negocios – MBA / Doctor en Planificación y Gestión
Institución donde labora:	SATT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición de Gestión por Competencias
Autor:	Cesar Eduardo Zavaleta León
Procedencia:	UCV CAMPUS TRUJILLO
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)
----------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión por Competencias	Proceso de Selección	Según se ha establecido por procesos, decisiones y herramientas que brindan información sobre el postulante por medio de evaluaciones psicométricas y entrevistas, además también se mide las competencias, personalidad, valores e igualdad (Ruvalcaba y Vermonden, 2015).
	Proceso de Formación	El contenido de estas capacitaciones y la metodología aplicada, es decir, la forma de lograr estas nuevas competencias (Palazuelos et al. 2018)
	Proceso de Evaluación	Consiste en la medición y retroalimentación del colaborador, esta evaluación permite que la empresa pueda realizar una buena administración del recurso humano que tiene (Arbeláez et al., 2021).
	: Proceso de Promoción	Según Grueso (2010) el cual un trabajador ocupa una nueva posición con un aumento salarial y con mayor responsabilidad y jerarquía en la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Gestión por Competencias**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “GESTIÓN POR COMPETENCIAS”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Proceso de Selección						
Indicador: Clasificación de las competencias						
1	La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil del puesto.					X
2	Las pruebas y ejercicios de la selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.					X
3	Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos					X
4	Recomendaría a otras personas participar del proceso de selección.					X
Dimensión 2: Proceso de Formación						
Indicador: Formación y capacitación.						
5	La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.					X
6	Te capacitas por cuenta propia.					X
7	Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo					X
8	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de formación.					X
Dimensión 3: Proceso de Evaluación						
Indicador: Nivel de ejecución de las tareas y evaluación.						
9	Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.					X
10	Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.					X
11	La frecuencia de evaluación es adecuada.					X
12	El feedback que recibo es útil y constructivo.					X
13	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de evaluación.					X
Dimensión 4: Proceso de Promoción						
Indicador: Promoción.						
14	Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.					X
15	El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño					X
16	El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.					X
17	El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia					X
18	Recomendaría a otros empleados participar del proceso de promoción					X

Dimensiones del instrumento: Medición de Gestión por Competencias

- Primera dimensión: Proceso de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clasificación de las competencias	1. La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil de puesto.	4	4	4	
	2. Las pruebas y ejercicios de selección son adecuados para evaluar las competencias requeridas.	4	4	4	
	3. Los entrevistadores están capacitados para evaluar las competencias de los candidatos	4	4	4	
	4. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de selección.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso de Formación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y capacitación.	5. La empresa te capacita para mejorar tus capacidades en el ejercicio de tus funciones.	4	4	4	
	6. Te capacitas por cuenta propia.	4	4	4	
	7. Alguna capacitación te ayudo a mejorar tu rendimiento en el trabajo	4	4	4	
	8. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de formación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Proceso de Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Nivel de ejecución de las tareas y evaluación.	9. Los objetivos de la evaluación son claros y comprensibles.	4	4	4	
	10. Las herramientas de evaluación son adecuadas para evaluar mi desempeño.	4	4	4	
	11. La frecuencia de evaluación es adecuada.	4	4	4	
	12. El feedback que recibo es útil y constructivo.	4	4	4	
	13. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de evaluación.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Proceso de Promoción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción	14. Las oportunidades de promoción en mi organización son justas y equitativas.	4	4	4	
	15. El proceso de promoción es efectivo para retener a los empleados con alto desempeño	4	4	4	
	16. El proceso de promoción es un factor que motiva a mejorar tu desempeño.	4	4	4	
	17. El proceso de promoción debería realizarse con mayor frecuencia	4	4	4	
	18. Recomendaría a otros empleados participar del proceso de promoción	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 45434553

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SEGUNDO EDWIN CIEZA MOSTACERO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Desarrollo de Software / Maestría en Ingeniería de Sistemas con mención en Administración y Dirección de Tecnologías de Información / Maestría en Administración de Negocios – MBA / Doctor en Planificación y Gestión
Institución donde labora:	SATT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2.

