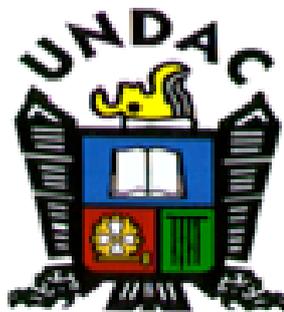


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La gestión del talento humano por competencias y compromiso
laboral en los servidores públicos de la Dirección Regional de
Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Sayda Jackeline CONDOR VIVAR

Bach. Liliana Ernestina FALCON CHAVEZ

Asesor:

Mg. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral
en los servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y
Promoción del Empleo – Pasco, 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
PRESIDENTE

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 007-2023-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Sayda Jackeline CONDOR VIVAR - Liliana Ernestina FALCON CHAVEZ

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La Gestión del Talento Humano por Competencias y Compromiso Laboral en los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, 2022

Asesor:

Mag. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Índice de Similitud: **9%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de enero del 2024

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

Cc.
Arch.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154805046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/01/2024 08:06:28-0500

DEDICATORIA

A Dios, por estar presente en todo momento de nuestra vida, por darme fortaleza para seguir adelante y vencer los obstáculos, siendo el partícipe de este gran logro.

A mis padres Lorenza y Eva por brindarme su apoyo incondicional y la motivación constante en mi desarrollo personal.

Sayda Jackeline

A Dios quien cuida de mí, día a día y me da fortalezas para seguir adelante.

A mis padres Amílcar y Daria por su amor y sacrificio, quienes me dieron la vida, la educación, el apoyo, los consejos y me enseñaron a no rendirme ante los obstáculos que se me presentaban.

A mis hermanas Reyna y Dalila por sus palabras y compañía, quienes son un gran apoyo emocional.

Liliana Ernestina

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño nos han impulsado siempre a perseguir nuestras metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que nos han brindado el soporte material y económico para poder concentrarnos en los estudios y nunca abandonarlos.

Agradecemos muy profundamente a nuestro tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones no hubiésemos podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, lo llevaremos para siempre en la memoria.

Son muchos los docentes que han sido parte de nuestro camino universitario, y a todos ellos les agradecemos por transmitirnos los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Por último, agradecemos a la DRTPE – Pasco y a sus colaboradores por el apoyo brindado durante toda la realización de este trabajo de investigación y a su finalización, también agradecemos a la casa Superior de Estudios la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por los conocimientos adquiridos y la visión necesaria para desarrollar este proyecto que nos habilita como Licenciadas en Administración.

Sayda Jackeline y Liliana Ernestina

RESUMEN

Nuestro estudio tuvo como objetivo. Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, los métodos empleados fueron deductivo, inductivo y analítico. La población y muestra fue de 28 colaboradores de la entidad, la técnica empleada fue la encuesta, como instrumento se utilizó un cuestionario para recolectar información. el instrumento de investigación consta de 12 ítems para la primera variable y 10 ítems en la segunda variable, los cuales fueron debidamente validado mediante el juicio de expertos. Su confiabilidad está determinada por la estadística de confiabilidad del alfa de Cronbach, cuyo valor es 0.823.

Al calcular nuestro nivel de correlación se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.926, el p-valor es menor que α ($0,000 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que: Existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Palabras clave: Gestión del talento humano por competencias, compromiso laboral, servidores públicos.

ABSTRACT

Our study aimed. Determine the level of relationship between the management of human talent by competencies and the labor commitment in the public servants of the regional directorate of labor and employment promotion - Pasco.

The research was of the applied type, of a descriptive correlational level, with a non-experimental cross-sectional design, the methods used were deductive, inductive and analytical. The population and sample was 28 employees of the entity, the technique used was the survey, as an instrument a questionnaire was used to collect information. The research instrument consists of 12 items for the first variable and 10 items for the second variable, which were duly validated through expert judgment. Its reliability is determined by the Cronbach's alpha reliability statistic, whose value is 0.823.

When calculating our level of correlation, a Pearson correlation coefficient of 0.926 was found, the p-value is less than α ($0.000 < 0.05$); therefore, the null hypothesis is rejected, it is concluded that: There is a high relationship between the management of human talent by competencies and the labor commitment in the public servants of the regional labor and employment promotion department - Pasco.

Keywords: Management of human talent by competencies, work commitment, public servants.

INTRODUCCIÓN

Nuestro estudio tiene como principal objetivo el determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco. Las grandes organizaciones hoy en día lo que buscan es identificar, gestionar y desarrollar las competencias de sus colaboradores, para poder ponerlas al servicio de la entidad y poder con ello lograr con mayor facilidad sus objetivos y/o metas.

Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimiento, o capacidades cognoscitivas o de conducta: cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces. (Lopez, 2010, p. 5)

La gestión por Competencias a conseguido tener suma importancia dentro de la gestión del talento humano, ya que lo que se busca es que las competencias de los colaboradores sean componentes para lograr con facilidad los objetivos y/o metas institucionales, ya que el desafío que enfrentan actualmente las entidades es ser cada día más eficientes y eficaces en lograr satisfacer las necesidades de la población (en el caso de las entidades públicas).

Robbins y Judge (2009) nos maifiestan respecto al compromiso laboral como aquel que estudia el desenvolvimiento de los colaboradores en el ámbito laboral, así como este comportamiento influye en su desempeño al momento de realizar sus labores.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco, no es ajena a esta realidad, es por ello que, desde ese punto de vista, decidimos realizar la

presente investigación con el propósito de buscar alternativas a los problemas encontrados.

El desarrollo de nuestra investigación se realizó en función al esquema aprobado por nuestra alma mater, por lo que su estructura es de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema, en la que se encuentra: identificación del problema, delimitación del problema, objetivo de investigación, importancia, alcance de la investigación, así como las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Base teórica, que incluye: antecedentes de investigación a nivel internacional, nacional y local, base teórica científica y conceptual, así como el planteamiento de las hipótesis, identificación de las variables de investigación, las definiciones de términos básicos y la operacionalización de nuestras variables.

Capítulo III: Métodos de investigación, que incluyen: la determinación de métodos de investigación, tipos de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, población de investigación y determinación de nuestras, técnicas y herramientas de recopilación de información, las estadísticas de tratamiento e interpretación de procedimientos de investigación y la orientación ética, filosófica y epistemológica.

Capítulo IV. Presentación y discusión de resultados, empieza con la descripción del trabajo de campo, presentación y análisis de resultados, contratación de hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente presentamos las respectivas conclusiones a las que se arribó y algunas recomendaciones.

Al presentar este estudio a consideración de los honorables miembros del Jurado, lo realizamos con mucha humildad, abierto a vuestras sugerencias, así como a las críticas constructivas. El mismo que enriquecerá la investigación y servirá de fuente a las futuras investigaciones.

Los Autores

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
	1.2.1. <i>Delimitación Temporal</i>	3
	1.2.2. <i>Delimitación Espacial</i>	3
	1.2.3. <i>Delimitación Social</i>	3
	1.2.4. <i>Delimitación Conceptual</i>	4
1.3.	Formulación del problema	4
	1.3.1. <i>Problema general</i>	4
	1.3.2. <i>Problemas específicos</i>	4
1.4.	Formulación de objetivos	4
	1.4.1. <i>Objetivo general</i>	4
	1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	5
1.5.	Justificación de la investigación	5
	1.5.1. <i>Justificación Práctica</i>	5
	1.5.2. <i>Justificación Teórica</i>	6

1.5.3. <i>Justificación Metodológica</i>	6
1.5.4. <i>Justificación de Conveniencia</i>	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	8
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	9
2.1.3. <i>Antecedente Regionales</i>	12
2.2. Bases teóricas – científicas.....	13
2.2.1. <i>Gestión del talento humano</i>	13
2.2.2. <i>Competencias</i>	15
2.2.3. <i>Gestión del talento humano por competencias</i>	16
2.2.4. <i>Evaluación de competencias laborales</i>	19
2.2.5. <i>Dimensiones de la Gestión del talento humano por competencias</i>	19
2.2.6. <i>Compromiso laboral</i>	21
2.2.7. <i>Dimensiones del compromiso laboral</i>	22
2.3. Definición de términos básicos	24
2.4. Formulación de hipótesis	26
2.4.1. <i>Hipótesis general</i>	26
2.4.2. <i>Hipótesis específicas</i>	26
2.5. Identificación de variables.....	26
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	27

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	28
3.2. Nivel de investigación	28
3.3. Métodos de investigación	28

3.4.	Diseño de investigación	29
3.5.	Población y muestra	30
	3.5.1. Población	30
	3.5.2. Muestra	30
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
	3.6.1. Técnicas.....	30
	3.6.2. Instrumentos.....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..	31
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	32
3.9.	Tratamiento estadístico.....	33
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	34
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	34
4.3.	Prueba de hipótesis	58
4.4.	Discusión de resultados.....	65

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo A: Instrumento de Investigación

