

NOMBRE DEL TRABAJO

**Ramirez Colán.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**4408 Words**

RECUENTO DE PÁGINAS

**13 Pages**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 16, 2023 12:56 PM GMT-5**

RECUENTO DE CARACTERES

**24393 Characters**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**65.7KB**

FECHA DEL INFORME

**Jul 16, 2023 12:57 PM GMT-5****● 14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

**1** Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada de Miraflores, Lima 2023.

**1** Management by competencies and work performance in the collaborators of a private clinic in Miraflores, Lima 2023.

Nombre 1 <sup>1</sup>, Nombre 2 <sup>2</sup>.

Filiación

<sup>1</sup> Bachiller de EP administration, correo, Orcid: colocar orcid

<sup>2</sup> Bachiller de EP administration, correo, Orcid: colocar orcid

## **1** Resumen

El estudio abordado tuvo como propósito verificar la relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica privada en Miraflores. Fue un estudio no experimental y descriptivo - correlacional; cuya población fueron 481 trabajadores, extrayendo estadísticamente la muestra, constituida por 148 colaboradores, elegidos por el muestreo no probabilístico. Los resultados evidencian que las variables se correlacionaron de manera positiva (Rho de Spearman = 0,720\*\*; P valor = 0,000).

**Palabras claves:** *Gestión, competencias, desempeño y colaboradores.*

## 6 Abstract

The purpose of the study addressed was to verify the relationship between management by competence and job performance in the workers of a private clinic in Miraflores. It was a non-experimental and descriptive - correlational study; whose population were 481 workers, statistically extracting the sample, consisting of 148 collaborators, chosen by non-probabilistic sampling. The results show that the variables were positively correlated (Spearman's Rho = 0.720\*\*; P value = 0.000).

**Keywords:** *Management, skills, performance and collaborators.*

## Introducción

Actualmente, las organizaciones se han sumergido en un mundo que día a día buscan ser más competitivas (Negrón, 2020), además, Bermejo (2020) afirma que en el presente siglo, los desafíos y metas de cualquier empresa se han incrementado, dado que han sido sometidas a diversos cambios donde se enfatiza la urgente necesidad de buscar estrategias, modelos y procedimientos que ayuden tener un enfoque único y marcar la diferencia frente a la competencia. De acuerdo con Muñoz et al. (2021) en medio de todo ese desafío la ayuda humanitaria es clave en la implantación de la estrategia empresarial para lograr los objetivos organizacionales.

A nivel mundial, la investigación de Muñoz et al. (2021) indicaron que un poco la mayoría de organizaciones en Europa han tenido grandes pérdidas en los últimos años, el 64% de las grandes empresas y el 56% de las pymes así lo reconocen y el factor que más influye en dichas pérdidas son las competencias digitales, por ello, las entidades europeas como es RAND Europe y la Asociación Europea de Entidades Competentes están buscando solucionar esa brecha. Por su parte, Ornelas (2019) realizó un estudio sistemático analizando la gestión por competencia en las organizaciones entre los Estados Unidos y China, el análisis muestra que las empresas chinas han adquirido un crecimiento del 15% en el último quinquenio y ello involucra organizaciones chinas ubicadas en los EE. UU y un factor importante en dicha superación ha sido la implementación de estrategias como: el liderazgo, las orientaciones al logro, la resolución de conflictos, etc. Siendo ellas algunas dimensiones que engloban a la gestión por competencias.

En el caso de Latinoamérica, la preocupación es más profunda, un estudio indica que en México solo el 16,9% de empresas poseen una gestión por competencias, en el caso de Chile solo el 9 %, en Argentina el 9,1%, en Brasil el 8,6% y en Colombia el 6,6% (Fulquez & García, 2022). Otro estudio indica que las competencias en una organización exigen un sin número de requisitos, entre ellos se encuentran el autocontrol, un buen liderazgo y valores (Maksym et al., 2022); en tanto que Luozzo & Schiraldi (2022) afirma la complejidad e integridad de sus dimensiones de las competencias laborales como tener orientaciones al logro de objetivos establecer metas y cumplirlas. Por ello, Casanova et al. (2019) indican que las competencias siempre han sido un desafío para las organizaciones y sugieren mediante

investigaciones unificar criterios para conceptualizar las competencias ya que es un factor importante para llevar al éxito a una entidad.

