



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN
CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE EPSEL S.A. – 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autoras:

Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia

<https://orcid.org/0000-0002-7240-6267>

Bach. Pejerrey González, Rocío Janet

<https://orcid.org/0000-0002-8344-9422>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EPSEL S.A. - 2020

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón el presente trabajo de investigación en primer lugar a DIOS por permitir concederme la vida y a mis queridos padres Any y José por su amor incondicional y los valores que ellos me inculcaron para ser una persona de bien; a mi querido esposo Rolando y a mis hijos Ana y Diego que durante los años de estudio de formación me brindaron su apoyo para culminar con éxito mi carrera profesional.

Ana Cecilia

A Dios y a la Virgen María por permitirme continuar avanzando dentro de mi formación académica, gracias a las bendiciones que día a día me entregan.

A Guido, mi amado esposo por acompañarme en esta experiencia y porque gracias a sus atenciones y detalles de constante apoyo, me brinda la fortaleza necesaria para seguir avanzando hacia el logro de mis metas.

A Romina y Guido Renzo, mis adorados hijos, porque son mi motivación permanente, y ser la fuerza que impulsa el logro de mis sueños.

A mis padres, cuyo ejemplo de amor y apoyo incondicional, me permiten continuar avanzando a lo largo de mi vida.

Rocío Janet

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, por brindarme todos los conocimientos y experiencias vividas durante todo este proceso de investigación.

RESUMEN

En la empresa EPSEL S.A., se observa problemas económicos que no le permite operar en óptimas condiciones, lo que genera insatisfacción de sus trabajadores y clientes. Por ello, se busca establecer las relaciones existentes entre la gestión por competencias y el bienestar laboral, que permita eficacia en su desenvolvimiento empresarial. Existe en EPSEL S.A. desconocimiento de la relación que existe entre las dimensiones de la gestión por competencias y el bienestar laboral lo que genera alta insatisfacción en los trabajadores, generando incumplimiento de metas, baja producción, impuntualidad y baja identificación institucional. Esto nos motivó a investigar: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020? Asimismo, se planteó como objetivo principal, determinar la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020. Con respecto a la metodología, esta investigación corresponde al tipo descriptiva correlacional. Se consideraron para la presente investigación la población laboral de EPSEL S.A. conformada por 261 trabajadores y la muestra por 57 trabajadores. Resultados: el 55.7% del personal que labora en EPSEL S.A. afirma que solo algunas veces está de acuerdo con el bienestar laboral. El 55.7% del personal que labora en EPSEL S.A. afirma que solo algunas veces está de acuerdo con el bienestar laboral. Se concluyó: Existe relación significativa entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.

Palabras clave: Gestión, competencias, bienestar laboral.

ABSTRACT

In the company EPSEL S.A., presents economic problems that do not allow it to operate in optimal conditions, which generates dissatisfaction among its workers and clients. For this reason, the aim is to establish the existing relationships between the organizational culture and work well-being, which will allow for efficiency in its business development. Exists at EPSEL S.A. Ignorance of the relationship that exists between the dimensions of the organizational culture and labor well-being, which generates high dissatisfaction in the workers, generating non-fulfillment of goals, low production, lateness and low institutional identification. This motivated us to investigate: What is the relationship between competency management with the labor well-being of EPSEL S.A. workers? 2020? Likewise, the main objective was to determine the relationship between competency management with the labor well-being of EPSEL S.A. workers. 2020. Regarding the methodology: this research corresponds to the correlational descriptive type. For this research, the working population of EPSEL S.A. was considered. made up of 261 workers and the sample of 57 workers. Results: 55.7% of the staff that works at EPSEL S.A. He states that he only sometimes agrees with work well-being. 55.7% of the staff that works at EPSEL S.A. He states that he only sometimes agrees with work well-being. It was concluded: There is a significant relationship between management by competences with the labor well-being of EPSEL S.A. workers. 2020.

Key words: Management, competencies, labor well-being.

Índice

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.2.1 A nivel internacional.....	15
1.2.2 A nivel nacional:.....	18
1.2.3 A nivel local.....	21
1.3. Teorías relacionadas con el tema	24
1.4. Formulación del problema.....	30
1.4.1. Problema general.....	30
1.4.2. Problemas específicos:.....	30
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo general.....	33
1.7.2. Objetivos específicos	33
CAPITULO II: Material y métodos.	34
2.1. Tipo y diseño de investigación.	34
2.2. Población y muestra.....	35
2.2.1. Población	35
2.2.2. Muestra.....	35
2.3. Variables, operacionalización.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	37
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos	38
2.7. Criterios de rigor científico	39

CAPITULO III: RESULTADOS	41
3.1. Tablas y Figuras.....	41
3.2. Discusión de resultados	54
3.3. Aporte científico	55
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
4.1 CONCLUSIONES	66
4.2 RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	75

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Población laboral EPSEL S.A.</i>	35
<i>Tabla 2 Operacionalización variable independiente</i>	35
<i>Tabla 3 Operacionalización variable dependiente</i>	36
<i>Tabla 4 Correlación gestión por competencias y bienestar laboral en la empresa EPSEL S.A. - 2020.</i>	41
<i>Tabla 5 Datos agrupados de la variable Gestión por Competencias del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020.</i>	42
<i>Tabla 6 Reclutamiento y selección de Personal que labora en EPSEL S.A- 2020</i>	43
<i>Tabla 7 Incorporación del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020.</i>	44
<i>Tabla 8 Capacitación del Personal que labora en EPSEL S.A. 2020.</i>	45
<i>Tabla 9 Retención del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	46
<i>Tabla 10 Datos agrupados de la variable bienestar del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020.</i>	47
<i>Tabla 11 Relación con la dirección del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	48
<i>Tabla 12 Participación en decisiones del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	49
<i>Tabla 13 Posibilidad de promoción del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	50
<i>Tabla 14 Ambiente físico del trabajo del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	51
<i>Tabla 15 Satisfacción con el trabajo del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	52
<i>Tabla 16 Compensación y beneficio del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020</i>	53
<i>Tabla 17 Cronograma de actividades de Plan de Capacitación</i>	58
<i>Tabla 18 Cronograma de capacitación: selección de personal idóneo para puestos de trabajo</i>	59
<i>Tabla 19 Presupuesto de capacitación: selección de personal idóneo para puestos de trabajo</i>	59
<i>Tabla 20 Cronograma de capacitación: clima y cultura organizacional</i>	60
<i>Tabla 21 Presupuesto de capacitación: clima y cultura organizacional</i>	60
<i>Tabla 22 Cronograma de capacitación: desarrollo de capacidades y competencias</i>	61
<i>Tabla 23 Presupuesto de capacitación: desarrollo de capacidades y competencias</i>	62
<i>Tabla 24 Cronograma de capacitación Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo</i>	63

<i>Tabla 25 Presupuesto de capacitación Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 26 Resumen de la Temática y Presupuesto.....</i>	<i>52</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1: Imagen de la encuesta aplicada a un trabajador de la sede comercial de EPSEL S.A.....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 2: encuesta aplicada a un trabajador de la sede planta EPSEL S.A.....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 3: encuesta aplicada a un trabajador de la sede comercial de EPSEL S.A.....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 4: encuesta aplicada a un trabajador de la sede comercial de EPSEL S.A.....</i>	<i>64</i>

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

El presente estudio está direccionado a los trabajadores de EPSEL S.A., sin embargo, los resultados de las mismas pueden ser implementados por cualquier otra institución interesada en mejorar el bienestar de los trabajadores a través de la gestión por competencias, buscando obtener un mejor rendimiento, ya sea dentro de la empresa y fuera.

Asimismo, se fundamenta desde un punto de vista teórico debido a que está fundamentada por conceptos y teoría de diferentes autores, es por eso que el fundamento teórico permitirá comprender mejor la problemática del estudio y las posibles soluciones. De esta manera, la investigación sirve como referencia para estudiantes que deseen realizar investigaciones similares al presente estudio.

Por lo antes mencionado, el problema se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020?

De igual manera el objetivo general comprende determinar la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020. Asimismo, para dar cumplimiento al objetivo general, se plantearon los siguientes específicos:

1. Diagnosticar la gestión por competencias de los trabajadores de EPSEL S.A.
2. Diagnosticar el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.

Por lo tanto, la hipótesis se planteó de la siguiente manera: Si existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.

1.1. Realidad Problemática

A nivel Internacional

En el ámbito internacional, las diferentes empresas presentan constantes cambios, avances tecnológicos y nuevas tendencias sociales que afectan el comportamiento de los clientes y aumentan la competencia. Según Pablo Isla Álvarez de Tejera (2017), la empresa Inditex en el año 2017 facturó un 8,7%, alcanzando ventas por un monto de 25.336 millones de euros, reflejando con esas cifras un progreso en las ventas a diferencia de la competencia. Por ende, la empresa puso en funcionamiento en el 2014 un bono especial dirigido a su personal con el fin de que se mejore el desempeño laboral, el cual está directamente relacionado a sus beneficios. Siendo así, en el año 2014, la cantidad de 42 millones de euros será repartida aproximadamente entre 88.000 colaboradores que tengan más de dos años de estar laborando en la empresa.

Asimismo, Lira (2018) publicó en el diario Gestión, que el 87% de líderes en Gestión del Talento Humano y Negocios a nivel mundial estima que existe un bajo nivel de compromiso por parte de los colaboradores, siendo este uno de los más álgidos problemas que enfrentan las organizaciones. En un análisis, el 60% de los colaboradores indicaron que no existe una medición del compromiso laboral mediante algún tipo de programa, el 12% de ellos afirmó haber implementado un programa para lograr el fortalecimiento y definir bien el concepto acerca de la cultura corporativa y por último sólo el 7% afirmó que se tenía un nivel de excelencia al evaluar su talento para mejorar y promover la retención de los colaboradores y el compromiso profesional en el interior de la empresa.

A nivel Nacional

En el escenario nacional, Lira (2018) publicó en el diario Gestión, que el 87% de líderes en Gestión del Talento Humano y Negocios a nivel mundial estima que existe un bajo nivel de compromiso por parte de los

colaboradores, siendo este uno de los más álgidos problemas que enfrentan las organizaciones. En un análisis, el 60% de los colaboradores indicaron que no existe una medición del compromiso laboral mediante algún tipo de programa, el 12% de ellos afirmó haber implementado un programa para lograr el fortalecimiento y definir bien el concepto acerca de la cultura corporativa y por último sólo el 7% afirmó que se tenía un nivel de excelencia al evaluar su talento para mejorar y promover la retención de los colaboradores y el compromiso laboral dentro de la organización.

A nivel Local

La investigación se llevará a cabo en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque S.A. - EPSEL S.A. empresa encargada de la producción y distribución de agua potable, recolección y disposición de aguas servidas en el Departamento de Lambayeque.

EPSEL S.A., presenta problemas económicos que no le permite operar en óptimas condiciones, lo que genera insatisfacción de sus trabajadores y clientes. Por ello se trata de medir la relación entre la gestión por competencias y el bienestar laboral, que permita eficacia en su desenvolvimiento empresarial.

A través de la técnica del árbol de problemas, se ha identificado el problema de investigación, con sus causas y sus efectos, que a continuación se presenta:

Existe en EPSEL S.A. desconocimiento de la relación que existe entre la gestión por competencias y el bienestar laboral lo que genera alta insatisfacción en los trabajadores, generando incumplimiento de metas, baja producción, impuntualidad y baja identificación institucional. Asimismo, es escasa la importancia por parte de la alta dirección por la cultura institucional y el bienestar de los trabajadores que genera insatisfacción de los usuarios con el incremento constante de reclamos por

mala atención al cliente y baja calidad en la prestación del servicio de agua y alcantarillado, que indudablemente afecta los ingresos de la organización.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Gubatanga y Gacho (2018) emprendieron el estudio “Competencia de recursos humanos y desempeño laboral: el caso del personal administrativo en una universidad estatal de Filipinas”, cuyo objetivo general fue determinar la competencia de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral: el caso de personal administrativo en una Universidad Estatal de Filipinas. La metodología empleada corresponde al descriptivo correlacional no experimental, teniendo como muestra a 108 empleados administrativos, se aplicó el cuestionario con 15 preguntas para cada variable. Los resultados obtenidos destacan que las habilidades, competencias y conocimientos cuando se tomaron en conjunto a los colaboradores y cuando se congregaron según el tiempo de trabajo, el grado educativo alcanzado, la edad, género y situación civil, se obtuvo como resultados un nivel “alto” y “muy alto”. Asimismo, se encontraron valoraciones “muy satisfactorio” a “sobresaliente” (en grupo) con respecto al desempeño laboral,

En conclusión, mientras mayores son las competencias del personal administrativo su desempeño mejorará, comprobándose de esta manera que las variables en estudio se relacionan significativamente.

Es importante tomar en cuenta en este estudio que, la competencia y el desempeño de los trabajadores es indispensables y enfocarlo hacia la direccionan de la calidad. Si no se toman en cuentas estos aspectos, en algún momento se vería afectada negativamente la imagen de la empresa.