Anexo B: Procedimiento de validación y confiabilidad

Anexo C: Matriz de consistencia

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables e indicadores.....	27
Tabla 2 Confiabilidad de Instrumentos.....	32
Tabla 3 Resultados de la variable gestión del talento humano por competencias.....	35
Tabla 4 ¿Considera usted que en su institución se planifica la selección del personal acorde a sus competencias?	36
Tabla 5 ¿Considera usted que su actuar en su institución se da acorde a las metas y objetivos?	37
Tabla 6 ¿Considera usted que realiza sus tareas en función a sus conocimientos? ..	38
Tabla 7 ¿Considera usted que el cargo que ocupa está al nivel de sus conocimientos?	39
Tabla 8 ¿Considera usted que reúne los requisitos necesarios para el cargo que ocupa?	40
Tabla 9 ¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores? ..	41
Tabla 10 ¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?	42
Tabla 11 ¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?.....	43
Tabla 12 ¿Considera que se siente motivado al momento de realizar sus labores? ..	44
Tabla 13 ¿Existe una política de incentivos dentro de su institución?	45
Tabla 14 ¿Considera que en su entidad se ponen de manifiesto los valores?	46
Tabla 15 ¿Considera que el actuar de usted y sus compañeros se da en cumplimiento a su ROF y MOF?.....	47
Tabla 16 Resultados para la variable compromiso laboral	48
Tabla 17 ¿Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales? ..	49
Tabla 18 ¿Cuándo las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente?	50

Tabla 19 ¿Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo?	51
Tabla 20 ¿El trabajo que realizo me parece importante?	52
Tabla 21 ¿Mi trabajo me resulta estimulante?.....	53
Tabla 22 ¿Cuándo estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido?	54
Tabla 23 ¿Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo?	55
Tabla 24 ¿El trabajo que realizo me parece importante?	56
Tabla 25 ¿Me levanto con ganas de ir a trabajar?	57
Tabla 26 ¿Disfruto con mi trabajo?	58
Tabla 27 Nivel de correlación entre gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral.....	60
Tabla 28 Nivel de correlación entre dimensión cognitiva y compromiso laboral	61
Tabla 29 Nivel de correlación entre dimensión instrumental y compromiso laboral	63
Tabla 30 Nivel de correlación entre dimensión actitudinal y compromiso laboral	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de la Gestión del talento humano por competencias.....	21
Figura 2 Dimensiones del Compromiso laboral.....	24
<i>Figura 3 Diseño de la Investigación</i>	29
Figura 4 Resultados de la variable gestión del talento humano por competencias.....	35
Figura 5 ¿Considera usted que en su institución se planifica la selección del personal acorde a sus competencias?	36
Figura 6 ¿Considera usted que su actuar en su institución se da acorde a las metas y objetivos?	37
Figura 7 ¿Considera usted que realiza sus tareas en función a sus conocimientos? .	38
Figura 8 ¿Considera usted que el cargo que ocupa está al nivel de sus conocimientos?	39
Figura 9 ¿Considera usted que reúne los requisitos necesarios para el cargo que ocupa?.....	40
Figura 10 ¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?	41
Figura 11 ¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?	42
Figura 12 ¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?.....	43
Figura 13 ¿Considera que se siente motivado al momento de realizar sus labores? .	44
Figura 14 ¿Existe una política de incentivos dentro de su institución?	45
Figura 15 ¿Considera que en su entidad se ponen de manifiesto los valores?	46
Figura 16 ¿Considera que el actuar de usted y sus compañeros se da en cumplimiento a su ROF y MOF?.....	47
Figura 17 ¿Resultados para la variable compromiso laboral?	48
Figura 18 ¿Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales?49	

Figura 19 ¿Cuando las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente?	50
Figura 20 ¿Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo?	51
Figura 21 ¿El trabajo que realizo me parece importante?	52
Figura 22 ¿Mi trabajo me resulta estimulante?	53
Figura 23 ¿Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido?	54
Figura 24 ¿Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo?	55
Figura 25 ¿El trabajo que realizo me parece importante?	56
Figura 26 ¿Me levanto con ganas de ir a trabajar?	57
Figura 27 ¿Disfruto con mi trabajo?	58

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El actual contexto caracterizado por cambios continuos y acelerados, se impone una nueva forma de administrar y sobre todo gestionar, en donde la gestión por competencias se constituye como “una herramienta capaz de potenciar la dirección de las personas y permitir una mayor productividad y sostenibilidad de la entidad”. Es por ello que se impone una gestión del talento humano integral desde el enfoque de competencias, para identificar la contribución del principal activo (el talento humano), conciben el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Es así que la gestión del talento humano por competencias, se preocupa de beneficiar el desarrollo y perfeccionamiento de todas aquellas habilidades y destrezas laborales y profesionales que pueden contribuir a alcanzar los objetivos y metas de la organización. Convirtiéndose así en una herramienta fundamental para el desarrollo de las entidades sean estas públicas o privadas.

Si bien es cierto que los cambios disruptivos en todos los sectores y niveles, son cada vez más constantes y profundos, tal como lo manifiesta Vallejo, (2015)

La tecnología y la información están al alcance de todas las empresas; por tanto, la única ventaja competitiva que puede diferenciar a una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio. Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y el aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y experiencias sean medibles y, más aún, valorizadas conforme al sistema de competencias. (p. 33)

El concepto de “Gestión por Competencias” surge en la década de los 80’ como una nueva filosofía de gestión humana, “como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los desafíos que impone el medio actual. Implica impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades operativas de la organización”. (De Sousa, 2001)

Pero es el elemento humano el que, ahora más que nunca, adquiere un papel determinante. Las personas que integran cualquier organización son el elemento clave de la misma. En un entorno complejo, cambiante y competitivo, en el que se persigue la calidad y no sólo la productividad, los recursos humanos que integran la organización resultan esenciales, por lo que una buena gestión de los mismos, vinculada a la planificación estratégica y operativa, resulta imprescindible para la consecución de los objetivos proyectados. (Embid et al., 2011, p. 22)

De otra parte, el concepto de “Compromiso Laboral” es definida en las organizaciones como la relación de lealtad y responsabilidad, mediante el cual el colaborador quiere permanecer en la entidad, como consecuencia de su apego y motivación tácita, (Peralta et al., 2007)

Es decir el colaborador se siente identificado con la entidad que lo cobija y es por ello que muestra su reconocimiento y respeto, esta dispuesto a dar lo mejor de si para el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, esperando por ello su respectiva recompensa.

Un trabajador se compromete con la organización cuando esta brinda las condiciones adecuadas de trabajo para mejorar un desempeño laboral, aunque generalmente las organizaciones priman otros aspectos que se creen importantes siendo los trabajadores los últimos en la lista de prioridades de una organización. (Allen y Meyer, 1996)

Quienes dirigen las organizaciones deben entender un trabajador comprometido con la organización tiene un mejor desempeño laboral.

Es importante recordar que en el sector público no hay clientes sino ciudadanos, y recalcan que se debe buscar el interés y el valor ciudadano. Específicamente, en lo relacionado con la gestión del talento humano, los estudios retoman el valor de las personas sobre la productividad y la necesidad de no confundir emprendimiento con democracia como un valor clave en lo público. (Sanabria Pulido, 2015, p. 27)

Desde este punto de vista, es que presentamos la presente investigación que busca establecer el nivel de relación de la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Pasco.

1.2. Delimitación de la investigación

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación Temporal

El proyecto del trabajo de investigación se realizará desde el mes de febrero 2023 hasta el mes de mayo de 2023.

1.2.2. Delimitación Espacial

El área geográfica dónde se va desarrollar la investigación es en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ubicado en la Av. Los Proceres N° 707 – en la ciudad de San Juan Pampa del distrito de Yanacancha, de la provincia de Pasco – Región Pasco.

1.2.3. Delimitación Social

Nuestra unidad de análisis está compuesta por todos los trabajadores nombrados y contratados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco.

1.2.4. Delimitación Conceptual

El contenido se encuentra enmarcado dentro de los conceptos de nuestras variables investigadas gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el nivel de relación entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.
- b) Comprobar el nivel de relación entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.
- c) Demostrar el nivel de relación entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Práctica

Nuestra investigación tiene una justificación práctica, ya que por medio de la información obtenida la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco, conseguirá mejorar la gestión por competencias.

Consideramos que será favorable tanto para la entidad como para los colaboradores ya que mediante los resultados obtenidos se propone las respectivas recomendaciones, las mismas que busquen mejorar y fortalecer la gestión por competencias, contribuyendo de esta manera a lograr un mejor desempeño laboral de sus trabajadores, ya que la gestión por competencias busca organizar y alinear las competencias de los colaboradores con las metas y objetivos organizacionales-

Del mismo modo consideramos que la presente tesis podrá ser utilizado como antecedente para futuras investigaciones que se realicen y que tengan relación con las variables del presente estudio (Gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral).

Del mismo modo sirve como aporte a la sociedad. Toda vez que el modelo establecido en el presente estudio podrá emplearse en distintos rubros, así como en distintas organizaciones públicas y privadas, también, valdrá para ser referenciado por estudiantes de pregrado.

1.5.2. Justificación Teórica

Al aplicarse modelos, teorías y conceptos de diferentes autores y corrientes, servirán de base teórica a futuras indagaciones, así como también los antecedentes citados tanto de alcance internacional, nacional y local, para poder diferenciar los resultados adquiridos, y al mismo tiempo para reforzar así el presente estudio y a futuras investigaciones.

1.5.3. Justificación Metodológica

El desarrollo metodológico empleado hace referencia a diferentes autores, los mismos que determinaron las variables, dimensiones e indicadores, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos y que podrán ser utilizados por otros investigadores con casos similares al nuestro.

Al ser un estudio correlacional, sus resultados podrán ser tratados o servirán como ejemplo metodológico.