3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición de Desempeño laboral
Autor:	Cesar Eduardo Zavaleta León
Procedencia:	UCV CAMPUS TRUJILLO
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)
----------------	--

5. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	son actividades que permiten la creación de un producto contribuyendo a la creación de un valor económico. Estas actividades varían entre puestos de trabajos, que posiblemente estén prescritos a roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto (Ramos et al., 2019).
	Desempeño contextual	Meyers et al (2020) comentan un claro ejemplo de desempeño contextual como la de asumir tareas nuevas y desafiantes, afirmando que los jóvenes son los que buscan explorar quienes son y que quieren ser en el trabajo y que buscando que son menos capaces de utilizar sus fortalezas por iniciativa propia.
	Comportamientos contraproducentes	Carpenter et al., (2021) definen los comportamientos contraproducentes como conductas dañinas intencionales y no intencionales perpetradas por un trabajador o una unidad por ejemplo un equipo o departamento. Estos comportamientos amenazan el bienestar de la empresa

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Desempeño laboral**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

Significación:	Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Mucha veces (4) Siempre (5)
----------------	--

5. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	son actividades que permiten la creación de un producto contribuyendo a la creación de un valor económico. Estas actividades varían entre puestos de trabajos, que posiblemente estén prescritos a roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto (Ramos et al., 2019).
	Desempeño contextual	Meyers et al (2020) comentan un claro ejemplo de desempeño contextual como la de asumir tareas nuevas y desafiantes, afirmando que los jóvenes son los que buscan explorar quienes son y que quieren ser en el trabajo y que buscando que son menos capaces de utilizar sus fortalezas por iniciativa propia.
	Comportamientos contraproducentes	Carpenter et al., (2021) definen los comportamientos contraproducentes como conductas dañinas intencionales y no intencionales perpetradas por un trabajador o una unidad por ejemplo un equipo o departamento. Estos comportamientos amenazan el bienestar de la empresa

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Medición de Desempeño laboral**” elaborado por Desempeño laboral en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “DESEMPEÑO LABORAL”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de software en Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

Instrucciones: Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de tareas						
Indicador: Planeamiento y Organización del trabajo						
1	El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.					
2	Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.					
3	Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.					
4	Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.					
Indicador: Priorización del trabajo.						
5	priorizo mis tareas y proyectos de manera efectiva.					
6	adapto las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la empresa					
7	Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.					
Indicador: Eficiencia laboral.						
8	He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea					
9	He recibido comentarios positivos de mi trabajo.					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
Indicador: Actualización de conocimientos y habilidades laborales.						
10	La empresa alguna vez me brinda las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.					
11	Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.					
12	Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.					
Indicador: Iniciativa.						
13	Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.					
14	En mi trabajo, soy proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.					
15	En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.					
Indicador: Soluciones creativas.						
16	En mi trabajo, propongo soluciones creativas a los problemas.					
Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes						
Indicador: Negatividad						
17	En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.					
18	En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar					
Indicador: Conductas que dañan a la Organización						
19	En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.					
20	En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia sin justificación.					

Dimensiones del instrumento: Medición de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y Organización del trabajo	1. El planeamiento de mis tareas es claro y conciso.	4	4	4	
	2. Las tareas las realizo de acuerdo con el plan establecido.	4	4	4	
	3. Tengo los recursos y la información necesarios para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.	4	4	4	
	4. Soy capaz de gestionar mi tiempo de manera eficiente.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Priorización del trabajo.	5. Puedo priorizar mis tareas y proyectos de manera efectiva.	4	4	4	
	6. Puedo adaptar las prioridades de mi trabajo según las necesidades cambiantes de la organización	4	4	4	
	7. Tengo un nivel alto de autonomía en mi trabajo.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia laboral	8. He necesitado aprender una nueva habilidad o conocimiento para realizar una tarea	4	4	4	
	9. He recibido comentarios positivos de mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	10. La empresa alguna vez me brindo las oportunidades necesarias para actualizar mis conocimientos y habilidades laborales.	4	4	4	
	11. Los programas de capacitación de la empresa son relevantes para mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	12. Los programas de capacitación de la empresa son de alta calidad.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	13. Encuentro nuevas formas de mejorar mi trabajo.	4	4	4	
	14. En mi trabajo, soy proactivo y tomo la iniciativa para resolver problemas.	4	4	4	
	15. En mi trabajo, soy un líder que anima a otros a ser proactivos.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones creativas	16. En mi trabajo, se me anima a proponer soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Negatividad	17. En mi trabajo, he visto o sentido actos de desobediencia o insubordinación.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, he sentido a alguien desmotivado para trabajar.	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conductas que dañan a la Organización	19. En mi trabajo, he visto o sentido acoso o violencia laboral.	4	4	4	
	20. En mi trabajo, he visto faltas de puntualidad o asistencia sin justificación.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 45434553

Anexo: Prueba de Confiabilidad para el cuestionario para la Medición de Gestión por Competencias

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.853	18

CONCLUSIÓN:

La confiabilidad del instrumento para la Medición de Gestión por competencias tuvo un Alfa de Cronbach de 0,853 teniendo una confiabilidad excelente. (Nina C. y Nina C., 2021)

Anexo: Prueba de Confiabilidad para el cuestionario para la Medición de Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	20

CONCLUSIÓN:

La confiabilidad del instrumento para la Medición de Desempeño Laboral tuvo un alfa de Cronbach de 0,822 teniendo una confiabilidad excelente. (Nina C. y Nina C., 2021)