Paredes (2017) en su investigación denominada: “Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero”, se trazó como objetivo principal es establecer la incidencia de las competencias del personal ejecutante en el desempeño laboral en el cantón Ambato. Con

respecto a la metodología empleada se trata de un diseño de tipo descriptivo correlacional, la muestra estuvo dirigida a cinco jefes. Asimismo, en el recojo de información se empleó un cuestionario. Resultados. Las habilidades de los trabajadores operativos arrojaron un nivel de: 13% entre bajos - medios y 88% entre buenos – excelentes.

Al término de la investigación, se concluye que, existe incidencia de las competencias del personal operativo con respecto a las funciones de carácter laboral.

Este estudio es de interés, ya que considera una metodología para mejorar los procesos de selección y evaluación del desempeño de los colaboradores, de tal manera que se generen procesos eficientes y eficaces en el personal y poder lograr los objetivos empresariales.

Vera (2016) llevó a cabo un estudio sobre “La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo - Ecuador”, cuyo propósito es realizar el análisis de la gestión por competencias y la incidencia en el cumplimiento del trabajo en dicha entidad bancaria. En la metodología empleada corresponde a un estudio de tipo aplicativo de diseño participativo. La muestra está representada por veintisiete colaboradores de la entidad. Resultados. El 84%, afirman que en el banco si se emplea la competencia como herramienta de Gestión de Recursos Humanos, el 68% de los trabajadores refieren que la gestión por competencias mejoraría su nivel de desempeño de todos los trabajadores.

Finalmente se llegó a las siguientes conclusiones: La gestión por competencias apropiadas en dicho banco está centrada en un patrón de tipo conductista, por lo que las competencias son precisadas desde los colaboradores que tienen el mejor desempeño.

La presente investigación enfatiza en que los trabajadores tengan un amplio conocimiento de la empresa, su reglamento y otros documentos, lo cual hará a los colaboradores más competitivo en torno a las otras instituciones. Asimismo, el investigador afirma que la calidad de sus actividades se refleja en la gestión por competencia de cada trabajador, generando oposición ante cualquier cambio.

Ávila (2016) desarrolló la investigación “Implementación de la gestión por competencias en un banco”, de Colombia, siendo su principal objetivo ejecutar la implementación de la gestión por competencias para la fase I. Metodología, es un estudio de tipo cuantitativo y cualitativa, la población la conformaron en promedio veinticinco colaboradores. Resultados. Las diferencias más saltantes se encontraron en las competencias de “autoconfianza”, “orientación al logro” y “orientación al cliente”.

En conclusión, la gestión por competencias presenta una dimensión mixta (cuantitativa y cualitativa), la cual se puede observar en los trabajadores de la organización, quienes se manifiestan muy motivados en la ejecución de sus actividades, en cumplimiento del plan de acción.

El autor refiere que es importante resaltar las competencias de los colaboradores, tomando en cuenta sus habilidades, destrezas y comportamientos que les permitan llevar a cabo sus actividades de una manera adecuada. Asimismo, es importante resaltar la motivación y la confianza hacia sus trabajadores, lo cual se también se ha tomado en cuenta en nuestra propuesta.

Moreno (2016) en la tesis “Propuesta de gestión de competencias para mejorar el desempeño laboral de la organización “Explocen C.A” ubicada en el Distrito de Latacunga en el km 2 1/2 vía Saquisilí-Poaló en el periodo 2015-2016”. El objetivo de fue diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita a la empresa potenciar las competencias de los trabajadores. Metodología. El estudio se enmarca dentro del campo descriptivo, las técnicas empleadas en el desarrollo de la investigación es la encuesta y entrevista. La población y muestra es de 100 personas. Resultados. El 84% manifestó que

tienen una supervisión diaria de la labor desempeñada y el 16% refiere que no tiene ningún tipo de supervisión.

El autor concluye que, la empresa tiene necesidad de elevar el rendimiento de sus trabajadores, y una de las dificultades que la empresa presenta es la carecer de un perfil de puestos basados en competencias por lo que no permite un buen rendimiento entre sus trabajadores.

Se observa que en el proceso de selección de personal en esta empresa sigue utilizando la forma tradicional, o sea que la empresa no ha actualizado el sistema de gestión de tal manera que le permita contratar personal más calificado y de calidad. Es importante que la empresa actualice su sistema de selección, puesto que esto repercute directamente en los objetivos trazados por la empresa.

1.2.2 A nivel nacional:

Sosa (2018) el estudio “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”. El estudio busca establecer si existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de esta institución. Metodología. El diseño es no experimental, transeccional, correlacional. Se empleó la técnica de encuesta. La población la integraron 239 trabajadores pertenecientes al área administrativa, contando con una muestra de 54 colaboradores. Resultados. El 11,1% de los colaboradores administrativos ubican la gestión por competencias con un nivel muy bajo y el 61,1% y el 3,7% catalogan la gestión por competencias con un nivel muy alto.

Se llegó a la conclusión final, que existe relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos.

El análisis que se presenta en esta investigación, proporciona un enfoque crítico respecto a los aspectos actuales de la gestión por competencias y el desempeño laboral, lo cual ha permitido cruzar información de sus resultados con los obtenidos en el presente estudio, de tal manera que se tomen en

cuenta para la mejora en la calidad del servicio que brindan los colaboradores de la empresa.

Borja y Salgado (2018) plantearon la tesis “Nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de una empresa en Arequipa en el 2018”, teniendo como objetivo determinar el Bienestar Laboral que presentan el personal que labora en dicha empresa. El estudio pertenece al tipo descriptivo, no experimental y transversal. Se determinó una población muestral (20 colaboradores). Resultados. El nivel de bienestar laboral con respecto al factor: relación con la dirección, es regular con un valor de 10.6, con el factor participación en aceptable, con un valor de 15.4, factor: posibilidad de promoción es regular con un valor de 12.3.

En conclusión, el nivel de bienestar laboral se presenta en forma regular en las siguientes dimensiones: relación con la dirección, posibilidad de promoción; conformidad con la labor y el factor recompensa y beneficios. Asimismo, el nivel de bienestar laboral se encontró en un nivel aceptable en las siguientes dimensiones: participación en decisiones y en el ambiente físico de trabajo.

En este estudio, se da a conocer el nivel de bienestar laboral en los trabajadores con respecto a las dimensiones, de tal manera que se puedan detectar algunos problemas que se puedan estar presentando en esta entidad y de esta manera poder tomar las medidas de mejoras del caso.

Laruta y Humpiri (2017) propuso una investigación “Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad provincial de Caylloma 2017”, con el objetivo de diagnosticar si la aplicación de un Modelo de gestión por competencias optimiza el desempeño laboral. Metodología. Es una investigación no experimenta, transversal y de carácter cuantitativa. La técnica empleada es la encuesta. Resultados. El tiempo que llevan trabajando se encuentra entre 0 a 2 años con 37.21%, el 65.12 % de los encuestados refieren que tienen conocimiento de la supervisión del desempeño, el 93.02%

afirma que no se realiza la evaluación sobre el desenvolvimiento de los empleados.

En conclusión, respecto a al desempeño laboral, el mayor porcentaje de encuestados refiere no tener algún tipo medida con la cual pueda corroborar la mejora de sus funciones en la empresa. Manifiestan que es importante la medición del desempeño en relación a las competencias.

La investigación propone algunas alternativas para mejorar las instituciones, a través del logro del desempeño de los trabajadores, dando prioridad a ellos como base fundamental en el logro de la misión y visión empresarial.

De igual forma, Véliz (2017) propuso la tesis titulada “Gestión del conocimiento y desempeño laboral según personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016”. Se planteó como objetivo principal comprobar la relación entre ambas variables de estudio. El método empleado es el hipotético deductivo, cuyo diseño es el no experimental de nivel correlacional. La población está representada por 120 colaboradores del área administrativa, la muestra censal por 114 colaboradores. Resultados. El 25,4% manifiesta que la gestión del conocimiento es bajo y el desempeño laboral es malo; el 19,3% refiere que la gestión del conocimiento es bajo y la planificación y gestión es malo.

La investigación concluye comprobando que existe relación positiva entre ambas variables de investigación.

Sobre los resultados de esta investigación, se propone realizar una capacitación continua para mejorar las competencias relacionadas a los procesos de administración, gestión y análisis de información, lo cual creemos que es oportuno y a la vez es coincidente con nuestra propuesta.

Palomino (2016) se propuso investigar “Gestión por competencias en el departamento de Recursos Humanos de una empresa de Lima, 2016”, con el fin de establecer el desarrollo de la gestión por competencias según la opinión de los trabajadores de recursos humanos. El diseño es no-experimental y el tipo de investigación es descriptiva, la población estuvo conformada por 46

colaboradores. Resultados. La gestión por competencias, según los encuestados el 89% afirma que es regular, el 7% la sitúa en un nivel bajo y solo el 4% que es buena.

Se finalizó concluyendo que, el nivel de la gestión por competencias la organización es regular en opinión de los colaboradores de Recursos Humano.

Por lo tanto, en este estudio es importante considerar un patrón de competencias, el cual permita medir el desarrollo del trabajo del personal en el área que se desempeña. Esto permitirá hacer las mejoras en cada caso que lo requiera. En nuestro caso, se ha considerado dentro de la propuesta el desarrollo de capacidades y competencias de los colaboradores.

1.2.3 A nivel local

Llaguento (2020) ejecutó el estudio titulado “Fortalecimiento de competencia y desempeño laboral de los colaboradores administrativo del Centro de Formación en Turismo filial Chiclayo”, planteando como principal objetivo mejorar las competencias técnicas para un mejor desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en dicho centro. Con respecto a la metodología empleada, el diseño es el Descriptivo – Correlacional de corte transversal, cuya población, la constituyeron 40 trabajadores, empleando para la recolección de la información una encuesta. Se obtuvieron como resultados que era difícil poder adaptarse al nuevo medio (48%), y el 30% manifestó que casi siempre puede adaptarse a los nuevos cambios que la empresa propone.

Se concluye que, en CENFOTUR no se lleva a cabo de manera continua las actividades de evaluación de las competencias laborales, así como del clima organizacional, para reforzar las debilidades presentadas en los empleados.

La importancia de estos resultados radica en que, generalmente se observa que existen muchos trabajadores que les cuesta adaptarse a los cambios que la empresa proponga. Es por eso, que siempre se debe considerar un plan de capacitación continua, para poder reforzar diferentes

aspectos y sobre todo los referentes a los cambios en favor de las áreas de los colaboradores, para mejorar el trabajo desempeñado.

Checalla y Pajuelo (2018) llevó a cabo la tesis titulada: Gestión de personal por competencias para el desempeño laboral en una universidad, filial Chiclayo. La finalidad del estudio fue proponer estrategias por competencias para los colaboradores para mejorar la ejecución laboral en los colaboradores de dicha universidad.

La investigación aplicó el diseño pre experimental con un solo grupo, de tipo experimental; teniendo como población a 50 trabajadores de esta casa superior de estudios pertenecientes al personal administrativo (10) y a los docentes (40). Por su parte, el instrumento fue un cuestionario y la técnica la encuesta, involucrando a la totalidad de la población.

Al término del estudio se concluye que, las dimensiones del desempeño laboral; obtuvieron el más alto calificativo, como nivel malo.

El actual trabajo es importante ya que se han elaborado estrategias de gestión con la finalidad de incrementar el trabajo profesional hacia colaboradores, proyectando los resultados de la empresa hacia sus trabajadores.

Salazar (2018) llevó a cabo un estudio con el objetivo establecer la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Allus Global BPO Center de Chiclayo.

El estudio es de tipo Descriptiva - Correlacional, de corte transversal. La muestra está representada por 50 colaboradores (turno tarde). Para el recojo de la información se empleó la encuesta y el instrumento lo constituye un cuestionario, recogiendo información en un período de tiempo de 6 meses en el año 2015. Los resultados obtenidos demuestran que, la mitad de los empleados opinan que la cultura organizacional de la organización es

favorable; asimismo, el 86% se ubica en un nivel regular, con respecto al desempeño laboral.

Se concluye que ambas variables son factores importantes que establecen la competitividad de una empresa. El desequilibrio en alguna de ellas, influye en el clima laboral y la satisfacción de los miembros que la conforman.

Se resalta que la gestión por competencias y el desempeño laboral son la base fundamental para establecer la competitividad de una empresa. Por lo tanto, no puede verse afectada, ya que esto influiría en la satisfacción y en clima institucional.

Burga y Wiese (2018) realizó la tesis titulada: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Para lo cual, se traza como objetivo general describir como es la motivación y el desempeño laboral del área administrativa en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque.

La metodología se basa en el paradigma positivista con carácter cuantitativo, para obtener la información requerida se utilizó una encuesta. La población estuvo conformada por 17 trabajadores administrativo que pertenecen a la empresa frutos Tropicales del Norte S.A. La muestra fue la misma es la población. Como resultados más saltantes tenemos que el 82% aprueba las dimensiones de la motivación, entre ellas tenemos, la elaboración de un plan de capacitación y las apropiadas relaciones interpersonales.