1.5.4. Justificación de Conveniencia

El estudio resulta conveniente para la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco, toda vez que sus resultados le servirán para poder implementarlas o para tomar mejores decisiones, específicamente las conclusiones y recomendaciones

1.6. Limitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones que se tendrán durante el proceso de investigación tenemos:

- a) Acceso restringido a los documentos y al espacio físico de la entidad para recabar información.

- b) Barreras administrativas de los encargados de la DRTPE para la autorización para la aplicación de instrumentos.
- c) Falta de tiempo por las labores que realizamos, por lo que la dedicación del estudio es a tiempo parcial.
- d) Barreras burocráticas (tramites) en la universidad las mismas que ocasionaran demoras en la presentación del presente informe.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para recoger nuestros antecedentes se recurrió a los diversos repositorios de las universidades tanto a nivel internacional, nacional y local, así mismo se consultó los diversos sitios web de las principales revistas de investigación que tienen que ver con nuestras variables estudiadas, sus dimensiones e indicadores, finalmente también se recurrió a la biblioteca de nuestra universidad y de la facultad. A continuación, presentamos los principales antecedentes encontrados:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández y Santamaría (2018) en la investigación “Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín”, tuvo como objetivo principal “el desarrollo de un modelo de gestión de talento humano basado en un sistema de competencias e indicadores de la organización no gubernamental para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín” (p. 1), fue una investigación de enfoque cuantitativo, el método utilizado fue el analítico-sintético, se hizo una amplia revisión bibliográfica, en la etapa 1 se identifican cuatro competencias organizacionales, en su conclusión principal nos manifiesta que:

El modelo de gestión de talento humano basado en un sistema de competencias e indicadores para entidades sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad diseñado, se centra en el desarrollo de las competencias organizacionales y de puestos claves, base para la integración de los subsistemas de selección, formación-desarrollo, compensación y evaluación del desempeño. (p. 31)

Morejón (2018) en la investigación “Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para los subprocesos de evaluación de desempeño y capacitación en la Clínica Cemedso Cía. Ltda”, el objetivo general fue realizar una propuesta de modelo de gestión del talento humano por competencias, ya que la clínica no cuenta con un área de talento humano, fue una investigación aplicada.

En su principal conclusión se manifiesta que se “Evidencia de falta de gestión y manejo técnico, debido a que no existía levantamiento de cargos y que no contaban con un diccionario de competencias”. (p. 150)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cornejo (2021) en la investigación “El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020”, tuvo como objetivo general “Determinar la influencia del Compromiso Laboral en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna” (p. 5), la metodología utilizada fue una investigación de tipo básica, de nivel explicativo, de diseño transversal, la muestra estuvo compuesta por 203 colaboradores, para recoger la información se utilizó un cuestionario por cada variable, en la escala de Likert, su conclusión principal precisa que:

El Compromiso Laboral influye de forma significativa sobre la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, lo que se demostró a partir del valor de significancia menor de 0.05, y el R-cuadrado que indica una influencia del 31.6% del compromiso laboral

sobre la productividad. Esto explica que el compromiso logrado en la institución por parte de los trabajadores en un nivel afectivo, continuo y normativo tiende a generar inferencia sobre la productividad de los trabajadores en función de su eficacia, eficiencia y efectividad en la realización de sus labores. (p. 78)

Meza (2020) en la investigación “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, 2019” su objetivo principal fue “determinar la relación entre la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza” (p. 7), fue un estudio de tipo no experimental, con diseño correlacional de corte transversal, el deductivo, el descriptivo fueron los métodos de investigación aplicados, la muestra fue de 38 trabajadores, se concluye que

Existe correlación positiva de grado considerable muy significativa entre las variables gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores con Rho de Spearman equivalente a 0.611 y el p-valor equivalente a <0.001 , a un nivel de significancia del 1%. Con un grado de significación equivalente a 99% quedó comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación. (p. 52)

Anastacio et al. (2020) en la investigación “Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019”, tuvo como objetivo de estudio “determinar la relación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú”, fue un estudio de tipo descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 165 colaboradores, se utilizó el análisis factorial exploratorio, la muestra, fue no probabilística de 165 trabajadores, la recolección de datos fue mediante un cuestionario, en sus conclusiones nos manifiestan que:

- La gestión del Talento Humano por competencias es un factor que influye en la motivación laboral de los colaboradores en una Municipalidad de la Región Lambayeque ($r=0.800$; $p<0.001$).
- Referente a la variable gestión del talento humano a nivel de dimensiones, formación, especialización, destrezas, aptitudes y compromiso laboral en la municipalidad, se obtuvo una correlación alta de 0,800, teniendo una incidencia directa en la motivación laboral.
- La variable motivación laboral, a nivel de la dimensión, desarrollo de personal, línea de carrera y aprendizaje, tienen una relación significativa de 0,816, donde la motivación tienen una incidencia directa con el desarrollo y aprendizaje laboral.
- Respecto a las variables gestión del talento humano y la motivación laboral, tienen una relación significativamente alta de ($r = 0.816$; $p<0.001$), quiere decir que la gestión del talento humano, se asocia directamente con la motivación laboral.(p. 446)

Atac y Montenegro (2019) en la investigación “Gestión del talento humana por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos en la unidad de mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos - año 2018” que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos” (p. 15). La investigación fue no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, de diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 60 trabajadores, La recolección de datos del estudio se realizó mediante la encuesta, con su instrumento el cuestionario (uno por cada variable), en su conclusión principal nos manifiestan que “existe una relación baja pero significativa entre el talento humano por competencias y el

compromiso laboral en los servidores públicos en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos” (p. 83)

(Carhuachín Ibáñez , 2018) en la investigación titulada ”Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018”, fue una investigación cuyo objetivo general fue “Implementar un modelo de Gestión por Competencias para Mejorar el Desempeño Laboral del Talento Humano de la Municipalidad Provincial Otuzco, 2018” (p. 23). fue una investigación de tipo básica, de diseño No experimental, el método utilizado fue el inductivo – deductivo, la información fue recogida mediante un cuestionario de 11 preguntas en la escala de Likert, su conclusión principal nos manifiesta “que no se está aplicando una gestión por competencias, por lo que se entiende que un modelo de gestión por competencias mejora significativamente el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial Otuzco, 2018”. (p. 74)

2.1.3. Antecedente Regionales

Rivas y Meléndez (2022) en la investigación “Niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Provincia de Pasco – 2019” cuyo principal objetivo fue “Conocer los niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación en la provincia de Pasco – 2019” (p. 6), fue una investigación de tipo básica, el nivel de investigación fue básica, el método empleado fue el hipotético – deductivo, de diseño transversal, la muestra fue de 40 trabajadores, se utilizó un cuestionario con 18 preguntas, la conclusión a la que arribaron fue que “el compromiso laboral de los trabajadores de la institución es bajo; por lo que debe generar una preocupación en la línea directriz, así mismo permita más adelante tomar acciones de mejora para la institución” (p. 40)

Quispe (2020) en la investigación a la que título “Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018”, el objetivo principal fue

“Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018” (p. 4) fue una investigación de tipo aplicada y no experimental, el método utilizado fue mixto, de diseño no experimental – transeccional, la muestra estuvo comprendida por 81 trabajadores nombrados, La técnica que se manejó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. El mismo que estuvo constituido de 15 preguntas en la escala de Likert, su conclusión principal fue:

La variable gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establece una relación estadísticamente significativa. Esto indica que la gestión del talento humano por competencias del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establece una relación estadísticamente significativa. (p. 73)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión del talento humano

El termino Recursos Humanos era común escuchar al momento de referirse al personal o trabajadores de las diversas instituciones. Pero actualmente se le denomina talento humano, coincidimos con lo que declara Vallejo (2015)

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (pág. 15).

Chiavenato (2002); Afirma que la gestión del talento humano “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes”. (p. 167)

Chiavenato (2017) indica tres aspectos fundamentales en la gestión del talento humano y que son los siguientes:

- a) **Aspecto legal:** Según Chiavenato (2017) “Este aspecto comprende la declaración universal de los derechos del hombre que desempeña una labora en la organización, la ley general del trabajo, el reglamento interno de la empresa los cuales deben ser consultados antes de tomar una decisión” (p. 56).
- b) **Aspecto técnico:** Chiavenato (2017) indica: “Este aspecto hace referencia a las funciones específicas del área del talento humano, reclutamiento y selección de personas, administración de sueldos, salario, desarrollo personal entre otros, especifica el potencial humano dentro de la organización” (p. 57).
- c) **Aspecto humano:** Chiavenato (2017) menciona: “Este aspecto, es el esfuerzo de la actividad humana, sino también el trato humano relacionados a diversas actitudes emocionales del trabajador, conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes y actitudes, este reconocimiento permite que empresa y trabajador estén en buenas relaciones” (p. 58)

Objetivos de la gestión del talento humano, según Martínez (2013) nos manifiesta que se consideran los siguientes:

- a) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- b) Proporcionar competitividad a la organización.
- c) Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.

- d) Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- f) Administrar el cambio.
- g) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables (Martínez, 2013)

2.2.2. Competencias

Las competencias son definidas como “Facultad de movilizar un conjunto de recursos (saberes, capacidades, informaciones, etc.) para solucionar con eficacia una serie de situaciones cotidianas” (Perrenoud, 2003, p. 73).