Ahora bien, en la realidad peruana, el término gestión por competencias es muy poco empleado (Rey de Castro et al., 2020). Por ello, Díaz et al. (2019) indican que el 48 % de los ejecutivos peruanos tienen dificultades para diferenciar al personal competente, esto porque hay falencias en los sistemas de gestión por competencias. Otro estudio realizado por Castillo (2021) indica que las organizaciones están empezando a incorporar diversos desafíos direccionados a ser más competentes ya que en la opinión del autor, dichos cambios satisfacen las necesidades básicas de las empresas. En tanto que, un estudio cualitativo realizado por Lora et al. (2020) afirman que hoy en día se ha perdido deliberadamente colaborar toda la organización, la falta de propuestas para mejorar y los colaboradores que buscan adaptarse a los nuevos cambios sufren un desgaste intelectual, todo esos factores hacen que los niveles de competencias laborales disminuyan. Y en un punto más amplio, de acuerdo con los últimos reportes de World Economic Forum 2021, el país ha retrocedido 3 posiciones ubicándose dentro del punto 62 del Ranking de Competitividad Global con respecto a los 140 países evaluados, este hecho hace pensar que algo no está bien en la gestión que las empresas vienen realizando hoy en día, pues las gestiones siguen siendo de manera clásica, cuando los cambios en los nuevos tiempos exigen nuevas formas de gestión.

En ese sentido, se observa que, en el Perú, el trabajo es relevante para cada individuo, siendo que estos requieren pertenecer a cierta organización, sin embargo, se debe conocer que estos actualmente buscan personal con perfil más competente, buenas cualidades de liderazgo y habilidades multidisciplinarias. Y en cuanto al desempeño laboral, las competencias son indispensables para que los empleados tengan un buen desempeño (Rodríguez et al., 2021). A nivel mundial, el desempeño de los colaboradores es una constante preocupación de cada organización, ya que el factor humano es clave a fin de poder obtener resultados eficaces (Colihui, 2021). En ese sentido, se busca constantemente tener un ambiente bueno para laborar, estabilidad laboral y que se sumen buenos ingresos y los colaboradores puedan sentirse satisfechos (Pedraza et al., 2019). En tanto que en Latinoamérica, un estudio reciente indica que el país con más deficiencias en cuanto al buen desempeño laboral es el Perú con un 63%, usando como comparación con otros países que tuvieron una menor frecuencia como es Colombia (20%), Ecuador (15%), Honduras (6%) y Panamá (2%) (Mejia et al., 2021).

En ese sentido, los temas abordados son relevantes y de interés para las organizaciones, ya que, son variables e indicadores que encaminan hacia el éxito de una organización y logro de metas (Chávez et al., 2019). Por ello, es que nace la inquietud de verificar de que manera se relacionan las competencias con el desempeño de los trabajadores en una clínica privada de Miraflores, Lima 2022. Cuyos resultados servirán para que la administración pueda tomar decisiones en beneficio de toda la institución, asimismo, los hallazgos puedan ser compartidos con otras entidades y ser de gran beneficio no solo en la organización sino también en el ámbito académico

## **METODOLOGÍA**

### *Diseño de investigación*

El estudio abordado da lugar a una investigación descriptiva – correlacional, ya que se encarga de examinar y describir las variables para puntualizar las características de la población. Así mismo con diseño no experimental puesto la información fue obtenida en un solo momento y la finalidad es verificar la

relación de las variable y corte transversal, pues se aplicó el cuestionario en un determinado momento (Hernandez & Mendoza, 2018).

### *Participantes*

La población del estudio lo conforman 481 colaboradores de la clínica Good Hope (231 enfermeros y 250 técnicos). En cuanto a la muestra, se desarrolló un tipo de muestreo no probabilístico usando la fórmula de poblaciones pequeñas, obteniendo un total de 148 participantes.

### *Procedimientos*

Para la obtención de datos se procedió a solicitar el permiso por parte del comité de investigación de la clínica Good Hope; al mismo tiempo, se creó un enlace online con el cuestionario completo y el consentimiento y asentimiento informado para que cada individuo que decida formar parte del estudio pueda leer y aceptar su participación. Se presentaron también datos demográficos y luego las preguntas que conforman cada variable. Cabe destacar que el tiempo estipulado para la obtención de los datos fueron 2 meses del año en curso 2023.