Se culmina con la siguiente conclusión: la motivación se presenta favorable entre motivación y desempeño a los trabajadores de la empresa, ya que permite mejorar la productividad y eficiencia debido a un mejor desempeño laboral.

Con este planteamiento, la investigación es importante porque permite tomar en cuenta la motivación y el desempeño laboral, proponiendo estrategias que repercutan favorablemente en la empresa.

Calderón y Facho (2017) en la Región Lambayeque, Provincia de Chiclayo, se propuso un modelo teórico sobre la Gestión del Talento Humano por competencias para el logro del desempeño laboral en un Hotel.

La problemática principal radica en que el desempeño laboral está disminuido en los trabajadores de organización. Por lo tanto, se propuso un modelo de gestión por competencias. La investigación se trata de un tipo de investigación es proyectiva. Se emplearon un conjunto de técnicas e instrumentos para recabar la información.

Después de obtener los resultados, se concluyó en la elaboración del modelo tomando como base las competencias de la gestión del talento humano, centradas en siete competencias, las cuales son: marca empleadora, colaboración, líder troyano, innovación, influencia social media e influencia social y conectividad. De igual forma, el proceso de gestión se llevará a cabo mediante tres capacidades importantes: Saber, saber hacer y ser del colaborador.

Se ha tomado en cuenta este antecedente, debido a que en su diagnóstico se encuentra que no se cuenta con un plan de capacitación y motivación para los trabajadores, por lo cual es inminente que se viene descuidando estos aspectos importantes, los cuales en nuestra investigación se han tomado en cuenta.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Gestión por competencias.

Con respecto, a la Gestión por Competencias, Armados Cuesta Santos (2018) en su libro Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, señala

que las competencias parte de la determinación de las competencias laborales exigidas por los diferentes cargos, de modo que el desempeño de las personas en los mismos sea exitoso. Esas competencias laborales se expresan en los perfiles de cargo. Asimismo, la gestión por competencias se proyecta hacia lo que las personas podrán desarrollar a lo largo del tiempo. La gestión de competencias es hoy una concepción importante a comprender en la Gestión de Recursos Humanos, la cual obedece a una máxima integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, contigua a un conocimiento más alto de las fortalezas de las personas y su desarrollo.

De igual forma, la gestión de competencias tiene su origen en la Psicología Organizacional, fundamentada en teorías motivacionales. Según Armando Cuesta Santos (2018) queriendo dar una explicación respecto al desempeño laboral con éxito, afirma que en la actualidad hay que comprenderla dentro de la interdisciplinariedad de la Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, no es posible hacer a un lado su objeto tan complejo: la cultura organizacional, el ambiente laboral, las competencias de los individuos en su relación con los puestos de trabajo, donde la psicología humana y su teoría del conocimiento son se suma importancia.

Entonces, podemos asumir a la gestión por competencias como un tipo de gerenciamiento especializado. Tomando como referencia a Cruz y Vega (2001), presentan los siguientes objetivos:

- Ayudar al progreso de competencias orientadas a mejorar y fortalecer el desempeño superior (sobre la media) en el puesto de trabajo.
 - Comprobar que la persona que cumpla con estas competencias.
 - Reconocer para que los trabajadores asuman una posición central dentro de la organización, y de cuya mejora repercuta en beneficio de la organización.
- Descubrir las mejores competencias para acceder a un trabajo y que la persona lo pueda poner en práctica, de tal manera que alcance una mejora superior a la media en su desempeño. (Cruz y Vega, 2001, p. 11)

La aplicación de la gestión por competencias favorece la intervención en todos los procesos que tienen que ver con el personal de la empresa, según el ciclo de la gestión del talento humano (Ávila, 2017).

Además, hay que identificar los detalles propios de cada colaborador en torno al perfil ocupacional. Posteriormente, el subproceso de selección y contratación sigue esta base y se desarrolla teniendo en cuenta esas competencias y su presencia en el aspirante. Como resultado del reforzamiento de un conjunto de competencias, motivará al trabajador a ser firme. Todo el desarrollo organizacional requiere un ajuste a los planes y objetivos de acuerdo a los continuos cambios en el tiempo, por lo tanto, el subproceso de formación y desarrollo debe tener el mismo enfoque de gestión de competencias. (p.34)

Con respecto al reclutamiento y selección de personal, en toda organización existe la posibilidad de la presencia de vacantes a un determinado puesto, en este sentido, se puede tomar la información contenida en el análisis de puestos, para la puesta en práctica del proceso de reclutamiento, a continuación de llevar a cabo la designación del candidato apto, entendido este proceso como selección de personal.

Se puede definir, como un proceso que permite situar, identificar y atraer candidatos capaces (Robbins y Coulter, 2014). Concomitantemente, se puede presentar dentro de la organización la existencia de personal excedente; entonces, los directivos pueden decidir reducir la fuerza laboral de la empresa.

Preciado (2010), refiere que Chiavenato, considera el reclutamiento como una serie de técnicas y procedimientos cuya finalidad es captar candidatos calificados y competentes para asumir un cargo específico dentro de una empresa. Esto se inicia con la exploración de personal y finaliza con las solicitudes recepcionadas, luego se sigue con todo el proceso de selección.

La selección empieza al recibir requerimientos de empleo de parte de los candidatos y culmina con la designación del personal a contratar. Según expresa

Rodríguez (2012) la falta de empleo de los concursantes y las insuficiencias de las entidades para terminar de asignar los puestos vacantes, muchas veces se torna difícil seleccionar a los postulantes que son eficientes y aptos para el trabajo.

Mondy y Noe (2015) al referirse al proceso de selección, afirman que el propósito es llegar a determinar y emplear al personal mejor calificado; asimismo, consiste en seleccionar a un conjunto de personas que requieren de un puesto, cuyo resultado exitoso del reclutamiento se vea reflejado en la calidad de la decisión de selección.

En relación a la inducción y capacitación, se ha tomado en consideración a Rodríguez (2012), referido por Sánchez, el cual manifiesta que la inducción es un proceso mediante el cual se integra a un nuevo colaborador a su área de trabajo.

Sobre el propósito del proceso de inducción, es el que tiene que ver con la adaptación inmediata del a su nuevo medio de trabajo, a las políticas de la organización, a sus nuevos compañeros, a asumir nuevas obligaciones y derechos, entre otras. Según Robbins y Coulter (2014), los responsables de direccionar la empresa están obligados a crear un ambiente apropiado, sin que se angustie el colaborador. Una buena inducción (formal o informal), conduce a que el nuevo integrante se adapte convenientemente, esto hará que se asegure la eficiencia de su trabajo y pueda abandonar el trabajo en forma repentina después de haber transcurrido un período de tiempo corto.

Por otro lado, al referirnos a la capacitación, los referentes Delgado y Ventura (2010), denominan formación y desarrollo profesional de personal a la capacitación. Ellos, refieren que el propósito tiende a la mejora y progreso de las potencialidades, características, capacidades y aptitudes; asimismo, abren la posibilidad a practicar habilidades en mejores condiciones. Así, pues al invertir en formación de los trabajadores de una organización, conduce a una mejora de la motivación y del rendimiento, de igual forma, en bajar la ausencia y rotación del personal.

Alles (2015), hace mención que es importante primero conocer las competencias de los colaboradores, antes de implementar algún tipo de programa de capacitación y entrenamiento por competencias. Esto se puede ejecutar por ejemplo, mediante evaluaciones por competencias. Si no se reconocen las competencias de los trabajadores, no se puede entrenar por competencias.

Bienestar laboral

Con respecto a la variable bienestar laboral, se ha tomado como base el Enfoque Económico del Bienestar, de acuerdo a Pigou (2014), quien puso en práctica el denominado "efecto Pigou", el cual aborda las consecuencias de lo consumido. Es decir, los precios aumentan, al incrementarse las riquezas del consumidor, la demanda se incrementa. Él manifiesta que lo fundamental es que el Estado mejore las condiciones de vida de los habitantes. Si se enseña a administrar de manera adecuada el dinero, entonces, mejorará el bienestar de los ciudadanos.

Con respecto a las dimensiones del bienestar laboral, consideran a la correspondencia que debe existir con la dirección de la organización; la intervención y aceptación en la toma de decisiones; la oportunidad que deben tener todo colaborador para ascender a otra área de su competencia; la importancia de tener un ambiente de trabajo limpio y ventilado; que el trabajador sienta agrado en el desarrollo de sus tareas y que la remuneración y beneficios laborales sean lo más justo para todos. La manera en que los directivos de la organización evalúen la labor de los empleados, la forma en que se realice el monitoreo, la forma como se tenga que realizar el reforzamiento y el soporte para el buen desempeño de las tareas son factores que se ejercen influencia en el bienestar laboral (Calderón, et al., 2003).

La "Economía del Bienestar" para Pigou (2014) se centraba en facilitar protección a la sociedad y ofrecer mejores oportunidades para un equilibrio del consumo en diferentes sectores, como el de salud, vivienda y educación. Por esta

razón, favoreció la entrega de recursos desde los que más tienen a los que menos riquezas tienen.

Muñoz (2007) al tratar sobre el bienestar laboral, estamos tratando sobre el empleo inadecuado de los componentes de trabajo, pago del salario, limpieza de los ambientes de trabajo, forma de contrato, carencia de motivación, seguridad, repercusiones en la salud, entre otros aspectos.

Los factores de bienestar laboral ejercen una fundamental importancia, ya sea por la forma y la intensidad de la supervisión, por la forma de llevar a cabo el reforzamiento, el soporte para el desenvolvimiento del trabajo, la modalidad en que el supervisor evalúa el quehacer de los trabajadores, entre otros.

Tomando a Moreno, y Hernández (2013) resumen los factores más importantes:

- a) Factor Responsabilidad: se refiere al grado de responsabilidad del trabajo mismo y de los demás, de igual forma se evalúa la importancia que le ofrece.
- b) Factor Logro: es decir, los logros de las metas.
- c) Factor de Reconocimiento: es el reconocimiento respecto a su labor realizada, por parte de sus jefes o demás colaboradores.
- d) Factor Promoción: es el paso de un trabajador que se encuentra desarrollándose en un puesto de trabajo a otro más elevado en la empresa.
- e) Factor del Trabajo en Sí: es la percepción del desarrollo del trabajo.

Dentro de las causas del bienestar laboral, esto no está referido a los haberes que la organización conviene con el colaborador, antes más bien, corresponde a la labor ejecutada y dada a conocer por el trabajador. El resultado del trabajo realizado no necesariamente va a generar bienestar a las personas, muchas veces puede ser todo lo contrario” (Rath, & Harter, 2011, p.25).

Por otro lado, con relación a las consecuencias del bienestar laboral, para el colaborador se presentan diversas consecuencias, las cuales pueden repercutir

en el estado de la salud física, en el entorno familiar, las mismas que pueden influir con la salud mental (Rath y Harter, 2011).

Para abordar el bienestar laboral y la importancia para llevar a cabo trabajo eficiente, Duro (2013) afirma que en la actualidad el clima laboral es un tema que ha generado diferentes opiniones, debido a que se da a conocer la situación del ambiente que nos rodea en la institución lo cual permitirá que lleven a cabo sus actividades, tareas y relaciones de trabajo determinado a la cultura organizacional.

Asimismo, Sánchez (2016) refiere que: en la actualidad las organizaciones están proponiendo la creación de programas de bienestar laboral, con la finalidad de optimizar la calidad de vida de los colaboradores, propiciar la relación entre todos y el desarrollo de un clima organizacional adecuado (p.4).

Con relación al Bienestar laboral, Calderón, J. L. (2016) afirma que el bienestar laboral es un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020?

1.4.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cómo es la gestión por competencias de los trabajadores de EPSEL S.A.?
- b) ¿Cómo es el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.?
- c) ¿Es adecuado elaborar una propuesta de plan de capacitación para los trabajadores de EPSEL S.A.?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Según Reynosa, (2014) la justificación es la sustentación – con argumentos convincentes – de la necesidad de llevar a cabo un estudio, del porqué de la investigación, las razones, así como los beneficios que pueden derivarse de ella. Generalmente los estudios se realizan para solucionar problemas teóricos, prácticos o de ambos tipos. La función principal de la justificación es hacer relevante la investigación que está justificando y para ello necesita ser redactada en formas clara, concreta y directa.

Científica

De acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) se refiere a la importancia del estudio frente a una situación problemática en el progreso de una teoría científica. Esto quiere decir que la investigación involucra, llevar a cabo una innovación científica, siendo necesario realizar un estado de la cuestión del problema a investigar; declarar si realmente se podrá utilizar para comparar y rebatir los resultados con las de otros estudios en discusión o desarrollar un modelo teórico. Un estudio se justifica en razón al desarrollo de la ciencia (p. 220).