Según Ducci (1997) La competencia laboral “es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (p. 23)

Las competencias se fijan para toda la empresa en su conjunto y luego por área y familia de puestos. La/s persona/s involucrada/s son evaluadas considerando las competencias que les corresponden. Habitualmente, y así se recomienda, las competencias son presentadas en una escala o graduación que permite relacionarlas de una mejor manera con los comportamientos de las personas. (Alles, 2008, p. 99)

Según Chávez (2012) La persona personifica sus competencias con base en diferentes niveles:

- (a) El saber:** “representado por sus conocimientos, que permiten realizar las actividades”. (p. 143)
- (b) El saber hacer:** “expresado por las habilidades y destrezas necesarias para aplicar los conocimientos que posee a una situación”. (p. 143)

(c) El saber estar: “personificado por las actitudes e intereses con los cuales se involucra en el desarrollo de su trabajo en la empresa”. (p. 144)

(d) El querer hacer: “representado por las motivaciones que conducen al individuo a realizar las tareas” (p. 144)

Una buena clasificación de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques.

a) El primero concibe la competencia como la “capacidad de ejecutar las tareas”;

b) el segundo la concentra en “atributos personales” (actitudes, capacidades) y

c) el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores

2.2.3. Gestión del talento humano por competencias

Inicialmente se venía conversando de las competencias especialmente en el ambiente pedagógico desde los años 20, es en 1973 cuando se empieza a tomar en consideración este término en las ciencias de la gestión, principalmente por el psicólogo David McClelland (1973) (profesor de Harvard), mediante la publicación de un artículo titulado (Testing for Competence Rather Than for "Intelligence") quien define la competencia como “la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo”.

Desde aquel tiempo el interés del campo organizacional por el tema de las “competencias” no ha hecho más que desarrollarse continuamente y ampliar su campo de estudios, inicialmente exclusivo para la selección de personal, a nuevas disciplinas. Este término es retomado de nuevo en los años 90 a partir de lo expuesto por Goleman (1995) sobre la “inteligencia emocional que es la capacidad de reconocer las emociones – tanto propias como ajenas – y de gestionar nuestra respuesta ante ellas”.

Según Alles (2008) “Una competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación” (p, 59) y nos explica que:

- a. **Característica subyacente:** “significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales”.
- b. **Causalmente relacionada:** “significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño”.
- c. **Estándar de efectividad:** “significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar. Ejemplos de criterios: el volumen de ventas en dólares para vendedores o el número de clientes que compran un servicio”. (Alles, 2008, p, 59)

Según Morales (2008) “La gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente”. Citado por Mejía (2012. p, 43).

Se debe entender que la gestión por competencias, es definida por la mayoría de autores como define “el interés recurrente para el logro de un objetivo basado en un incentivo natural, que energiza, orienta y selecciona comportamientos”, esto consideramos que deben estar basados en su motivación laboral del colaborador, así como en el uso de sus actitudes, conocimientos y las destrezas adquiridas y que son puestas a prueba el momento de realizar la labor encomendada.

La definición de competencias se relaciona con la mejor manera de lograr los objetivos, los diferentes subsistemas de la empresa, diseñados a su vez en función de esas competencias que los llevarán al éxito, serán el vehículo para lograrlo.

Por lo tanto, Gestión de Recursos Humanos por Competencias no es nada más ni nada menos que el medio para tener éxito. Las competencias –a

su vez– son aquellos comportamientos que nos permitirán alcanzar los resultados (Alles, 2008, p. 18)

Según Alles (2014) quienes dirigen el área de la gestión del talento humano deben desempeñar una serie de funciones inseparables a sus pertinentes puestos de trabajo. “En adición a ello, por el hecho de ser “profesionales” del área, deberán asumir roles específicos para que esa área cumpla con el cometido que se espera de ella en el contexto actual” (p. 36)

- a) **Estrategia:** “El directivo de Recursos Humanos debe primero comprender la estrategia organizacional, para luego llevar adelante planes de acción a fin de que esa estrategia se concrete. Para ello debe desplegar su manejo experto de los asuntos del área”. (Alles, 2014, p. 36)
- b) **Personas:** “El directivo de Recursos Humanos debe interpretar a los colaboradores dentro del marco organizacional. Interesarse por sus inquietudes y proyectos, analizar la satisfacción laboral y cómo compatibilizar los diferentes intereses individuales con los planes de la organización. (Alles, 2014, p. 37)
- c) **Talento:** Desarrollar el talento con un “enfoque ganar-ganar”. Cuando se trabaja de este modo, “el desarrollo del talento de las personas es al mismo tiempo positivo para ellas –aumenta su autoestima, permite su autorrealización– y para la organización –que de esa manera contará con colaboradores altamente calificados, en conocimientos y competencias, en relación con los puestos que ocupan en la actualidad y/o que ocuparán en el futuro”. (Alles, 2014, p. 37)
- d) **Ética:** “Implica evidenciar un comportamiento ético, en todo momento. Al comportamiento ético individual y grupal, debe adicionársele la consideración de dichos principios en el diseño de los distintos subsistemas de Recursos Humanos”. (Alles, 2014, p. 37)

- e) **Experto:** Ser un experto. Implica no solo conocer sobre Recursos Humanos “sino ir un paso más allá: identificar las diferentes herramientas y buenas prácticas para luego determinar cuáles de ellas son las adecuadas para la organización y las que permitirán alcanzar la estrategia”. (Alles, 2014, p. 37)

2.2.4. Evaluación de competencias laborales

La mayoría de autores coinciden en que deben basarse en los siguientes principios:

- a) **Eficacia:** Ser ágil en su aplicación, empleando tiempos razonables para la obtención de evidencias, y económicamente rentable en cuanto a costes originados por la logística necesaria para su desarrollo.
- b) **Flexibilidad:** Ser capaz de obtener las evidencias de competencia que poseen los individuos, combinando la aplicación de una serie de métodos de distintas características.
- c) **Validez:** Ser capaz de obtener y mostrar evidencias suficientes y fiables relativas a los referentes que se utilicen en cada caso (Diccionario de competencias, Catálogo de cualificaciones, etc.).

La finalidad de un proceso de evaluación de competencias “es obtener evidencias que muestren comportamientos en condiciones específicas”, de manera que se puede deducir que el desempeño esperado se ha conseguido de manera conveniente. La misma que se circunscribe a los resultados o productos solicitados para manifestar un desempeño eficaz en un ámbito fructífero.

2.2.5. Dimensiones de la Gestión del talento humano por competencias

Saracho (2005) distingue tres modelos:

- (1) *Modelo de competencias distintivas*, creado por David McClelland;
- (2) *Modelo de competencias genéricas*, creado por William Byham; y
- (3) *Modelo de competencias funcionales*, creado por Sydney Fine. (p. 28)

Los tres modelos concuerdan en que las competencias implican:

- ✓ «un saber»,
- ✓ «un poder» y
- ✓ «un querer» hacer,

“O dicho, en otros términos, toda competencia incluye conocimientos, destrezas y actitudes. Sin embargo, cada uno de estos tres modelos, incluye estos aspectos combinándolos de manera diferente, tal como lo definimos líneas abajo” (p. 28)

a. Dimensión cognitiva (Conocimientos):

Es la que percibe la gran capacidad que tienen los seres humanos para “relacionarse, actuar, analizar, crear y transformar la realidad”, consintiendo la construcción del conocimiento y la producción del nuevo saber, para lafrancesco (2012) es:

La gran capacidad que tienen los seres humanos para relacionarse, actuar, analizar, crear y transformar la realidad, facilitando la construcción del conocimiento y la producción de un saber nuevo, que tiene una base experiencial mediante vivencias o situaciones, que se transforman en preconceptos, intereses y necesidades, con una visión del mundo interior y exterior”

b. Dimensión instrumental (Destrezas);

La mayoría de autores coinciden en definir a las destrezas como “una capacidad, talento, disposición, aptitud, idoneidad o conjunto de saberes que posee una persona para efectuar y cumplir una acción de tipo perceptivo, sensorial, motriz, manual, intelectual o social”

Se refiere a la ejecución práctica o desempeño que, por la continuidad con que se repite, se convierte en predisposición o hábito. Caben en este concepto todas las destrezas motoras y habilidades prácticas o de ejecución”.