### *VARIABLES*

En cuanto a la primera variable, se consideró el cuestionario de Ortega (2015) con adaptación de la escala de "EECOLAMB" que fue obtenido con el modelo Assessment Center ociopsicodramática, basado en 7 dimensiones con opciones de responder desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". En cuanto a la validez el autor obtuvo un valor de Alpha de Crombach = 0,982 indicando que el cuestionario es fiable, la cual fue medida con 161 individuos. También, se presentó la prueba de Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0.920 y la prueba de esfericidad de Bartlett ( $p=0.000$ ).

También, la escala para medir el desempeño laboral fue creada por Hernández (2018) y consta de 4 dimensiones con opciones de responder desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". En su originalidad, el autor obtuvo un valor de Alpha de Crombach = 0,966 indicando que el cuestionario es fiable. Ahora bien, se cita a autores que hicieron uso de los instrumentos, entre ellos se encuentra Albornoz & Rojas (2020) quienes realizaron su estudio en la ciudad de Tarapoto con un grupo de enfermeros; asimismo, Gómez (2021) realizó un estudio con los trabajadores de una institución pública; por su parte, Hernandez (2018) desarrolló su investigación respecto al desempeño laboral en la Universidad de Montemorelos; también, Ortega (2015) hizo uso del cuestionario con estudiantes universitarios de la ciudad de lima; finalmente, Del Aguila & Mélenz (2020) también hicieron uso de los instrumentos con los trabajadores de una empresa privada de Yurimaguas.

### **Métodos estadísticos.**

A partir de la indagación adquirida, se procesó una data en Excel a fin de tabular y posteriormente transportar la información al software estadístico SPSS. Versión 27: en primer lugar, se obtuvo los resultados demográficos de la población. Para analizar el formulario y los datos descriptivos se empleó la estadística descriptiva. Finalmente, se obtuvo los resultados inferenciales, para ello, previamente, se efectuó los supuestos de normalidad, mediante el estadístico de Kolmogorov Smirnov, puesto que, dicho estadístico es totalmente independiente en cuanto a la distribución y cantidad de muestra. En el presente análisis, se verificó que los datos no son paramétricos, pues el grado de valor de las variables y cada

dimensión son menores a 0,05; por ello, se procedió a realizar la correlación mediante el estadístico Rho de Spearman.

## RESULTADOS

### Análisis psicométricos de las variables

#### Confiabilidad

De acuerdo a la tabla 1, la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach para la variable gestión por competencias es de .857 y para el desempeño laboral .923; dichos datos, señalan estándares fiables para medir las variables.

Tabla 1. Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Variabes	Ítems	Alpha de Cronbach
Gestión por competencias	40	,857
Desempeño laboral	39	,923

#### Validez

De acuerdo con la tabla 2, los datos de pruebas KMO y Bartlett tienen valores de .946 y .837 para ambas variables y un P – valor de 0.000. Es decir, los valores obtenidos se consideran como muy buenos para efectuar un análisis factorial.

Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett para las variables

Prueba de KMO y Bartlett	Gestión por competencias	Desempeño laboral
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,946	,837
Aprox. Chi-cuadrado	3233,529	3647,806
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl.	741
	Sig.	,000

#### Descripción de los datos demográficos

Se observa en la tabla 3, que una gran mayoría de participantes son damas con un 57.40%, en tanto que los varones representan un 42.60%. Asimismo, se observa que la gran mayoría se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, los mismos que representan a un 54.10%. En cuanto al grado académico, el 55.4% tienen una carrera técnica y el 31.10% el grado de licenciatura. Por otro lado, se observa que el 65.50% se encuentran en condición de empleados y el 34.50% con contrato. Finalmente, se observó que la mayoría se encuentra entre 1 a 5 años, en cuanto al tiempo que labora en la institución.