Para la Universidad Señor de Sipán, es importante generar aportes a la ciencia desde la formación del pregrado, para dar alternativas de solución a las diferentes problemáticas que se presentan en nuestra realidad. En tal sentido se plantea realizar una propuesta de capacitación que permita ser incorporada dentro de los planes de mejora, según los hallazgos que se encuentren en la investigación.

Nivel social

“La justificación social se orienta a solucionar problemas de carácter social que repercute a un determinado grupo social” (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, p. 221).

En el ámbito social, la investigación se encuentra dirigida a los trabajadores de EPSEL S.A., de igual forma, los resultados obtenidos se podrán implementar en otra organización que lo requiera en mejorar el

bienestar de los trabajadores a través de la gestión por competencias, dirigido a tener como resultado un mejor rendimiento, ya sea interno o externo.

Nivel teórico

La justificación teórica se enmarca en la relevancia que del estudio de una situación problemática en el marco de una teoría científica (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero p. 220).

El estudio, se fundamenta a nivel teórico debido a que está fundamentada por conceptos y teoría de diferentes autores, es por eso que el fundamento teórico permitirá comprender mejor la problemática del estudio y las posibles soluciones. De esta manera, la investigación sirve como referencia para estudiantes que deseen realizar investigaciones similares al presente estudio.

Nivel metodológico

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) se refiere al empleo de ciertas técnicas de investigación se logra emplear en otros estudios similares (p. 221).

El presente estudio, tiene justificación metodológica ya que se ciñe a la aplicación del método científico, y para ello desarrollará un estudio descriptivo correlacional, teniendo como muestra a los trabajadores de EPSEL S.A., cuyo diseño corresponde al no experimental. Asimismo, es de tipo propositivo, ya que se elabora una propuesta de mejora basada en procesos de capacitación del personal según los resultados de la investigación que requieran ser mejoradas a partir de la capacitación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis alterna:

Si existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.

Hipótesis nula

No existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar la gestión por competencias de los trabajadores de EPSEL S.A.
- b) Diagnosticar el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.
- c) Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento de la gestión por competencias que contribuya a mejorar el bienestar de los trabajadores de EPSEL S.A.

CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODOS.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

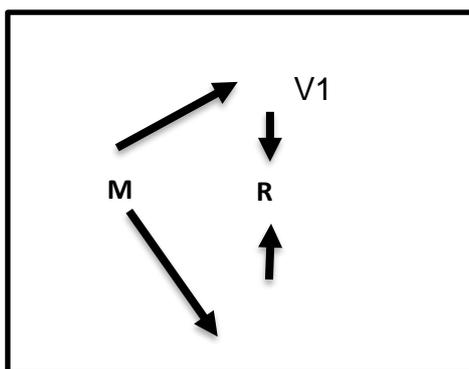
La presente investigación es de tipo descriptiva porque a través de ella se describe el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.

Tiene un enfoque cuantitativo no probabilístico porque los datos obtenidos dependen de las características que poseen los trabajadores de la empresa y prospectiva porque se va desarrollar en un tiempo establecido. (Hernández, et al., 2014).

También la presente investigación es de tipo propositiva, porque a partir de los hallazgos identificados se plantea una propuesta de mejora expresada en un plan de capacitación que aborde los resultados que requieran la implementación de mejoras.

En relación al diseño de investigación corresponde al tipo no experimental Descriptivo – Correlacional, es decir, lo que se busca es evaluar si existe correlación en ambas variables de estudio. La intención de este tipo de estudios es comprobar cómo se puede comportar un concepto conociendo la conducta de otras variables que se relacionan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es el siguiente:



Dónde:

M: es la muestra de estudio

O1: variable independiente: Gestión por competencias

O2: variable dependiente: Bienestar laboral

R: es la relación entre las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Se consideraron para la presente investigación la población laboral de EPSEL S.A. distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población laboral EPSEL S.A.

EMPRESA	CATEGORIA	PLAZAS
EPSEL S.A.	Empleado	261

Fuente: Cuadro para la Asignación de Personal CAP 2010
Elaboración: Propia

Se tiene una población de 261 trabajadores administrativos (empleados).

2.2.2. Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se trabajará con el universo poblacional, es decir con los 261 trabajadores administrativos, para lo cual no se aplicará fórmula estadística para la obtención de muestra.

2.3. Variables, operacionalización

Variable Independiente: Gestión por competencias

Variable dependiente: Bienestar laboral

Tabla 2

Operacionalización variable independiente

VARIABLE	Gestión por competencias (Independiente)		
	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Reclutamiento y selección del Personal	-Labores en un período de tiempo prolongado. - Coordinación y planificación por un cargo a ocupar. - Conocer y analizar la situación actual de la empresa. - Evaluaciones idóneas - Selección de personal	Encuesta	Cuestionario

Incorporación del personal	idóneo. - Procesos de inducción. - Desarrollo de capacidades. - Desarrollo de aspectos laborales. - Desarrolla del clima y cultura organizacional.	Encuesta	Cuestionario
Capacitación del personal	- Evaluaciones anuales. - Capacitación continua. - Competencias del personal - Programas de capacitación anual.	Encuesta	Cuestionario
Retención del personal	- Motivación de los recursos humanos. - Incentivo del personal. - Recursos para el desarrollo personal y ambiente de trabajo.	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Pamela Elizabeth Sosa Catacora (2018).
Elaboración: Propia

Tabla 3

Operacionalización variable dependiente

VARIABLE		Bienestar laboral. (Dependiente)	
FACTORES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Relación con la dirección	Relaciones personales. Apoyo para el desempeño. Frecuencia y proximidad de supervisión. Calidad de evaluación. Asesoría y seguimiento.		Cuestionario (Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena y Torres Narváez, Karen Yohana , 2003), de Basado en el Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23, Melia y Perió (1989)
Participación en decisiones	Autonomía Involucramiento Aceptación opiniones. Participación en decisiones. Congruencia decisiones-acciones.	Encuesta	
Posibilidad de promoción	Oportunidades de formación. Oportunidades de promoción. Planes de carrera. Evaluación de necesidades de desarrollo. Formación para el cambio.		
Ambiente físico de trabajo	Higiene Espacio físico Iluminación Ventilación		

Satisfacción con el trabajo	Temperatura Oportunidades Posibilidades de destacarse Gusto por el trabajo Coherencia metas-capacidades. Trabajo retador
Compensación y beneficios	Cumplimiento de acuerdos legales. Negociación laboral. Salario frente al trabajo. Comparación frente al mercado. Incentivos y reconocimientos.

Fuente: Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena y Torres Narváez, Karen y Yohana. (2003).

Elaboración: Propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

- **Técnica:** Aplicación de encuesta
- **Instrumentos:** Cuestionario de Gestión por competencia

Y cuestionario para Bienestar laboral.

Validez y confiabilidad del cuestionario Gestión por Competencias.

El instrumento utilizado ya ha sido validado en anteriores estudios de investigación, sin embargo, se realizó una validación por 3 profesionales expertos, quienes tienen más de 3 años de experiencia y el grado de magister, los mismos que realizaron los ajustes correspondientes para ser aplicado a los trabajadores de la empresa

Los resultados, muestran que, el índice de confiabilidad se presenta muy alto ($\alpha=0.945$); esto quiere decir, que existe una alta confiabilidad del instrumento empleado (Sosa, 2018, p.38).

Para la variable gestión por competencias, la estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,945	32

El cuestionario factores de Bienestar Laboral, presenta validez y confiabilidad.

Meliá (1989) sobre la fiabilidad del instrumento, muestra que la escala total arroja un Alpha de 0,92 y los factores fluctúan entre 0,76 y 0,89. A pesar de contar con 59 ítems menos que el S4/82, el S20/23 presenta un coeficiente Alpha solo 0,03 menor.

El S20/23 representa una validez consistente tomando en consideración la formulación directa de una pregunta general respecto al grado de satisfacción o insatisfacción, y la aceptación de los sujetos.

La validez de contenido del S20/23 se basa en el muestreo de ítems de cuestionarios y de contenidos de la legislación recogidos en el S4/82. En este caso se justifica la validez de contenidos, la cual está significativamente unida a la discusión de la validez criterial y de constructo.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

1. Una vez obtenido los resultados, se tabulará en el programa de computación "Excel".
2. Para el análisis descriptivo de los datos, se empleará el "Programa Estadístico para Ciencias Sociales" (SPSS), el cual tiene como objeto de análisis la Estadística descriptiva y la Inferencia estadística (Reyes, 2020).
3. Las técnicas descriptivas que se usarán, estarán en función del tipo de dato a medir. Para los datos nominales, se usarán la Moda y el Rango; y para los datos proporcionales todas las técnicas conocidas (López y Fachelli, 2015).

2.6. Aspectos éticos

Para fines de la investigación se consideraron los principios éticos, tomados de Argimon y Jiménez (2013).

La Beneficencia: se trata de ayudar a los individuos de la investigación, a que no corran ningún peligro o riesgo, salvaguardando su integridad. Debe existir un equilibrio entre los beneficios y los peligros o molestias entre las personas que colaboran en la investigación y la relevancia del conocimiento esperado.

La No Maleficencia: se asume un compromiso de no causar daño a los individuos participantes en la investigación, ya que es más importante proteger a los sujetos de estudios que los resultados de los nuevos conocimientos o los resultados profesionales que ello implique producto de la investigación.

En conclusión, se deben tomar todas las medidas de seguridad y protección de los individuos.

Respecto a este principio, no se pondrán en riesgo los derechos ni la dignidad y bienestar de los individuos, ya los resultados serán estrictamente confidenciales.

La Autonomía: este principio tiende a dejar que la persona puede ejercer decisión por si misma. Estos participantes deben estar estrictamente protegidos debido a que la capacidad de algunos puede verse reducida en diferentes circunstancias, como, por ejemplo, problemas psíquicos, inmadurez, analfabetismo, etc. Asimismo, se debe asegurar la confidencialidad de la información que se recaba, garantizando la protección de los datos.

Se tomará en cuenta este principio y se respetará, en la medida en que se les explique a los participantes que si en algún momento deciden retirarse lo podrán hacer sin ningún tipo de impedimento.

La Justicia: La investigación debe beneficiar a todos y no hacer distinciones o diferencias, ya que todas las personas son iguales y deben ser respetadas y tratadas como tal.

Se llevará a cabo teniendo en cuenta un equilibrio respecto al mismo trato entre todos los individuos, sin distinción alguna, ya que todos fueron seleccionados para el estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Guba y Lincoln (1981, citado en Ruiz, 2012) se consideran los siguientes:

a) Valor de verdad:

•**Validez interna (Valor de verdad):** isomorfismo entre la realidad y los datos recogidos.

b) Aplicabilidad:

•**Validez externa o transferibilidad:** Grado en que puede aplicarse los descubrimientos de una investigación a otros sujetos o contextos.

c) Consistencia:

Los resultados se pueden volver a repetir cuando se lleve a cabo estudios con las mismas personas y en el mismo ámbito de estudio.

•**Fiabilidad:** Grado en que los instrumentos repiten las mismas medidas en las mismas circunstancias.

d) Neutralidad:

Es decir, que los resultados del estudio no se encuentren favorecidos por interés personales del investigador.

•**Objetividad:** Grado en que la investigación está exenta de la influencia de la perspectiva del investigador.

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 4

Correlación gestión por competencias y bienestar laboral en la empresa EPSEL S.A. – 2020

		BIENESTAR LABORAL	
DIMENSIONES DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.	Correlación de Pearson	0,306**
		Sig. (bilateral)	0
		N	261
	INCORPORACIÓN DEL PERSONAL.	Correlación de Pearson	0,194**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	261
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.	Correlación de Pearson	0,263**
		Sig. (bilateral)	0
		N	261
	RETENCIÓN DEL PERSONAL.	Correlación de Pearson	0,170**
		Sig. (bilateral)	0.01
		N	261

** La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral)

Elaboración: propia

La interpretación de Giorgio (2014), respecto a los resultados de correlación, para Pearson, tener en cuenta: Si el coeficiente de correlación arrojado va entre 0 y 0,2, entonces la correlación es mínima; si va entre 0,2 y 0,4, es una correlación baja; si va entre 0,4 y 0,6, entonces es una correlación moderada, ya entre 0,6 y 0,8 es una correlación buena; finalmente, entre 0,8 y 1, es una correlación muy buena.

Para este caso, vemos que el valor de la significación de las dimensiones de la gestión por competencias con el bienestar laboral, es = < de 0.01, es decir, es menor a 0,05 (y está marcada con dos (*) por ser menor a 0,01), esto

significa que se presenta una correlación fuerte encontrada por el estadístico de Pearson.