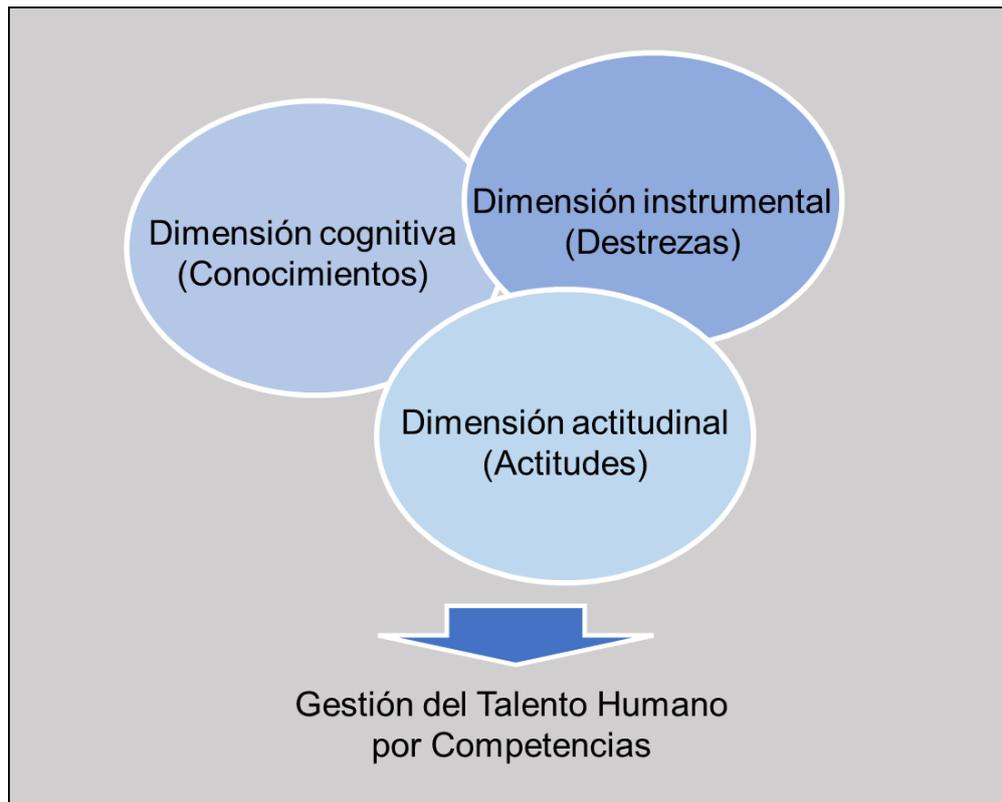
(Schmidt, 2006, p. 5)

c. Dimensión actitudinal (Actitudes y valores):

Son las actitudes, valores y normas, las mismas que se refieren a un grupo de tendencias o disposición a comportarse y afrontar de una determinada manera ante las personas, situaciones, acontecimientos, objetos, fenómenos entre otros.

Allport delimitaba la actitud como “un estado de disposición mental, organizado que ejerce una influencia directa en el comportamiento de una persona en su día a día. Entendemos pues, que es una característica que puede variar según el contexto y que, además, no se puede observar de manera directa”.

Figura 1 Dimensiones de la Gestión del talento humano por competencias



Elaboración propia

2.2.6. Compromiso laboral

Robbins y Coulter, (2010) nos manifiestan que el compromiso laboral, tiene que ver con el nivel en que un colaborador se identifica con su organización,

especialmente con las metas que tiene como organización, deseando de esta forma mantenerse activo en la entidad.

Actualmente las organizaciones le dan una importancia al compromiso laboral, ya que les sirve para conseguir buenos resultados, tener los valores y la cultura alineada dentro de la institución. Hoy en día se habla mucho de la expresión “engagement” dentro de las empresas, el mismo que en español significa “compromiso”. El engagement dentro de una sociedad está relacionado con el compromiso que tienen los colaboradores dentro de la empresa y cómo afecta directa o indirectamente en los resultados organizacionales.

El compromiso laboral existente en una organización es el reflejo del compromiso que tienen sus trabajadores con la entidad, es una identificación y lealtad, bajo esta circunstancia los trabajadores deciden si continuar o no laborando en la organización dependiendo del nivel de compromiso que exista en ella y circunstancias que le beneficie, por ende, los trabajadores comprometidos prefieren continuar trabajando en la organización (Allen y Meyer, 1996)

Schatsky y Schwartz (2015) definen el compromiso laboral como “el estado psicológico y los resultados conductuales que conllevan a un mejor rendimiento”. Bajo esta definición, AON Hewitt decretó que los empleados comprometidos tienen tendencia a “hablar, permanecer y contribuir”.

- ✓ Con respecto a hablar, “se tienen empleados que se expresan de manera positiva en términos de la empresa con otras personas”.
- ✓ En cuanto a permanecer, “se tiene un sentido de pertenencia y participación en la empresa”.
- ✓ Por último, la tendencia a contribuir “se refiere a empleados motivados y que se esfuerzan para lograr resultados exitosos en la empresa”. (Schatsky y Schwartz, 2015)

2.2.7. Dimensiones del compromiso laboral

a) Compromiso intelectual: “mide el grado en que las personas están intelectualmente absortas en su trabajo, o piensan mucho sobre el trabajo que están haciendo”.

Es decir, el nivel de compromiso con el que desarrollan sus labores aplicando para ello los conocimientos adquiridos en su formación académica o como producto de la experiencia obtenida.

b) Compromiso social: “mide el grado en que las personas se sienten socialmente conectadas en su entorno laboral y comparten los valores de sus colegas. Calcule la puntuación media de las tres preguntas”.

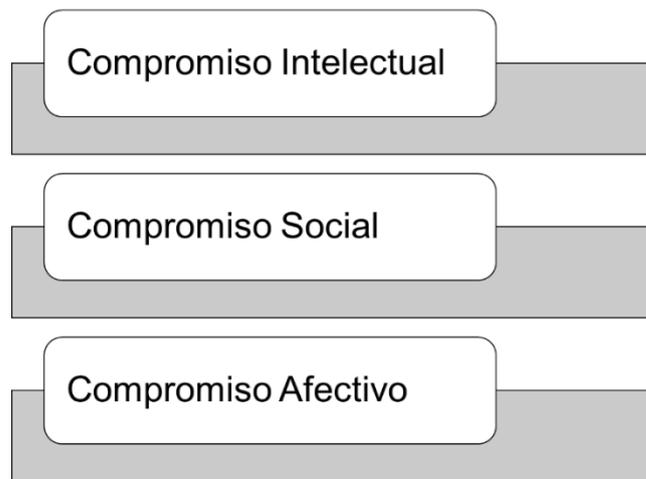
Es fundamental para el éxito de las organizaciones, que sus colaboradores interactúen entre ellos y que haya unidad para el logro de las metas y objetivos institucionales.

Los estudiosos manifiestan que los seres humanos somos eminentemente individuos sociales, que están en permanente contacto e integración, y es por ello que quienes dirigen las organizaciones deben tener en cuenta este aspecto la “socialización” como el punto fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

c) Compromiso afectivo: “mide el grado en que las personas experimentan sentimientos positivos y energizantes sobre su trabajo”.

Es el nivel de afecto o sentimiento que sienten los colaboradores por permanecer en sus lugares de trabajo. Es en suma el apego emocional que un empleado siente hacia la organización.

Figura 2 Dimensiones del Compromiso laboral



Elaboración propia

2.3. Definición de términos básicos

Capacitación: “Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales”. (Wayne, 2010, p. 462)

Colaboración: Capacidad para brindar apoyo a los otros (pares, superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos, y solucionar sus problemas o dudas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente. Implica actuar como facilitador para el logro de los objetivos, a fin de crear relaciones basadas en la confianza. (Alles, 2009, p. 170)

Compromiso: Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciado por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización. (Alles, 2009, p. 128)

Competencia: “El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso

en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos” (Alles, 2008, p. 23).

Competencia laboral: “Una competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”. (Alles, 2008, p. 59).

Evaluación del desempeño: “Sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas”. (Wayne, 2010, p. 465)

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. **Competencia Laboral:** “Es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”. (Vargas, 2004, p. 10)

Iniciativa: Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro. (Alles, 2009, p. 136)

Lealtad: “Se encuentra estrechamente relacionada con cuidar la imagen corporativa, hablar bien de la compañía, involucrarse y cumplir con los objetivos, seguir las indicaciones del código de ética y responsabilidad de la empresa y trabajar en equipo. Todo esto es visto como lealtad y, por ende, compromiso”. (Peralta et al., 2007, p. 103)

Liderazgo: Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el

talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. (Alles, 2009, p. 153)

Productividad: Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado. (Alles, 2009, p. 188)

Trabajo en equipo: “Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo” (Alles, 2009, p. 195)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación alta entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.
- b) Existe una relación alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.
- c) Existe una relación alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente:

(X) = Gestión del Talento Humano por competencias.

Variable Dependiente:

(Y) = Compromiso Laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensión	Ítem	Escala	Rango
Gestión del Talento Humano por competencias	Gestión de las características de la personalidad devenidas en comportamientos que repercuten en un desempeño exitoso del colaborador (Alles, 2008)	Dimensión Cognitiva	1.2. 3.4	(1) Nunca	No
		Dimensión Instrumental	,5,6, 7,8	(2) Casi Nunca	Aceptable 12 – 28
				(3) A veces	Regular 29 – 45
				(4) Casi Siempre	Aceptable 46 – 60
Dimensión Actitudinal	9,10 11, 12.	(5) Siempre			
Compromiso Laboral	Es el involucramiento de los colaboradores y su satisfacción y entusiasmo por el trabajo que realizan. (Peralta et al., 2007)	Compromiso Intelectual	1.2. 3.	(1) Nunca	No
		Compromiso Social	4,5, 6,7,	(2) Casi Nunca	Aceptable 10 – 23
				(3) A veces	Regular 24 – 36
		Compromiso Afectivo	8,9, 10	(4) Casi Siempre	Aceptable 37 – 50
				(5) Siempre	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Nuestra investigación es aplicada, ya que el distintivo del mismo, es su beneficio en la aplicación de sus resultados y en los efectos prácticos de los conocimientos que se han obtenido producto del mismo.