Tabla 3. Datos demográficos de la población objetivo

Variable	Categoría	f	%
Género	masculino	63	42,60%
	femenino	85	57,40%
Edad	De 20 a 30 años	43	29,10%
	De 31 a 40 años	80	54,10%
	De 41 a 50 años	17	11,50%
	De 51 a 60 años	4	2,70%
	De 61 años a más	4	2,70%
	Grado académico	Técnico	82
	Bachiller	14	9,50%
	Licenciado	46	31,10%
	Magister	4	2,70%
	Doctor	2	1,40%
Condición laboral	Empleado	97	65,50%
	Contratado	51	34,50%
Tiempo en el cargo	De 1 a 5 años	73	49,30%
	De 6 a 10 años	47	31,80%
	De 11 a 15 años	17	11,50%
	De 16 a 20 años	3	2%
	De 21 años a más	8	5,40%

Según la tabla 4, se verifican los niveles establecidos para cada una de las variables. En primer lugar, la gestión por competencias se caracteriza por sus niveles altos en un 89.20%. algo similar ocurre con las dimensiones, pues todas ellas, se centran en los niveles altos; mientras que las dimensiones autocontrol, desempeño, resolución de conflictos y valores presentan más porcentajes en los niveles medios. Cabe destacar que, el autocontrol y el desempeño, resolución de conflictos y negociación son las únicas

dimensiones que presentan niveles bajos con un 0.70% y 3.40% consecutivamente. Ahora bien, en cuanto al desempeño laboral, el 98.60% de encuestados tienen niveles altos, de igual manera en cuanto a las dimensiones todos presentan niveles altos. Cabe mencionar que en su totalidad existe 0% de niveles bajos.

Tabla 4. Descripción de las variables

Variables y dimensiones	1 Nivel bajo		Nivel Medio		Nivel alto	
	f	%	f	%	f	%
Gestión por competencias	0	0%	16	10,80%	132	89,20%
2 Autocontrol	1	,70%	88	59,50%	59	39,90%
Adaptabilidad	0	0%	35	23,60%	113	76,40%
Capacidad de influencia	0	0%	42	28,40%	106	71,60%
Liderazgo	0	0%	14	9,50%	134	90,50%
Desempeño, resolución de conflictos y negociación	5	3,40%	129	87,20%	14	9,5%
Valores	0	0%	86	58,10%	62	41,90%
Orientación al logro	0	0%	6	4,10%	142	95,90%
Desempeño laboral	0	0%	2	1,40%	146	98,60%
Calidad de servicio	0	0%	20	13,50%	128	86,50%
Productividad	0	0%	6	4,10%	142	95,90%
Toma de decisiones	0	0%	40	27%	108	73,00%
Conocimiento	0	0%	4	2,70%	144	97,30%

## Análisis inferenciales

### Supuestos de normalidad

A fin de verificar el comportamiento de los datos, usando el estadístico de Kolmogorov – Smirnov se presenta los supuestos de normalidad, y se observa que las variables y dimensiones tienen un (P - valor = 0,00 < 0,05), a partir de ello se deduce que los datos son no paramétricos; es decir, no cumplen con los supuestos de normalidad, por lo que es necesario usar el estadístico Rho de Spearman para proceder con los resultados inferenciales.

Tabla 5. Supuestos de normalidad

Kolmogorov - Smirnov			
	<i>Estadístico</i>	<i>Gl</i>	<i>Sig.</i>
<b>Gestión por competencias</b>	,161	148	,000
2 Autocontrol	,182	148	,000
Adaptabilidad	,269	148	,000
Capacidad de influencia	,28	148	,000
Liderazgo	,169	148	,000
Desempeño, resolución de conflictos y negociación	,208	148	,000
Valores	,172	148	,000
Orientación al logro	,172	148	,000
<b>Desempeño laboral</b>	,156	148	,000
Calidad de servicio	,128	148	,000
Productividad	,108	148	,000
Toma de decisiones	,270	148	,000
Conocimiento	,121	148	,000

De acuerdo con la tabla 6, los resultados señalan que la gestión por competencias guarda relación significativa, positiva con el desempeño laboral ( $R = 0.720^{**}$ ;  $p = 0.000$ ), es decir, mientras la gestión por competencias se incrementa el desempeño laboral también irá en función a ello.

Algo similar ocurre en cuanto a los demás hallazgos, pues mientras la gestión por competencias se incrementa la calidad de servicios también va en proporción a ello ( $R = 0.732^{**}$ ;  $p = 0.000$ ); es decir, ambos se relacionan de manera directa.

Asimismo, se observa que la gestión por competencias se relaciona con la productividad en los colaboradores, pues el ( $R = 0.675^{**}$ ;  $p = 0.000$ ). es decir, la productividad se incrementa cuando la gestión también se incrementa.