Tabla 5

Datos agrupados de la variable Gestión por Competencias del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Gestión por competencias	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reclutamiento y selección de personal	09	3.5	100	38.3	143	54.8	5.0	1.9	4.0	1.5	261	100
Incorporación del personal	8.9	3.4	100.7	38.5	144.1	55.2	4.6	1.8	2.7	1.0	261	100
Capacitación del personal	4.4	1.7	102.3	39.0	147.4	56.5	4.3	1.6	2.8	1.2	261	100
Retención del personal	3.9	1.5	101.1	38.7	149.8	57.4	3.0	1.1	3.3	1.3	261	100
Promedio	6.6	2.6	101	38.7	146.0	55.9	4.2	1.6	3.2	1.2	261	100

Fuente: Cuestionario de gestión por competencias

En la presente tabla, se observa que el 55.7% del personal que labora en EPSEL S.A. afirma que solo algunas veces está de acuerdo con el bienestar laboral. Estos resultados se manifiestan al evaluar cada una de las dimensiones.

Tabla 6

Reclutamiento y selección de Personal que labora en EPSEL S.A- 2020

Reclutamiento y selección de personal	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Respuesta de las actividades en un tiempo extendido.	06	2.3	102	39.1	141	54.0	02	0.8	10	3.8	261	100
Se planifica y coordina con RR.HH. para completar un puesto.	08	3.1	98	37.6	146	55.9	04	1.5	05	1.9	261	100
Se realizan diagnósticos situacionales en materia de RR.HH.	06	2.3	119	45.6	136	52.1	00	0.0	00	0.0	261	100
Las evaluaciones se relacionan con el cargo.	05	1.9	98	37.5	153	58.6	03	1.2	02	0.8	261	100
Las entrevistas son objetivas para ocupar los puestos de trabajo	10	3.8	93	35.6	153	58.6	02	0.8	03	1.2	261	100
Se mide el grado de conocimientos a través de pruebas de capacidad	16	6.1	88	33.7	145	55.6	08	3.1	04	1.5	261	100
Se mide el desempeño mediante pruebas de aptitudes	12	4.6	90	34.5	140	53.6	13	5.0	06	2.3	261	100
Se evidencia el carácter de los trabajadores mediante pruebas.	07	2.7	111	42.5	130	49.8	08	3.1	05	1.9	261	100
Promedio	09	3.5	100	38.3	143	54.8	5.0	1.9	4.0	1.5		

Fuente: Cuestionario de gestión por competencias

En la tabla 1, se observa que, el 54.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, con respecto al reclutamiento y selección del personal, optando por una posición intermedia, con relación a las demás alternativas.

Tabla 7

Incorporación del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Incorporación del personal	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se realiza un proceso de inducción al nuevo personal.	08	3.1	104	39.9	141	54.0	03	1.1	05	1.9	261	100
Para desarrollar las capacidades se requiere de un profesional.	12	4.6	106	40.6	139	53.2	02	0.8	02	0.8	261	100
Se mejoran las capacidades utilizando procesos.	07	2.7	114	43.7	136	52.1	03	1.1	01	0.4	261	100
La oficina de RR.HH. fortalece continuamente las capacidades...	10	3.8	97	37.2	151	57.9	03	1.1	00	0.0	261	100
Se promueve temas como cultura organizacional	07	2.7	93	35.6	157	60.1	02	0.8	02	0.8	261	100
Se conserva buen clima organizacional.	12	4.6	89	34.1	147	56.3	08	3.1	05	1.9	261	100
Se observa buena comunicación organizacional	11	4.2	97	37.2	139	53.3	10	3.8	04	1.5	261	100
Existe sinergia laboral en el desarrollo de las actividades	04	1.5	105	40.3	143	54.8	06	2.3	03	1.1	261	100
Promedio	8.9	3.4	100.7	38.5	144.1	55.2	4.6	1.8	2.7	1.0	261	100

Fuente: Cuestionario de gestión por competencias

Con relación a la incorporación del personal, el 55.2% de los trabajadores contestaron que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a esta variable.

Tabla 8

Capacitación del Personal que labora en EPSEL S.A. 2020

Capacitación del personal	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Se aplica evaluaciones de desempeño	05	1.9	103	39.5	145	55.6	04	1.5	04	1.5	261	100
Se capacita a los trabajadores	04	1.5	112	43.0	137	52.5	05	1.9	03	1.1	261	100
Se ejecutan entrenamientos continuos para los puestos de trabajo	04	1.5	108	41.4	145	55.6	03	1.1	01	0.4	261	100
Se desarrolla el talento de los trabajadores	06	2.3	86	33.0	162	62.1	04	1.5	03	1.1	261	100
Existe autonomía al momento de tomar decisiones.	05	2.0	95	36.4	155	59.4	03	1.1	03	1.1	261	100
Participación en los planes de desarrollo de habilidades y capacidades.	06	2.3	94	36.0	153	58.6	05	1.9	03	1.1	261	100
Se realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de capacitación.	03	1.1	114	43.7	134	51.4	06	2.3	04	1.5	261	100
Se implementan planes de capacitación.	02	0.8	106	40.6	148	56.7	04	1.5	01	0.4	261	100
Promedio	4.4	1.7	102.3	39.0	147.4	56.5	4.3	1.6	2.8	1.2	261	100

Fuente: Cuestionario de gestión por competencias

En la dimensión capacitación, se observa que el 56.5% no está ni de acuerdo ni en

desacuerdo con que se esté programando actividades que refuercen sus conocimientos en la empresa.

Tabla 9

Retención del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Retención del personal	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Existe motivación para ejecutar las actividades.	04	1.5	96	36.9	155	59.4	03	1.1	03	1.1	261	100
Se valora el esfuerzo y dedicación del colaborador.	02	0.8	112	42.9	142	54.4	02	0.8	03	1.1	261	100
Están de acuerdo con los incentivos y remuneración.	00	0.0	114	43.7	142	54.4	05	1.9	00	0.0	261	100
Se promueve el compromiso con la organización.	04	1.5	97	37.2	156	59.7	02	0.8	02	0.8	261	100
Los colaboradores presentan las características que se esperaba.	02	0.8	87	33.3	170	65.1	02	0.8	00	0.0	261	100
Es buena la relación laboral.	09	3.4	83	31.8	157	60.2	04	1.5	08	3.1	261	100
Tiene los recursos necesarios para ejecutar sus labores	04	1.5	107	41.0	143	54.8	02	0.8	05	1.9	261	100
Sus ideas son escuchadas	06	2.3	113	43.3	133	51.0	04	1.5	05	1.9	261	100
Promedio	3.9	1.5	101.1	38.7	149.8	57.4	3.0	1.1	3.3	1.3	261	100

Fuente: Cuestionario de gestión por competencias.

Se aprecia que, el 57.4% de los trabajadores no están ni de acuerdo ni en

desacuerdo, con respecto a la retención del personal que labora en EPSEL S.A., no encontrando un reconocimiento por su labor realizada.

Tabla 10

Datos agrupados de la variable bienestar del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Relación con dirección	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Relación con dirección	104.2	39.9	145.4	55.7	07	2.7	4.4	1.7	261	100
Participación en decisiones	98.6	37.7	157.8	60.5	2.8	1.1	1.8	0.7	261	100
Posibilidad de promoción	108.8	38.9	155.4	60.0	2.8	1.1	00	0.0	261	100
Ambiente físico del trabajo	48.4	18.5	139.2	53.3	51.6	19.7	21.8	8.3	261	100
Satisfacción con el trabajo	80.2	30.7	147.2	56.2	24.8	9.5	8.8	3.4	261	100
Compensación y beneficio	94.6	36.2	126.8	48.6	29.8	11.4	9.8	3.8	261	100
Promedio	89.0	34.0	145.0	55.7	19.8	7.6	7.7	3.0	261	100

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

En la presente tabla de datos agrupados por dimensión, el 55.7% del personal que labora en EPSEL S.A. afirma que solo algunas veces está de acuerdo con el bienestar laboral. A diferencia del 3.0% que manifiesta estar siempre de acuerdo. Estos resultados, se pueden evidenciar en cada una de las dimensiones.

Tabla 11

Relación con la dirección del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Relación con dirección	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Dirección promueve las relaciones interpersonales	116	44.5	137	52.5	05	1.9	03	1.1	261	100
La Dirección brinda apoyo para el desempeño laboral	116	44.5	139	53.2	06	2.3	00	0.0	261	100
La Dirección ejerce con frecuencia labores de supervisión	102	39.1	147	56.3	05	1.9	07	2.7	261	100
La Dirección promueve la calidad de la evaluación de los resultados alcanzados	96	36.8	148	56.7	11	4.2	06	2.3	261	100
La Dirección proporciona asesoría y seguimiento en el desempeño laboral	91	34.9	156	59.8	08	3.1	06	2.3	261	100
Promedio	104.2	39.9	145.4	55.7	07	2.7	4.4	1.7	261	100

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

Se observa que, el 55.7% de los trabajadores que participaron solo algunas veces consideran que existe buena relación con la dirección. A diferencia del 1.7% que considera que siempre existe una buena relación con dirección. Lo que quiere decir que hay que fortalecer esta dimensión.

Tabla 12

Participación en decisiones del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Participación en decisiones	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Dirección brinda autonomía al personal en sus labores	93	35.6	163	62.5	03	1.1	02	0.8	261	100
La Dirección busca el involucramiento del personal en la mejora de los procesos	116	44.5	143	54.7	01	0.4	01	0.4	261	100
La Dirección está dispuesta a aceptar sus opiniones	97	37.2	160	61.3	03	1.1	01	0.4	261	100
La Dirección incentiva la participación en las decisiones	85	32.6	169	64.8	04	1.5	03	1.1	261	100
La Dirección acepta las decisiones-acciones de los trabajadores	102	39.1	154	59.0	03	1.1	02	0.8	261	100
Promedio	98.6	37.7	157.8	60.5	2.8	1.1	1.8	0.7	261	100

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

Con respecto a la participación en toma de decisiones del personal que labora en EPSEL S.A., el 60.5% considera solo algunas veces ellos participan en las decisiones. A Diferencia del 0.7% que considera que siempre participan en las decisiones. Resultado muy bajo, lo que quiere decir que no se toma en cuenta las opiniones del personal y que ello puede estar repercutiendo en la mejora de los procesos de la empresa.

Tabla 13

Posibilidad de promoción del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Posibilidad de promoción	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Dirección brinda oportunidades de formación	106	40.7	148	56.7	04	1.5	03	1.1	261	100
La Dirección brinda oportunidades de promoción	114	43.7	141	54.1	03	1.1	03	1.1	261	100
La Dirección brinda planes de carrera y ascensos	99	37.9	157	60.2	02	0.8	03	1.1	261	100
La Dirección considera importante la evaluación de necesidades de desarrollo	80	30.7	177	67.8	03	1.1	01	0.4	261	100
La Dirección promueve capacitación en formación para el cambio	105	40.2	154	59.0	02	0.8	00	0.0	261	100
Promedio	100.8	38.9	155.4	60.0	2.8	1.1	00	0.0	261	261

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

El 60% de los encuestados que laboran en la empresa EPSEL S.A., refieren que algunas veces existe la posibilidad de promoción del personal. A diferencia del 1.1% que considera que casi siempre existe promoción. Esto refleja un descontento en los colaboradores de dicha empresa, la cual debe corregirse, ya que eso ayudaría a que el trabajador se sienta reconocido por su trabajo y se desenvuelva de manera eficiente y eficaz.

Tabla 14

Ambiente físico del trabajo del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Ambiente físico del trabajo	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Dirección brinda ambientes con higiene	25	9.6	182	69.7	45	17.3	09	3.4	261	100
La Dirección brinda espacio físico adecuado	55	21.1	105	40.3	67	25.6	34	13.0	261	100
La Dirección brinda ambientes con iluminación adecuada	34	13.0	151	57.9	45	17.2	31	11.9	261	100
La Dirección brinda ambientes con ventilación adecuada	71	27.2	110	42.1	55	21.1	25	9.6	261	100
La Dirección brinda ambientes con temperatura adecuada	57	21.9	148	56.7	46	17.6	10	3.8	261	100
Promedio	48.4	18.5	139.2	53.3	51.6	19.7	21.8	8.3	261	100

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

Con respecto al ambiente físico que mantiene la empresa EPSEL S.A., el 53.3% afirma que algunas veces la Dirección de la empresa les brinda un ambiente con buena higiene, con espacios físicos adecuados, con iluminación y ventilación adecuada y temperatura adecuada. El tener un ambiente de trabajo en buenas condiciones, también repercute en el desempeño de los trabajadores y por ende de los usuarios.

Tabla 15

Satisfacción con el trabajo del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Satisfacción con el trabajo	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Dirección proporciona oportunidades en el trabajo	82	31.4	144	55.2	24	9.2	11	4.2	261	100
La Dirección brinda posibilidades de destacarse	94	36.0	133	51.0	29	11.1	05	1.9	261	100
La Dirección reconoce su gusto por el trabajo	86	33.0	138	52.8	20	7.7	17	6.5	261	100
La Dirección reconoce su capacidad en el cumplimiento de metas	88	33.7	149	57.1	13	5.0	11	4.2	261	100
La Dirección aprueba que sea un trabajador retador	51	19.5	172	65.9	38	14.6	00	0.0	261	100
Promedio	80.2	30.7	147.2	56.4	24.8	9.5	8.8	3.4	261	100

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

En la tabla 9, podemos observar que, el 56.4% de los encuestados refieren que, solo algunas veces sienten satisfacción con el trabajo que desempeñan. Esto debido, probablemente a la falta de oportunidades y/o reconocimiento por su labor dentro de la empresa. Esto es negativo en el cumplimiento de la misión y visión de la empresa EPSEL S.A.