Para Tamayo y Tamayo (2012), la forma de investigación aplicada “se le denomina también activa o dinámica, se encuentra íntimamente ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos; es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos”. (p. 136)

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación utilizado es el descriptivo – correlacional, ya que mediante el marco teórico se describe nuestras variables, dimensiones e indicadores y correlacional porque buscamos establecer el nivel de relación entre nuestras variables estudiadas,

3.3. Métodos de investigación

En nuestra investigación utilizaremos los métodos que según Bernal (2006) son los más utilizados en las ciencias sociales, y que son los siguientes:

3.3.1. Método deductivo:

“Consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”. (p. 56)

3.3.2. Método inductivo

“Se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general”, (p. 56)

3.3.3. Método analítico

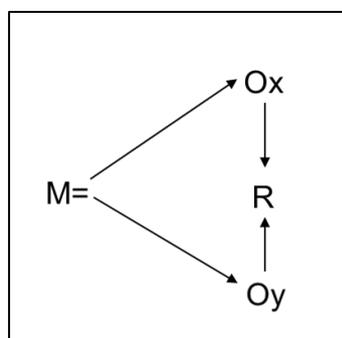
“Este método es un proceso cognoscitivo, que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual”. (p. 57)

3.4. Diseño de investigación

“Investigar implica indagar, profundizar e intentar comprender la realidad, por lo que toda investigación, por más simple que sea, requiere una planeación o estrategia previa que oriente...A esta forma de planificación o estrategia se le denomina diseño”. (Cruz del Castillo et al., 2014, p. 119)

Para llevar a cabo la investigación se considera el siguiente diseño No experimental transversal

Figura 3 Diseño de la Investigación



Elaboración propia

Se describe la relación (X Y) Donde:

M: Muestra

Ox: Gestión del Talento Humano por Competencias

Oy: Compromiso Laboral

R: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Arias (2012) respecto a la población nos declara que “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.127)

En nuestro caso está constituido por todos los trabajadores tanto nombrados, como contratados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, y que según los datos obtenidos son 28 colaboradores.

3.5.2. Muestra

“Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (Bernal, 2010, p. 97) y que nosotros hemos considerado una muestra censal, es decir a toda la población por ser muy pequeña y de fácil manejo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es una de las partes fundamentales del proceso de investigación ya que aquí se definen los instrumentos o herramientas a utilizar para poder recoger los datos con objetividad y pertinencia.

3.6.1. Técnicas

- a) **La observación:** Es uno de los primeros métodos científicos utilizados en la investigación y se utiliza para la obtención de información primaria acerca de los objetos investigados o para la comprobación empírica de las hipótesis. La observación científica es sistemática, consciente y objetiva.

b) La encuesta: Según Hernández et al., (2018) la información recogida por este medio “podrá emplearse para un análisis cuantitativo, con el fin de identificar y conocer la magnitud del problema, que se supone o se conoce de forma parcial o imprecisa, como forma de retroalimentación sobre los cambios o transformaciones ocurridas”. (p. 117)

3.6.2. Instrumentos

a) Ficha de observación: Según Arias (2020) se utiliza cuando el investigador quiere “medir, analizar o evaluar un objetivo en específico; es decir, obtener información de dicho objeto. Se puede aplicar para medir situaciones extrínsecas e intrínsecas de las personas; actividades, emociones. También se puede aplicar para evaluar las redes sociales o indicadores de gestión”. (p. 14)

b) Cuestionario: “Conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo” (García, 2003, p. 2)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección de nuestros instrumentos fue en función de nuestras variables estudiadas (Gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral). Las cuales tuvieron como base a estudios similares al nuestro.

Fueron validadas mediante el juicio de expertos, con la asistencia de profesionales de nuestra casa superior de estudio, del mismo modo se recurrió a funcionarios públicos, cuyo resultado fue:

Experto	Apellidos y Nombres	Escala	Calificativo
1	HUAMAN GAVINO, Percy Richard	80	Aplicable
2	MUÑOZ COLQUI, Gabriela	80	Aplicable
3	MARCELO ZEVALLOS, Edwin Maximo	80	Aplicable

Para la confiabilidad de nuestros cuestionarios se procedió a utilizar la prueba paramétrica de Alfa de Cronbach, que dio como resultado ,823, el mismo que nos indica que nuestros instrumentos manifiestan un alto grado de confiabilidad, como podemos apreciar en la tabla 2 líneas abajo.

Tabla 2 Confiabilidad de Instrumentos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	2

Con este resultado, se muestra que nuestro instrumento es fiable, por tanto se procedió a la respectiva utilización de los mismos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

“El análisis de datos es el proceso de examinarlos sistemáticamente con el propósito de resaltar aquella información que sea más útil”. (Godoy, 2019), en nuestro caso son datos cuantitativos.

Para ello se hará uso de los dos tipos de análisis estadístico de datos más utilizados en las ciencias sociales: descriptivo e inferencial.

3.8.1. Análisis descriptivo

Se utilizó para:

- (a) La obtención de las respectivas frecuencias.
- (b) Construcción de tablas y figuras por cada variable, dimensión e indicador según las respuestas de los encuestados.

3.8.1. Análisis inferencial

Se hizo uso al momento de la prueba de hipótesis la misma que es mediante la prueba de correlación de Pearson.

3.9. Tratamiento estadístico

Según (Benites, 2021) “En una tesis es un resumen del procedimiento, incluidos los métodos estadísticos utilizados”. En nuestro caso diremos que se utilizó para:

- a) Identificación de la muestra.
- b) Validación del instrumento, mediante el juicio de expertos.
- c) Elaboración de los respectivos cuestionarios.
- d) Tabulación de datos. utilizando el paquete estadístico SPSS V. 26.
- e) Análisis e interpretación de los resultados.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En todo momento se respetan los derechos de autor de las publicaciones utilizadas en la presente investigación, por lo que se usa con criterio las normas APA 7ma edición. Del mismo modo se mantiene la confidencialidad de las respuestas dadas por nuestros informantes.

Así mismo nuestra investigación se caracteriza por su Pragmatismo. El mismo que según Romero (2016) “es una corriente filosófica explica al conocimiento como instrumento de acción y busca criterios de verdad de las teorías en su éxito práctico” (p. 51).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez validado nuestros instrumentos de investigación (cuestionarios) uno por cada variable, el mismo que se dio mediante el juicio de expertos, se procedió a la pertinente recolección de los datos, la aplicación de los cuestionarios a nuestra muestra determinada (los mismos que contenían 12 y 10 preguntas respectivamente).

Luego de ello se procedió a la respectiva tabulación de resultados, en un primer momento trasladándolos al Excel para clasificar nuestros datos, para su próximo traslado en el software estadístico SPSS V. 26, para lograr las tablas y figuras respectivas,

Posteriormente se realizó la contrastación de hipótesis utilizando para ello la correlación de Pearson, toda vez que las variables estudiadas son de naturaleza cuantitativa, la misma que se logró establecer en las tablas respectivas, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, últimamente se procedió a realizar la respectiva discusión de resultados, para finalmente presentar las conclusiones y recomendaciones respectivas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Para la variable gestión del talento humano por competencias

Tabla 3

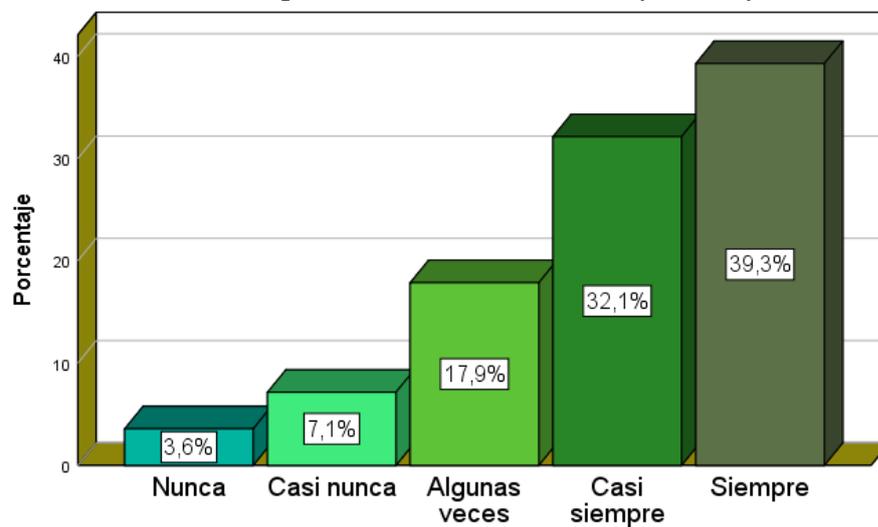
Resultados de la variable gestión del talento humano por competencias

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	2	7,1
Algunas veces	5	17,9
Casi siempre	9	32,1
Siempre	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 4

Resultados de la variable gestión del talento humano por competencias



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 3 y figura 4 el 39,3% de los encuestados, manifiesta que siempre se da la gestión del talento humano por competencias, 32,1% que casi siempre, 17,9% opina algunas veces, 7,1% que casi nunca y un 3,6% que nunca.