En cuanto a la dimensión toma de decisiones, aunque el Rho de Spearman presenta un estadístico bajo  $R = 0,357$ ; sin embargo, el  $F$  valor = 0,000 indica que si existe correlación significativa.

Finalmente, se encontró que la gestión por competencias se relaciona con los conocimientos de los colaboradores ( $R = 0.466^{**}$ ;  $p = 0.000$ ). es decir, mientras la gestión aumenta los conocimientos también irán en proporción a ello.

1 Tabla 6. Análisis de correlación de variables

Variable y dimensiones	Gestión por competencias		
	<i>Rho de Spearman</i>	<i>p</i>	<i>n</i>
11 Desempeño laboral	,720**	,000	148
Calidad de servicios	,732**	,000	148
Productividad en los colaboradores	,675**	,000	148
Toma de decisiones	,357**	,000	148
Conocimiento en los colaboradores	,466**	,000	148

## Discusión de resultados

La finalidad de la presente investigación <sup>1</sup> tuvo como objetivo verificar la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada de Miraflores, 2023.

En cuanto a los hallazgos, se observa que existe relación en las variables ( $R = 0.720^{**}$ ;  $p = 0.000$ ). Algo parecido acontece en el estudio de Valiente et al. (2018) una investigación elaborada con personal de una entidad privada de salud y usando el estadístico Tau-b de Kendall encuentran relación significativa ( $\tau = 0,845$  y  $P$  valor =  $0,000$ ); a ello se suma, Arevalo (2019) en su estudio en una institución de salud privada también encuentra relación significativa, sin embargo, el coeficiente de Spearman es bajo ( $Rho = 0,467^{**}$ ;  $p = 0,000$ ) entre las variables. En ese sentido y en contraste con el estudio realizado hay una diferencia en cuanto a la magnitud de intensidad de la asociación <sup>1</sup> entre las dos variables, pues en el estudio realizado, el Rho de Spearman es  $= 0,720^{**}$  mostrando una correlación media – alta. Por otro lado, la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral puede surgir como una consecuencia del comportamiento, adaptación o autocontrol de los trabajadores, ya que todo ello predispone a la gestión desencadenándose una actitud positiva que brota ante las decisiones, productividad y los buenos servicios en todo momento (Riva & Fernández, 2020). Además, dichos hallazgos comprometen al entorno laboral y social que rodea al individuo; por ello, la cultura, los valores, el buen trato entre compañeros de trabajo, el trato jefe – subordinado, el ambiente laboral, etc. tiene mucha influencia sobre él.

Por otra parte, los resultados descriptivos indican la prevalencia de niveles altos en la variable gestión por competencias. De hecho, investigadores como Valiente et al. (2018) en su estudio con colaboradores de empresas privada de salud sostuvieron que el 34% de las organizaciones se preocupan por la gestión en niveles medios, pues argumentan que hay un problema que radica y es en la práctica de identificar las habilidades del colaborador, para optimizar el avance hacia los objetivos. Mientras que un estudio cualitativo, realizado por Manuel et al. (2021) sostuvieron que el sector privado tiene muchas competencias técnicas a diferencia del sector público, ello hace que requiera de mayor atención e identificar para poder ser más eficaz y eficiente. Asimismo, Luna & Lara (2020) sostienen que para desarrollar las competencias es indispensable verificar un compromiso haciendo inca pie de manera individual a cada colaborador.

En cuanto al desempeño laboral, en el presente estudio, los hallazgos muestran niveles altos con un 98,60%. Mientras que el estudio de Pacherez & Marrufo (2020) sostuvo que de una manera los trabajadores presentan muy bajos y bajos niveles (77.8% y 66.7%) respectivamente; en efecto, es una evidencia que los colaboradores no cumplen los objetivos y metas, uno de los factores es la poca comunicación y bajo compromiso. Similar a ello, Medina & Analuiza (2019) muestra una coincidencia en su estudio sosteniendo que el 82% de colaboradores de una empresa presentan niveles muy malos de desempeño laboral. De hecho, los investigadores afirman que el mal desempeño influye en la calidad del trabajo y la predisposición de cumplir sus tareas. Por otro lado, un estudio cualitativo realizado por Luis & Cárdenas (2020) concluyeron que el buen desempeño significa una base indispensable para sacar adelante a toda una empresa, que ayuda a crecer, desarrollarse y satisface las necesidades de los clientes. Asimismo, Mendieta-Ortega <sup>10</sup> et al. (2020) sostienen que un modelo de gestión por competencias sirve para la formación de los trabajadores cuando llega el momento de realizar entrenamientos a toda la organización.