Tabla 16

Compensación y beneficio del Personal que labora en EPSEL S.A. - 2020

Compensación y beneficio	Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Dirección respeta el cumplimiento de acuerdos legales	83	31.8	125	47.9	32	12.3	21	8.0	261	100
La Dirección está dispuesta a la negociación laboral	67	25.7	149	57.1	30	11.5	15	5.7	261	100
La Dirección brinda una adecuada remuneración frente al trabajo de los servidores	116	44.4	108	41.4	37	14.2	00	0.0	261	100
La Dirección promueve remuneraciones niveladas en comparación con la que se ofrece en el mercado	113	43.3	122	46.7	26	10.0	00	0.0	261	100
La Dirección proporciona incentivos y reconocimientos por su labor en la empresa	94	36.0	130	49.8	24	9.2	13	5.0	261	100
Promedio	94.6	36.2	126.8	48.6	29.8	11.4	9.8	3.8	261	100

Fuente: Cuestionario de factores de bienestar laboral

El 48.6% manifiesta que algunas veces ha recibido alguna compensación y beneficio por su labor desempeñada. Esto debido probablemente, por no estar de acuerdo con la remuneración percibida o por la falta de nivelación con otros trabajadores, respecto a su remuneración.

3.2. Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación, son concordantes con otras investigaciones. Así tenemos que, en el presente estudio los trabajadores de EPSEL S.A., no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el desarrollo de la gestión por competencias. Al respecto, los resultados obtenidos por Ávila (2016), afirma que es importante identificar las diversas competencias de los colaboradores, originando de esta manera conocimientos de su quehacer según sus habilidades, destrezas y comportamientos que facilite llevar a cabo sus funciones. Por lo tanto, se debe poner atención en forma particular de los trabajadores en el desarrollo de las actividades, promoviendo ante todo motivación y confianza.

Asimismo, Vera (2016) manifiesta que la gestión por competencia en particular de cada colaborador conlleva a la calidad en los quehaceres propios a ejecutar, lo que se traduciría en una oposición ante cualquier cambio. También, enfatiza en que, los trabajadores necesitan tener conocimiento cómo está organizada la empresa, las normas de trabajo, lo cual repercutirá positivamente en su desempeño laboral.

Sin embargo, Palomino. (2016) llegó a concluir que, la gestión por competencias que se desarrolla en la organización se encuentra en un nivel regular según la opinión de los colaboradores del Área de RR. HH.

Otro resultado encontrado en la presente investigación, fue que los trabajadores de EPSEL S.A., solo algunas veces está de acuerdo con el bienestar laboral. Sobre este resultado, autores como Checalla y Pajuelo (2018) encontraron que, más prevalecieron en el desempeño laboral, el cual se sitúa en un nivel malo; en las dimensiones experiencia y compromiso, relaciones interpersonales, bienestar laboral, desempeño, capacitación y valores.

Sin embargo, Lira (2018) obtuvo como resultado que, el 87% de las empresas en el mundo presentan un nivel bajo de compromiso por parte de sus

trabajadores, siendo un problema más frecuente con el cual se enfrentan muchas empresas.

Finalmente, se comprobó la hipótesis que, hay relación positiva entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. 2020. Al respecto, Sosa (2018) encontró como resultado que, se presenta una relación significativa y directa entre las variables gestión por competencias y el desempeño laboral de la muestra en estudio.

De igual forma, Véliz (2017) demostró que, existe relación directa entre las variables, gestión del conocimiento con el desempeño laboral.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que existe una relación directa entre ambas variables, se debe mejorar algunos aspectos de la gestión por competencia, debido a que los trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las siguientes dimensiones: capacitación de los colaboradores, selección del personal, retención del personal, el reclutamiento y la incorporación de los trabajadores.

De igual forma, en el bienestar laboral se debe trabajar en mejorar la relación con la dirección de la empresa, tomar en cuenta la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, promocionar al personal, mejorar el ambiente de las oficinas y utilizar mejores estrategias para que los trabajadores se sientan satisfechos con el trabajo que desarrollan. De esta manera, tanto la empresa, como los trabajadores y los usuarios, se verán beneficiados directa o indirectamente.

3.3. Aporte científico

PLAN DE CAPACITACIÓN: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE EPSEL S.A. – 2020

A. Introducción:

La formación y la capacitación deben ser entendidas como un proceso educativo, sistémico y ordenado, por medio del cual los servidores enriquecen, adquieren, actualizan o perfeccionan conocimientos específicos para tener un mejor desempeño en su puesto de trabajo. La capacitación tiene una importancia fundamental, debido a que permite modernizar y dinamizar la administración y la gestión de una empresa.

Por otro lado, el objetivo principal de la capacitación, es desarrollar de forma integral el desarrollo de técnicas, habilidades y valores, frente al desempeño de sus funciones de manera eficaz y eficiente, que les permita realizarse como seres humanos y tener acceso a la capacitación profesional.

El plan de capacitación propuesto está dirigido a los trabajadores de EPSEL S.A., y contribuye a la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos y operativos institucionales.

Por lo tanto, la empresa EPSEL S.A., requiere efectuar acciones de capacitación con orientación al fortalecimiento del bienestar laboral de los trabajadores para lo cual, entre otras acciones, se propone diseñar el Plan de Capacitación con la correspondiente programación de las acciones, con la finalidad de que los trabajadores tengan efectos positivos en las relaciones con la empresa.

B. Fundamentación

El propósito de esta propuesta es proponer un Plan de Capacitación que permita mejorar la gestión por competencias relacionado con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020. De tal manera que, los trabajadores se sientan motivados y sientan que son parte importante para la empresa, lo cual repercutirá en la mejora de su desempeño dentro de cada una de las áreas donde se desempeñan.

Muchas veces se deja de lado el desarrollo de procesos de capacitación dirigida a los trabajadores en la empresa, sin embargo, se debe considerar que estos procesos generan cambios significativos y despiertan el interés y motivación en atención a los nuevos cambios y exigencias que el mercado laboral exige. Asimismo, se debe tomar atención por todo aquello que ocurre dentro de la empresa; es decir, analizar si el personal es capaz de mostrar un adecuado desempeño para ocupar un determinado puesto de trabajo, siendo además tener en consideración aspectos como el clima y la cultura organizacional, las capacidades y competencias de los trabajadores, el desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.

C. . OBJETIVOS

General:

Proponer un Plan de Capacitación que permita mejorar la gestión por competencias relacionada con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.

Específicos:

1. Fortalecer competencias en selección de personal idóneo para puestos de trabajo.
2. Fortalecer competencias en clima y cultura organizacional.
3. Fortalecer competencias en desarrollo personal – habilidades blandas.
4. Fortalecer competencias orientadas a promover un ambiente de trabajo colaborativo.

D. Cronograma de actividades

Tabla 17

Cronograma de actividades de Plan de Capacitación

Actividades/mes	2021											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1. Selección de personal idóneo para puestos de trabajo.					X	X						
2. Clima y cultura organizacional.							X	X				
3. Desarrollo de capacidades y competencias.									X	X		
4. Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.											X	X

Elaboración: propia

E. Desarrollo de la propuesta

a. Elaborar perfiles adecuados para la selección de personal idóneo para puestos de trabajo.

Estrategia: Capacitación en selección de personal idóneo

Objetivos:

Conocer las estrategias para la selección de personal idóneo para puestos de trabajo.

Descripción:

La capacitación respecto a la selección de personal idóneo para puestos de trabajo, permitirá a la empresa contar con personal idóneo para cada puesto de trabajo.

Serán 2 capacitaciones, una por mes en mayo y junio. El primer tema será Conocer las técnicas de selección de personal idóneo para puesto de trabajo; y el segundo tema es desarrollo y mantenimiento del personal.

Tabla 18

Cronograma de capacitación: selección de personal idóneo para puestos de trabajo

Curso	Temas	Responsables	Fecha	Hora
Selección de personal idóneo para puestos de trabajo.	Elaborar perfiles adecuados de selección de personal idóneo para puesto de trabajo	Capacitador	Mayo de 2021	11:00 am – 1:00 pm
	Desarrollo y mantenimiento del personal.	Capacitador	Mayo de 2021	11:00 am – 1:00 pm
Duración				6hrs/2 días
Elaboración: propia				

Tabla 19

Presupuesto de capacitación: selección de personal idóneo para puestos de trabajo

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Alquiler auditorio	hora/día	02	200.00	400.00
Certificados	Unidad	57	5.00	285.00
Lapiceros	Unidad	57	0.5	28.50
Fólder	Unidad	57	0.5	28.50
Papel A-4	Ciento	01	12.00	12.00
Refrigerio	Unidad	57	12.00	684
Ponente	hora/día	02	300.00	600.00
Total Presupuesto				S/2038.00
Elaboración: propia				

b. Capacitar al personal sobre el clima y cultura organizacional.

Estrategia: Técnicas para mejorar el clima y cultura organizacional.

Objetivos:

Conocer y ejecutar las técnicas para mejorar el clima y cultura organizacional.

Descripción:

La capacitación respecto al el clima y cultura organizacional, permitirá a la empresa contar con personal comprometido e identificado con la empresa. Serán 2 capacitaciones, una por mes en julio y agosto. El primer tema será sobre liderazgo y trabajo en equipo; y el segundo tema es sobre clima y cultura organizacional.

Tabla 20

Cronograma de capacitación: clima y cultura organizacional

Curso	Temas	Responsables	Fecha	Hora
Clima y cultura organizacional.	Liderazgo y trabajo en equipo.	Capacitador	julio de 2021	11:00 am – 1:00 pm
	Estrategias motivacionales	Capacitador	Agosto de 2021	11:00 am – 1:00 pm
Duración				6hrs/2 días

Elaboración: propia

Tabla 21

Presupuesto de capacitación: clima y cultura organizacional

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Alquiler auditorio	hora/día	02	200.00	400.00
Certificados	Unidad	57	5.00	285.00
Lapiceros	Unidad	57	0.5	28.50
Fólder	Unidad	57	0.5	28.50
Papel A-4	Ciento	01	12.00	12.00
Refrigerio	Unidad	57	12.00	684
Ponente	hora/día	02	300.00	600.00
Total Presupuesto				S/2038.00

Elaboración: propia

c. Desarrollo de capacidades y competencias

Estrategia: Técnicas para mejorar las capacidades y competencias de los colaboradores.

Objetivos:

Conocer y aplicar técnicas para mejorar las capacidades y competencias de los colaboradores.

Descripción:

El desarrollo de capacidades y competencias, permitirá a la empresa mejorar el desarrollo de las capacidades y competencias de los colaboradores. Serán 2 capacitaciones, una por mes en septiembre y octubre. El primer tema será sobre evaluación del desempeño y capacidades de los trabajadores; y el segundo tema es sobre impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos.

Tabla 22

Cronograma de capacitación: desarrollo de capacidades y competencias

Curso	Temas	Responsables	Fecha	Hora
Desarrollo de capacidades y competencias	Evaluación del desempeño y capacidades de los trabajadores	Capacitador	Septiembre de 2021	11:00 am – 1:00 pm
	Sobre impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos.	Capacitador	Octubre de 2021	11:00 am – 1:00 pm
Duración				6hrs/2 días
Elaboración: propia				

Tabla 23

Presupuesto de capacitación: desarrollo de capacidades y competencias

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Alquiler auditorio	hora/día	02	200.00	400.00
Certificados	Unidad	57	5.00	285.00
Lapiceros	Unidad	57	0.5	28.50
Fólder	Unidad	57	0.5	28.50
Papel A-4	Ciento	01	12.00	12.00
Refrigerio	Unidad	57	12.00	684
Ponente	hora/día	02	300.00	600.00
Total				S/2038.00
Presupuesto				

Elaboración: propia

d. Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.

Estrategia: Técnicas para mejorar el nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.

Objetivos:

Conocer y aplicar técnicas para mejorar el nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo de los colaboradores.

Descripción:

El desarrollo de capacidades y competencias, permitirá a la empresa mejorar el nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo. Serán 2 capacitaciones, una por mes en noviembre y diciembre. El primer tema será sobre el desarrollo del Talento Humano y el segundo tema es sobre el manteniendo las relaciones laborales.