Tabla 4

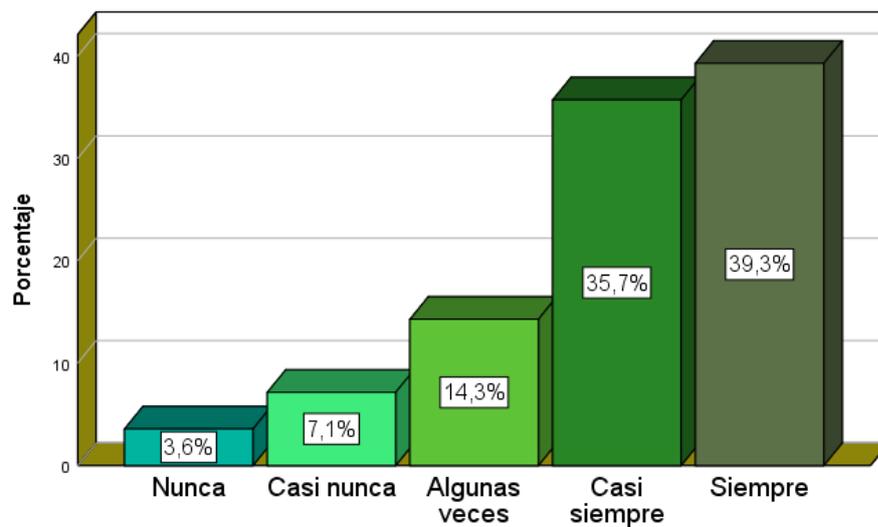
¿Considera usted que en su institución se planifica la selección del personal acorde a sus competencias?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	2	7,1
Algunas veces	4	14,3
Casi siempre	10	35,7
Siempre	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 5

¿Considera usted que en su institución se planifica la selección del personal acorde a sus competencias?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 4 y figura 5 el 39,3% de los encuestados considera que en la DRTPE – Pasco, se planifica la selección del personal acorde a sus competencias, 35,7% considera que casi siempre; 14,3% opina algunas veces; 7,1 que casi nunca y un 3,6% responde que nunca.

Tabla 5

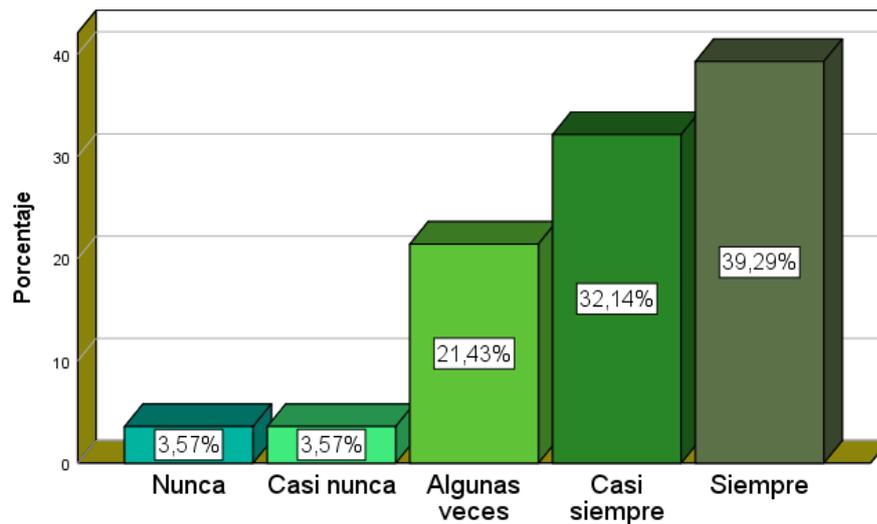
¿Considera usted que su actuar en su institución se da acorde a las metas y objetivos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	1	3,6
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	9	32,1
Siempre	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 6

¿Considera usted que su actuar en su institución se da acorde a las metas y objetivos?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 5 y figura 6 el 39,3% de los encuestados considera que su actuar en la DRTPE – Pasco se da acorde a las metas y objetivos, 35,7% considera que casi siempre; 14,3% opina algunas veces; 7,1 que casi nunca y un 3,6% responde que nunca.

Tabla 6

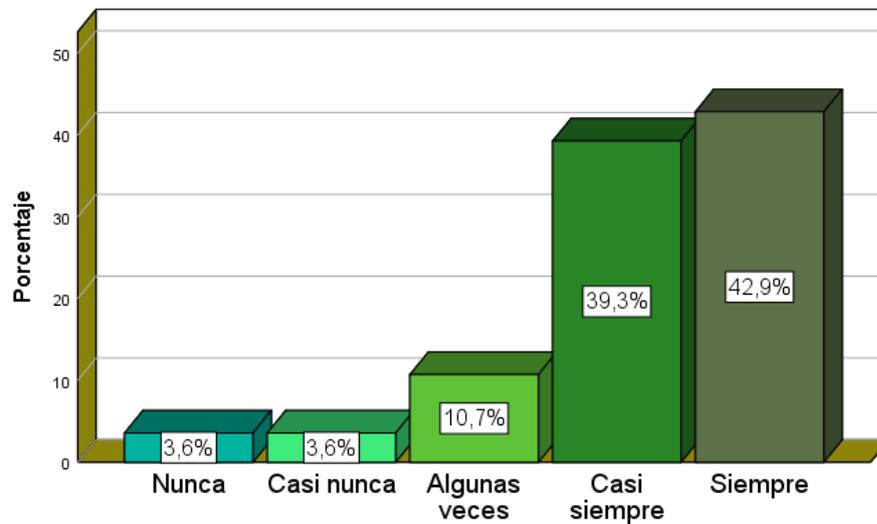
¿Considera usted que realiza sus tareas en función a sus conocimientos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	1	3,6
Algunas veces	3	10,7
Casi siempre	11	39,3
Siempre	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 7

¿Considera usted que realiza sus tareas en función a sus conocimientos?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 6 y figura 7 el 42,9% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que realiza sus tareas en función a sus conocimientos, un 39,3% piensa que casi siempre; 10,7% opina que algunas veces; el 3,6% nos menciona que casi nunca, igual al 3,6% que responde que nunca.

Tabla 7

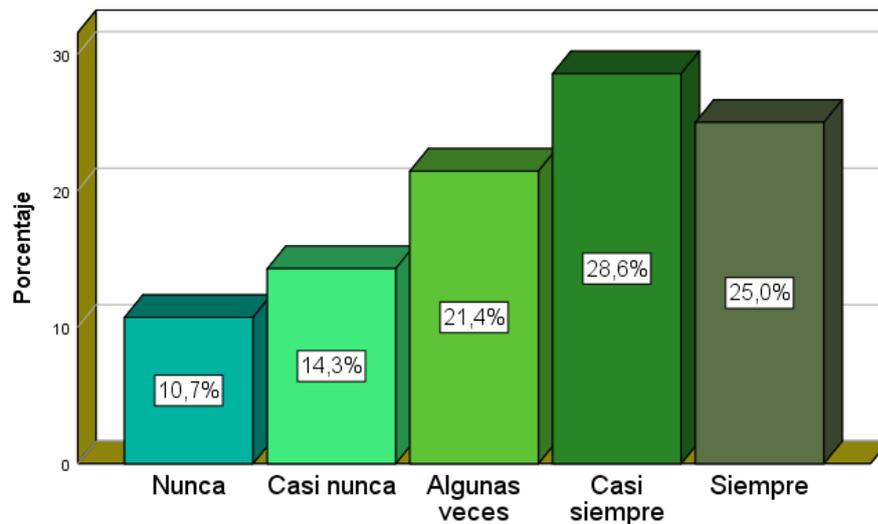
¿Considera usted que el cargo que ocupa está al nivel de sus conocimientos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi nunca	4	14,3
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	8	28,6
Siempre	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 8

¿Considera usted que el cargo que ocupa está al nivel de sus conocimientos?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 7 y figura 8 el 28,6% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que el cargo que ocupa está al nivel de sus conocimientos, un 25% piensa que casi siempre; 21,4% opina que algunas veces; el 14,3% nos menciona que casi nunca, el 10,7% nos responde que nunca.

Tabla 8

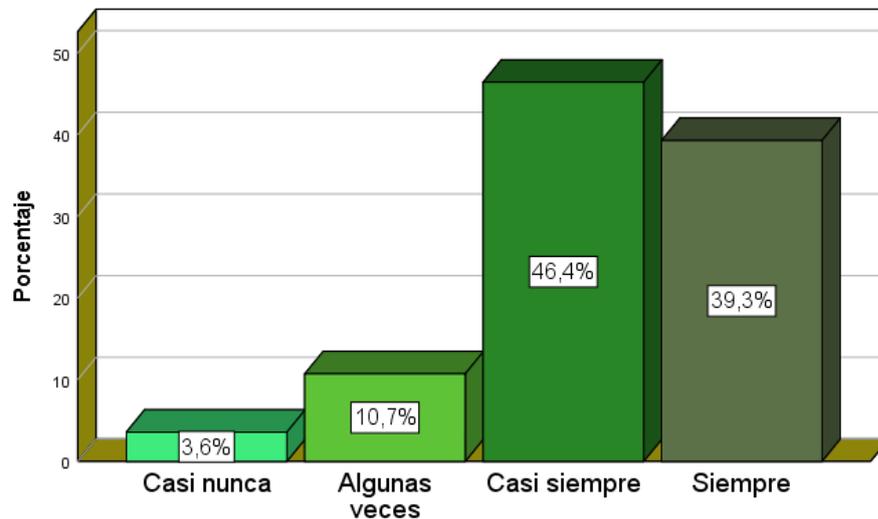
¿Considera usted que reúne los requisitos necesarios para el cargo que ocupa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	3,6
Algunas veces	3	10,7
Casi siempre	13	46,4
Siempre	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 9

¿Considera usted que reúne los requisitos necesarios para el cargo que ocupa?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 8 y figura 9, según el cual el 46,4% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco encuestados, considera que reúne los requisitos necesarios para el cargo que ocupa, un 39,3% piensa que siempre; el 10,7% nos respondió que algunas veces; y el 3,6% nos menciona que casi nunca.