## Conclusiones

Respecto a una perspectiva final se confirmó que hay correlación entre la primera variable con el desempeño laboral y sus dimensiones. De igual forma, se halló prevalencias notables en la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo expuesto, es necesario aplicar seminarios, charlas y programas dentro del establecimiento y la población en general referentes a la gestión y el desempeño laboral a fin de mantener niveles altos. De ese modo se estará fomentando factores indispensables para los colaboradores y creando un clima laboral saludable.

## Referencias bibliográficas

- Albornoz, A., & Rojas, J. (2020). Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Shanusi S.A, 2020. In *Dirección general de Investigación*.
- Arevalo, M. (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades de: Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo - San Martín 2019*. 25.
- Bermejo, C. (2019). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico Alignment of Working Competences Using a Systemic Approach. In *Dirección* (Vol. 11, Issue 1).
- Casanova, I., Canquiz, L., Paredes, Í., & Inciarte, A. (2019). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(4), 114–125.  
<https://doi.org/10.31876/racs.v24i4.24913>
- Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97–120.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (2019). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Cicag*, 12(2), 178–196.
- Colihui, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 166–179.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Del Aguila, M., & Mélenlez, K. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la EPS Sedaloreto S.A Yurimaguas, 2020*.
- Díaz, J., Núñez, L., & Cáceres, K. (2019). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio-Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 16(6), 169–197.
- Fulquez, S., & García, L. (2022). Management of Human Talent, Quality, Socio-Emotional Skills, and Psychological Well-Being: The Professionalizing Challenge of Universities. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(25).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>
- Gómez, F. (2021). Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021. In *Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo* (Vol. 1).

- Hernandez, E. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias cítricas de montemorelos*.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Lora, H. S., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Luis, J., & Cárdenas, M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1139–1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Luna, R., & Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*, 17, 9–18. <https://doi.org/Doi:10.3390/ijerph17134827>
- Luozzo, S., & Schiraldi, M. (2022). *Towards a European Standard for an Operations & Supply Chain Management competence framework : evidence and learnings from the European ICT competence ecosystem Towards a European Standard for an Operations & Supply Chain Management competence framework : September*.
- Maksym, W., Alla, S., Valsyl, P., & Oksana, Z. (2022). Creative management : Model for the development of entrepreneurial competencies. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3). [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.25](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.25)
- Manuel, J., Vásquez, R., & Ríos, L. Á. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897–2907. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.496](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496)
- Medina, M., & Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Descubre*, 2(1), 22–30.
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2021). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211.
- Mendieta-Ortega, M., Erazo, J., & Narvaez, C. (2020). Management by competences: key tool for the labor performance of the human talent of the hospital sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(10), 287–312.
- Muñoz, S., Vargasí, F., Miranda, Y., & Esquivel, R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 14(42), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Negrón-gonzález, A., Gemar-Castillo, G., & Noda-Hernández, M. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Ciencias Holguin*, 26(1), 15–29.
- Ornelas, R. (2019). La competencia entre Estados Unidos y China por el liderazgo mundial: Un panorama desde las inversiones extranjeras. *México y La Cuenca Del Pacífico*, 7(21), 53–95.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño

- laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1594–1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3). <https://doi.org/10.31876/racs.v16i3.25519>
- Rey de Castro, D., 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*, 23(2), 73–82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Riva, J., & Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1594–1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Rodríguez, J., Perez, M., Alvarez, L., & Palomino, G. (2021). Vista de Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. *Conflictos de Interés*. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.876>
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Mendez, F., Pérez, M., Carruitero, R., & Lujan, V. (2018). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018 Management. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(1), 45–50.

## ● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	3%
3	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>tdx.cat</b> Internet	<1%
6	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>researchgate.net</b> Internet	<1%
9	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Internet	<1%

10	<b>repository.ucc.edu.co</b> Internet	<1%
11	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Internet	<1%
12	<b>studylib.es</b> Internet	<1%
13	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Internet	<1%
14	<b>repository.usta.edu.co</b> Internet	<1%
15	<b>saber.ucv.ve</b> Internet	<1%
16	<b>theibfr.com</b> Internet	<1%