Tabla 24

Cronograma de capacitación Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo

Curso	Temas	Responsables	Fecha	Hora
Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.	Desarrollo del Talento Humano. Manteniendo las relaciones laborales.	Capacitador Capacitador	Noviembre de 2021 Diciembre de 2021	11:00 am – 1:00 pm 11:00 am – 1:00 pm
Duración				6hrs/2 días

Elaboración: propia

Tabla 25

Presupuesto de capacitación Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Alquiler auditorio	hora/día	02	200.00	400.00
Certificados	Unidad	57	5.00	285.00
Lapiceros	Unidad	57	0.5	28.50
Fólder	Unidad	57	0.5	28.50
Papel A-4	Ciento	01	12.00	12.00
Refrigerio	Unidad	57	12.00	684
Ponente	hora/día	02	300.00	600.00
Total				S/2038.00
Presupuesto				

Elaboración: propia

Tabla 26

Resumen de la Temática y Presupuesto

Descripción	Objetivos	Cursos	Temas	Responsables	Fecha	Hora	Costo
Contenidos 1	Conocer las estrategias para la selección de personal idóneo para puestos de trabajo	Selección de personal idóneo para puestos de trabajo.	Elaborar perfiles adecuados de selección de personal idóneo para puesto de trabajo	Capacitador	Mayo de 2021	11:00 am – 1:00 pm	S/.2038.00
			Desarrollo y mantenimiento del personal.	Capacitador	Mayo de 2021	11:00 am – 1:00 pm	
		Duración					
Contenidos 2	Conocer y ejecutar las técnicas para mejorar el clima y cultura organizacional.	Clima y cultura organizacional.	Liderazgo y trabajo en equipo.	Capacitador	julio de 2021	11:00 am – 1:00 pm	S/.2038.00
			Estrategias motivacionales	Capacitador	Agosto de 2021	11:00 am – 1:00 pm	
		Duración					
Contenidos 3	Conocer y aplicar técnicas para mejorar las capacidades y competencias de los colaboradores.	Desarrollo de capacidades y competencias	Evaluación del desempeño y capacidades de los trabajadores	Capacitador	Septiembre de 2021	11:00 am – 1:00 pm	S/.2038.00
			Sobre impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos.	Capacitador	Octubre de 2021	11:00 am – 1:00 pm	
		Duración					
Contenidos 4	Conocer y aplicar técnicas para mejorar el nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo de los colaboradores.	Nivel de desarrollo personal y un buen ambiente de trabajo.	Desarrollo del Talento Humano.	Capacitador	Noviembre de 2021	11:00 am – 1:00 pm	S/.2038.00
			Manteniendo las relaciones laborales.	Capacitador	Diciembre de 2021	11:00 am – 1:00 pm	
		Duración					
Total de presupuesto requerido							S/.8152.00

Los costos requeridos para la implementación del Plan de Capacitación formulado son mínimos, en relación a los beneficios que se lograrían respecto a las mejoras en el bienestar de los trabajadores. Por tanto, haciendo un análisis sencillo del costo la propuesta, versus los beneficios obtenidos, el presupuesto requerido representa un 0.11% de los ingresos mensuales de la empresa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Los trabajadores de EPSEL S.A., afirman que están “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con el desarrollo de la gestión por competencias de las siguientes dimensiones: reclutamiento y selección del trabajador (6.5%), incorporación del personal (2,8%), capacitación de los colaboradores (2,8%) y retención del personal (2,4%). La mayor parte de los trabajadores encuestados mencionan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con las dimensiones evaluadas, asimismo se evidencia que existe una importante proporción de trabajadores que no se encuentra conforme con el desarrollo de los procesos en las dimensiones evaluadas.

Los trabajadores de EPSEL S.A., referente a la variable bienestar laboral, afirman que “casi siempre” o “siempre” se encuentran identificados en baja proporción, según se muestra en las siguientes dimensiones: relación con la dirección de la empresa (4.3%), participación en la toma de decisiones (1,8%), promoción del personal (1,1%), mejorar el ambiente de las oficinas (28%) satisfacción con el trabajo desarrollado (12,9%) y compensación y beneficio (15,2%). La mayor parte de los trabajadores mencionan que “nunca” o “algunas veces” se han sentido identificados con las dimensiones de bienestar laboral evaluadas.

Se propuso un Plan de Capacitación, que permita mejorar la gestión por competencias relacionada con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020, a partir de las dimensiones susceptibles de mejora identificadas en el estudio, como un aporte científico de la investigación.

Existe relación significativa (0,01) entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, considerando que a un nivel de confianza de 95% sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable

bienestar laboral del personal. Por lo que se determina que, a mayor bienestar laboral, mejoran las dimensiones de la gestión por competencias.

4.2 RECOMENDACIONES

Realizar la presentación de resultados a funcionarios y directivos de la empresa EPSEL S.A. que permita sensibilizarlos respecto a la importancia de implementar procesos de mejora para la gestión por competencias que se oriente a la mejora del bienestar laboral de los trabajadores.

Se recomienda a la empresa EPSEL S.A., implementar un sistema de gestión por competencias para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores, enfocándose en las dimensiones incorporación del personal, retención del personal, reclutamiento y selección de personal y capacitación de los colaboradores.

Se recomienda a la empresa EPSEL S.A., elaborar un plan de capacitación orientado a mejorar el bienestar laboral de los colaboradores, enfocándose en las dimensiones relación con dirección, participación en decisiones, posibilidad de promoción, ambiente físico del trabajo satisfacción con el trabajo, compensación y beneficio.

Se sugiere trabajar en el cumplimiento de metas en el tiempo establecido, incluyendo un plan de mejora en la gestión por competencias y el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. (3ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Aquino, J. Vola-Luhrs, R. Arecco, M. y Aquino, J. (2004). *Recursos Humanos*. (3era ed.). Ediciones Macchi.
- Argimon J, Jiménez J, Métodos de investigación clínica y epidemiológica. 4ª ed. España. ELSEVIER; 2013
- Ávila, C. (2017). *Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera*. Universidad Central. Bogotá – Colombia.
- Borja y Salgado (2018). *Nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de la Empresa Fratelli Perú S.A.C. de Arequipa durante el año 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Burga y Wiese (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Calderón y Facho (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Lambayeque. Perú.
- Checalla, Y. y Pajuelo, E. (2018). *Gestión de personal por competencias para el desempeño laboral en universidad los ángeles de Chimbote Católica, filial Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.

Cruz, P. y Vega, G. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. (Tesis inédita de pregrado). Universidad de Antofagasta, Antofagasta.

Cuesta, A. (2018). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones Ecoe.

Delgado S. y B. Ventura (2010). *Recursos Humanos*. (4ª. ed.). España: Paraninfo.

Duro, A. (2013). *Psicología de calidad de vida laboral desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (1era. Ed). Madrid. España: Pirámide.

Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010). *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo*. (Artículo). TURyDES. Vol. 3, Nº 8.

Gan, F. y Trigine, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Díaz de Santos.

Gestión Efectiva. (2016). *Bienestar laboral*.
<http://gestionefectiva.webnode.com.co/referencia-de-servicios/bienestar-social-laboral/>

Giorgio, P. (Noviembre de 2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile.

Gubatanga, F. L. y Gacho, R. (2018). *Human Resource Competency and Job Performance: The Case of Administrative Staff in a Philippine State University*. Australian Academy of Business and Economics Review. Australian Academy of Business and Economics Review, 4(1), 17-28. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6u>

Guba, E. & Lincoln, Y. (1981). *Effective evaluation*. San Francisco : Jossey Bass.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. México.
- Isla P. (2017). *Memoria Anual 2017. Informe*. Editor: Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales. Coruña, España.
- Laruta, J. y Humpiri, E. (2017). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad provincial de Caylloma 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Lira, J. (2018). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. E Comercio. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresasconsidera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Llaguento (2020). Fortalecimiento de competencia y desempeño laboral del personal administrativo del Centro de Formación en Turismo filial Chiclayo, Lambayeque. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1ª ed.). Creative Commons. Barcelona, España
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. Universidad de Valencia. https://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mondy, R. Noe, R. Dessler, G. Robbins, S. y T. Judge (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

Moreno, B. y Hernández, E. (2013). *Salud Laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.wont.uji.es%2FWebSite%2Findex.php%2Fes%2Fpublicaciones%2Fcategory%2F23-2013%3Fdownload%3D93%3A%2Fsalud-laboral-riesgos-laborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-la-adiccion-al-trabajo&ei=erleU634C8Wg2QW5qIDIAQ&usq=AFQjCNHV_fL5iEOZDsp8Owt_MsQxLC5evg

Moreno, K. (2016). *Modelo de gestión de competencias para mejorar el desempeño laboral de la empresa "Explocen C.A" ubicada en la ciudad de Latacunga en el km 2 1/2 vía Saquisilí-Poaló en el periodo 2015-2016*. (Tesis de grado). Universidad técnica de Cotopaxi). Latacunga, Ecuador.

Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo*. Psicogente. <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/31/35>

Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación_Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ª ed.). Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Colombia.

Palomino, S. (2016). *Gestión por competencias en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Golden Investment S.A., Lima, año 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

Paredes, A. (2017). *Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26761/1/09%20GTH.pdf>

- Pigou, A. (2014). "Abriendo Camino al Conocimiento". Revista Electrónica en Ciencias Económicas. file:///C:/Users/ALEXANDRA/Downloads/DialnetTeoriaDelBienestarYEIOptimoDeParetoComoProblemasMi-5109420.pdf.
- Peiró, J. Ayala, Y. Tordera, N. Lorente, L. y Rodríguez, I. (2014). *Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación*. (Artículo). Papeles del Psicólogo, Vol. 35(1), pp. 5-14.
- Preciado, A. (2010). *Modelo de Evaluación por Competencias Laborales*. (8ª. ed.). México: Cruz.
- Rath, T. y Harter, J. (2011). La ciencia del bienestar: Los 5 elementos esenciales. <http://books.google.es/books?id=EPMZ7cpS4aYC&printsec=frontcover&dq=bienestar&hl=en&sa=X&ei=PUeaU5HKLLSmsATBiYDQDQ&ved=0CHkQ6AEwCTgK#v=onepage&q=bienestar&f=false>
- Reyes, A. (2020). Aplicación del paquete estadístico para ciencias sociales en la investigación y gestión del conocimiento. REDEL. Revista Granmense de Desarrollo Local, Vol.16. <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Omar%20Serrepe/Mis%20documentos/Downloads/1532-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5239-1-10-20200419.pdf>
- Reynosa, E. (2014, 26 de diciembre). Marco teórico referencia. Teoría y metodología [web blogpost]. <http://interactivoucv.blogspot.com/2014/12/marco-teoricoreferencial.html>
- Robbins, S. y M. Coulter (2014). *Administración*. (12a. ed.). México: Pearson Educación.

- Rodríguez, J. (2012). *Administración moderna de personal*. (8ª. ed.). México: CengageLearning.
- Ruiz, M. (2012). Validación de un instrumento para el estudio de la sensibilidad intercultural en la provincia de Castellón. (Tesis doctoral). Universidad Jaime I de Castellón. España.
- Salazar, H. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Sánchez, M. (2016). *Bienestar laboral y su influencia en las organizaciones*. <http://www.gerencie.com/bienestar-laboral-y-su-influencia-en-lasorganizaciones>.
- Sosa (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Uribe, F. y Acosta, M. (2011). *Bienestar social y democracia: Psicología Social*. México: Editorial: Miguel Ángel Porrúa/UA.
- Véliz, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Vera, E. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portovejo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad técnica de Manabí. Manabí – Ecuador.

Werther, W. y Davis, K. (2003). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas.* (6ta. Ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL/ESPECIFICO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICA E INSTRUMENTOS
Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020	<p>¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020?</p> <p>Específicos</p> <p>1. ¿Cómo es la gestión por competencias de los trabajadores de EPSEL S.A.?</p> <p>2. ¿Cómo es el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Diagnosticar la gestión por competencias de los trabajadores de EPSEL S.A.</p> <p>2. Diagnosticar el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.</p>	<p>Hi: Si existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.</p> <p>HO: No existe relación positiva y significativa entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020.</p>	<p>Independiente: Gestión por competencias.</p> <p>Dependiente:</p>	<p>Reclutamiento y selección del Personal.</p> <p>Incorporación del personal.</p> <p>Capacitación del personal.</p> <p>Retención del personal.</p> <p>-Relación con la dirección.</p> <p>-Participación en decisiones.</p> <p>-Posibilidad de promoción.</p> <p>-Ambiente físico de trabajo.</p> <p>-Satisfacción con el trabajo.</p> <p>-Compensación y beneficios</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

**ANEXO 2
CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

DATOS GENERALES

Edad	Sexo		Condición	
	Masculino	Femenino	Nombrado	Contratado

INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 32 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

Leyenda	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Reclutamiento y selección del Personal					
1. Las acciones del personal responden a planes de largo plazo.					
2. Se coordina y planifica oportunamente con la oficina de recursos humanos para cubrir una vacante.					
3. Se utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información en materia de recursos humanos					
4. Las evaluaciones llevadas a cabo están relacionadas con el puesto de trabajo					
5. Las entrevistas son objetivas y adecuadas para cubrir los puestos de trabajo					
6. Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos					
7. Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
8. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
Dimensión: Incorporación del personal					
9. El personal nuevo pasa por un proceso de inducción o adecuación al cargo					
10. Se utiliza la ayuda profesional o memorización para desarrollar las capacidades en el personal					
11. Se utilizan procesos para mejorar o potenciar las capacidades y habilidades en el personal					
12. La oficina de recursos humanos fortalece continuamente las capacidades laborales					
13. Se promueve temas como cultura organizacional en el trabajo					
14. Se mantiene un buen clima laboral en la institución					
15. Se percibe una buena comunicación organizacional en la institución					
16. Existe sinergia laboral que le permita ejecutar bien sus actividades					
Dimensión: Capacitación del personal					
17. Se aplica evaluaciones de desempeño					
18. Se programan y realizan actividades de capacitación a los trabajadores permanentemente					
19. El área de personal realiza entrenamientos permanentes para los puestos de trabajo					
20. Se desarrolla el talento de los trabajadores					
21. Tiene usted autonomía al momento de tomar decisiones en su campo					

22. El personal participa en la elaboración de los programas de desarrollo de capacidades y habilidades					
23. Se diagnostican las necesidades de capacitación de los trabajadores					
24. Se llevan a cabo acciones para la implementación del plan de capacitación					
Dimensión: Retención del personal					
25. Se encuentra motivado para desarrollar sus actividades					
26. Se reconoce el esfuerzo y dedicación del trabajador					
27. Los incentivos y remuneración percibida responden a sus expectativas					
28. Se promueve una actitud de compromiso con la institución					
29. Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar					
30. La relación laboral donde usted interactúa es buena					
31. La institución le brinda todos los recursos para realizar sus labores					
32. Sus ideas son escuchadas por la jefatura y nivel directivo					

ANEXO 3

CUESTIONARIO: FACTORES DE BIENESTAR LABORAL

Marca respuesta con una X

Dirección: Gerencia General y

Directorio

N°	Relación con la dirección	1	2	3	4
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	La Dirección promueve las relaciones interpersonales				
2	La Dirección brinda apoyo para el desempeño laboral				
3	La Dirección ejerce con frecuencia labores de supervisión				
4	La Dirección promueve la calidad de la evaluación de los resultados alcanzados.				
5	La Dirección proporciona asesoría y seguimiento en el desempeño laboral				
N°	Participación en decisiones	1	2	3	4
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
6	La Dirección brinda autonomía al personal en sus labores				
7	La Dirección busca el involucramiento del personal en la mejora de los procesos.				
8	La Dirección está dispuesta a aceptar sus opiniones				
9	La Dirección incentiva la participación en las decisiones				
10	La Dirección acepta las decisiones-acciones de los trabajadores				
N°	Posibilidad de promoción	1	2	3	4
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11	La Dirección brinda oportunidades de formación				
12	La Dirección brinda oportunidades de promoción				
13	La Dirección brinda planes de carrera y ascensos.				
14	La Dirección considera importante la evaluación de necesidades de desarrollo				
15	La Dirección promueve capacitación en formación para el cambio				
N°	Ambiente físico de trabajo	1	2	3	4
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
16	La Dirección brinda ambientes con higiene				
17	La Dirección brinda espacio físico adecuado				
18	La Dirección brinda ambientes con iluminación adecuada				

19	La Dirección brinda ambientes con ventilación adecuada				
20	La Dirección brinda ambientes con temperatura adecuada				
N°	Satisfacción con el trabajo	1	2	3	4
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
21	La Dirección proporciona oportunidades en el trabajo				
22	La Dirección brinda posibilidades de destacarse				
23	La Dirección reconoce su gusto por el trabajo				
24	La Dirección reconoce su capacidad en el cumplimiento de metas				
25	La Dirección aprueba que sea un trabajador retador				
N°	Compensación y beneficios	1	2	3	4
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
26	La Dirección respeta el cumplimiento de acuerdos legales				
27	La Dirección está dispuesta a la negociación laboral				
28	La Dirección brinda una adecuada remuneración frente al trabajo de los servidores				
29	La Dirección promueve remuneraciones niveladas en comparación con la que se ofrece en el mercado				
30	La Dirección proporciona incentivos y reconocimientos por su labor en la empresa.				

Muchas gracias por su participación

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Administración

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Salas Paredes, Marcos Aniano

Grado Académico: Maestro en Ciencias

Cargo e Institución: Docente – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Nombre del instrumento a validar: **CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Autores del instrumento: Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia y Bach. Pejerrey González, Rocío Janet

Título del Proyecto de Tesis: **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		De 0 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible				19
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems				19
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables				19
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere				19
Viabilidad	Es viable su aplicación				19

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 19.....

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) ...Muy Bueno.....

Observaciones:

Fecha: febrero 2020



Firma:

No. Colegiatura: CLAD 02218

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Administración

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Salas Paredes Marcos Aniano

Grado Académico: Maestro en Ciencias

Cargo e Institución: Docente – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Nombre del instrumento a validar: **CUESTIONARIO: FACTORES DE BIENESTAR LABORAL**

Autor del instrumento: Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia y Bach. Pejerrey González, Rocío Janet

Título del Proyecto de Tesis: **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente De 0 a 5	Regular De 6 a 10	Bueno De 11 a 15	Muy bueno De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible				19
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems				18
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables				19
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere				19
Viabilidad	Es viable su aplicación				19

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) ...19.....

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) Muy Bueno.....

Observaciones

Fecha: febrero 2020



Firma:

No. Colegiatura: Colegiatura CLAD 02218

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Administración

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Nevado Chauca Merly del Rocío

Grado Académico: Maestro

Cargo e Institución: Docente UNPRG

Nombre del instrumento a validar: **CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Autores del instrumento: Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia y Bach. Pejerrey González, Rocío Janet

Título del Proyecto de Tesis: **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente De 0 a 5	Regular De 6 a 10	Bueno De 11 a 15	Muy bueno De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible				18
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems				18
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables				18
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere				18
Viabilidad	Es viable su aplicación				18

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 18

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) Muy bueno

Observaciones

Fecha: Enero 2020

Firma: 

No. Colegiatura: 05811

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Administración

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Nevado Chauca Merly del Rocío

Grado Académico: ...Maestro

Cargo e Institución: ...Docente UNPRG

Nombre del instrumento a validar: **CUESTIONARIO: FACTORES DE BIENESTAR LABORAL**

Autor del instrumento: Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia y Bach. Pejerrey González, Rocío Janet

Título del Proyecto de Tesis: **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente De 0 a 5	Regular De 6 a 10	Bueno De 11 a 15	Muy bueno De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible				18
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems				18
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables				18
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere				18
Viabilidad	Es viable su aplicación				18

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20)18.....

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) ...Muy bueno

Observaciones

Fecha: Enero de 2020

Firma: 

No. Colegiatura: 05811

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Administración

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: MARTEL ACOSTA RAFAEL

Grado Académico: MAGÍSTER

Cargo e Institución: DOCENTE UTA - UES - IDAG

Nombre del instrumento a validar: **CUESTIONARIO: FACTORES DE BIENESTAR LABORAL**

Autor del instrumento: Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia y Bach. Pejerrey González, Rocio Janet

Título del Proyecto de Tesis: **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. - 2020**

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		De 0 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible				✓
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems				✓
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables				✓
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere				✓
Viabilidad	Es viable su aplicación				✓

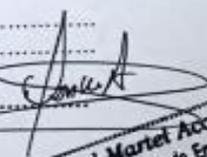
Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 18

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) MUY BUENO

Observaciones NINGUNA

Fecha: 10 Enero 2020

Firma: 

No. Colegiatura 0345

Rafael Martel Acosta
 Mgr. Administración de Empresas

Universidad Señor de Sipán

Escuela Académico Profesional de Administración

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: MARTEL ACOSTA RAFAEL

Grado Académico: MAESTRO

Cargo e Institución: DOCENTE UCA - USS - IDAE

Nombre del instrumento a validar: **CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

Autores del instrumento: Bach. Dávila Perales, Ana Cecilia y Bach. Pejerrey González, Rocio Janet

Título del Proyecto de Tesis: **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**

Indicadores	Criterios	Calificación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		De 0 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible				✓
Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems				✓
Suficiencia	Los ítems son suficientes para medir los indicadores de las variables				✓
Validez	El instrumento es capaz de medir lo que se requiere				✓
Viabilidad	Es viable su aplicación				✓

Valoración

Puntaje: (De 0 a 20) 18

Calificación: (De Deficiente a Muy bueno) MUY BUENO

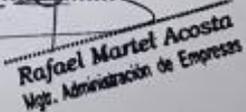
Observaciones

NINGUNA

Fecha: 10 mayo 2020

Firma: 

No. Colegiatura 0345


Rafael Martel Acosta
 Mgtr. Administración de Empresas

ANEXO 5

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



**EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS
DE SANEAMIENTO DE LAMBAYEQUE S.A.**

**" TRABAJAMOS PERMANENTEMENTE PARA LLEVARLE AGUA DE
LA MEJOR CALIDAD, CUIDELA NO LA DESPERDICIE "**

Chiclayo, 12 de marzo de 2020

CARTA N° 148 -2020 EPSEL S.A GG/ORH

Señores

Universidad Señor de Sipán

Facultad de Ciencias Empresariales – Escuela Profesional de Administración
Pimentel. -

Asunto : Aceptación para ejecutar trabajo de investigación - tesis

Es grato dirigirme a ustedes para hacerle llegar mi saludo y a la vez comunicarles que se acepta la ejecución del trabajo de Investigación de Tesis denominado "Gestión por Competencias y su Relación con el Bienestar Laboral de los Trabajadores de EPSEL S.A.-2020", la misma que será desarrollada por los autores Ana Cecilia Dávila Perales y Rocío Janet Pejerrey González.

Se hace saber que nuestra empresa brindará las facilidades correspondientes para el desarrollo del trabajo de investigación.

Hago propicia la ocasión para testimoniaries los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

Abog. ERNÉSTO ALTAMIRANO ARTEAGA
Jefe Oficina de Recursos Humanos



ANEXO 6

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°1088-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 15 de octubre de 2020.

VISTO:

El oficio N° 0342-2020/FACEM-DA-USS de fecha 12 de octubre de 2020, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído del Decano de FACEM de fecha 15/10/2020, respecto a la aprobación de la actualización de proyectos de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán en su Art. 31° indica que la investigación formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada escuela profesional.

Que, en el Art. 36° del mismo Reglamento de Investigación, menciona que el comité de investigación de la escuela profesional aprueba el tema del proyecto de investigación acorde a las líneas de investigación institucional

Que con oficio N° 0342-2020/FACEM-DA-USS de fecha 12 de octubre de 2020, la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración solicita la aprobación de la actualización de los proyectos de tesis presentados por los egresados de su escuela, por haber perdido vigencia.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO 1°: **APROBAR** la actualización de los proyectos de tesis de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración, según se indica en el cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: Dejar sin efecto la Resoluciones que aprobaron los proyectos de tesis iniciales, según extremo correspondiente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Sandra Mary Guarnizo
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

PROYECTO DE TESIS		
APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DOCENTE
- DAVILA PERALES ANA CECILIA. - PEJERREY GONZALEZ ROCIO JANET.	GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EPSEL S.A. – 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
RUFASTO ALVARADO YURIKO CONCEPCIÓN	GESTIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL PARA MEJORAR LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CMAC DE TRUJILLO S.A. – CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 7

FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DE AUTORES

(LICENCIA DE USO)

Pimentel 5 de febrero del 2021

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Las suscritas:

DÁVILA PERALES, ANA CECILIA con DNI 16732010

PEJERREY GONZÁLEZ, ROCÍO JANET con DNI 16627088

En nuestra calidad de autoras exclusivas del trabajo de investigación titulado **Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor Decreto Legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

DÁVILA PERALES, ANA CECILIA	16732010	
PEJERREY GONZÁLEZ, ROCÍO JANET	16627088	

ANEXO 8

FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Aplica

ción

de las

encue

stas

al

perso

nal

de

EPSE

L



Figura 1: Imagen de la encuesta aplicada a un trabajador de la sede comercial de EPSEL S.A

S.A.

Fuente: toma fotográfica propia.

Aplicación de las encuestas al personal de EPSEL S.A.



Figura 2: encuesta aplicada a un trabajador de la sede planta EPSEL S.A.

Fuente: toma fotográfica propia.

Aplicación de las encuestas al personal de EPSEL S.A.



Figura 3: encuesta aplicada a un trabajador de la sede comercial de EPSEL S.A

Fuente: toma fotográfica propia.

Aplicación de las encuestas al personal de EPSEL S.A.



Figura 4: encuesta aplicada a un trabajador de la sede comercial de EPSEL S.A.

Fuente: toma fotográfica propia.

ANEXO 9

REPORTE TURNITIN

Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	documentop.com Fuente de Internet	1%
6	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
8	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%

ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1088-FACEM-USS-2020, presentado por las Bachilleres, Dávila Perales Ana Cecilia y Pejerrey González, Rocío Janet, con su tesis Titulada "**Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020**".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de julio de 2021

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'A. J. García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.