Tabla 9

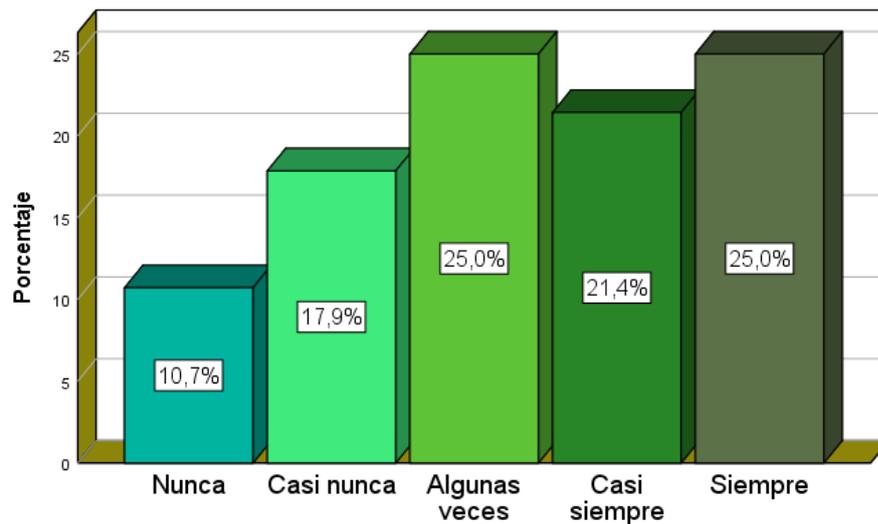
¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi nunca	5	17,9
Algunas veces	7	25,0
Casi siempre	6	21,4
Siempre	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 10

¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 9 y figura 10 el 25% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que siempre le dan total facultad para poder realizar sus labores, igual que el 25% que piensa casi siempre; 21,4% opina que casi siempre; el 17,9% nos menciona que casi nunca, el 10,7% nos responde que nunca.

Tabla 10

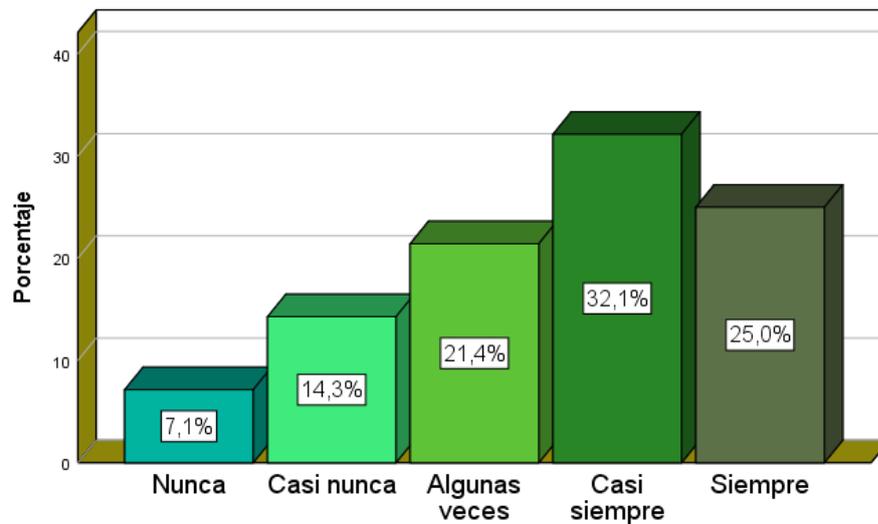
¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	4	14,3
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	9	32,1
Siempre	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 11

¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 10 y figura 11 el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre La capacitación se da en todos los niveles y de forma constante, el 25% piensa que siempre; 21,4% opina que algunas veces, el 14,3% nos menciona que casi nunca, el 7,1% nos responde que nunca.

Tabla 11

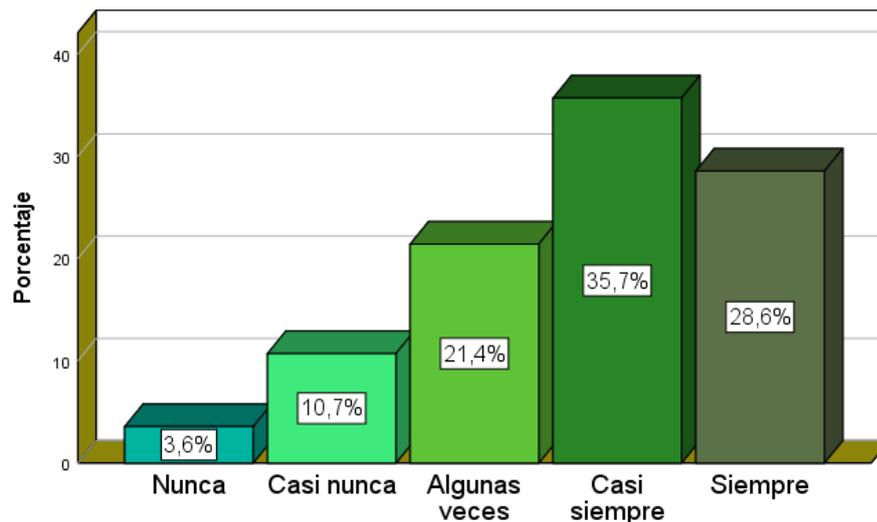
¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	10	35,7
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 12

¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 11 y figura 12 el 35,7% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre se promueve el desarrollo personal de sus integrantes, el 28,6% piensa que siempre; un 21,4% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, el 3,6% nos responde que nunca.

Tabla 12

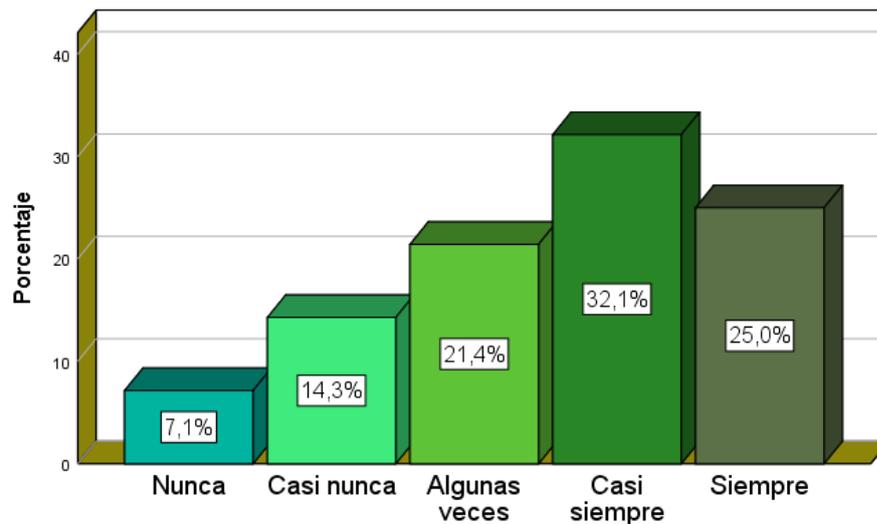
¿Considera que se siente motivado al momento de realizar sus labores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	4	14,3
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	9	32,1
Siempre	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 13

¿Considera que se siente motivado al momento de realizar sus labores?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 12 y figura 13 el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre se siente motivado al momento de realizar sus labores. Mientras que el 25% piensa que siempre; un 21,4% opina que algunas veces, el 14,3% nos menciona que casi nunca, el 7,1% nos responde que nunca.

Tabla 13

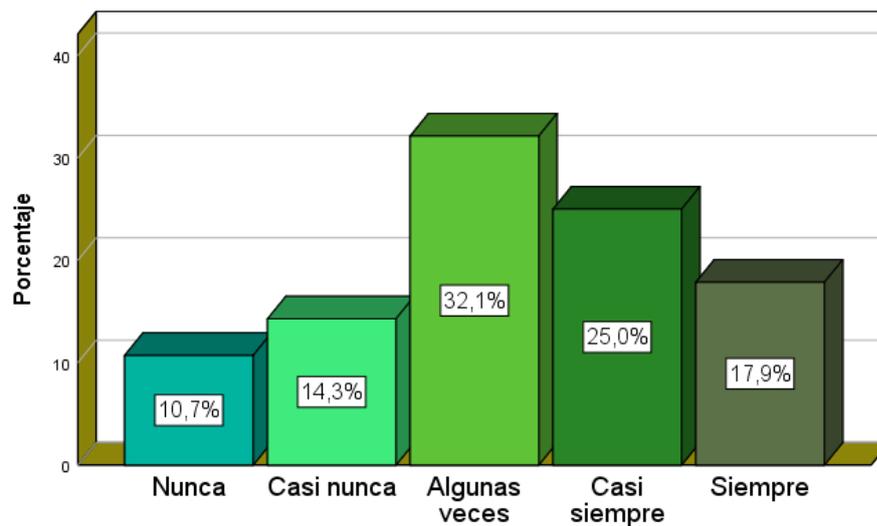
¿Existe una política de incentivos dentro de su institución?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi nunca	4	14,3
Algunas veces	9	32,1
Casi siempre	7	25,0
Siempre	5	17,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 14

¿Existe una política de incentivos dentro de su institución?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 13 y figura 14 el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco nos menciona que casi nunca existe una política de incentivos, el 25% de los encuestados piensa que casi siempre; un 17,9% opina que siempre, el 14,3% nos menciona que casi nunca, mientras que para el 10,7% es nunca

Tabla 14

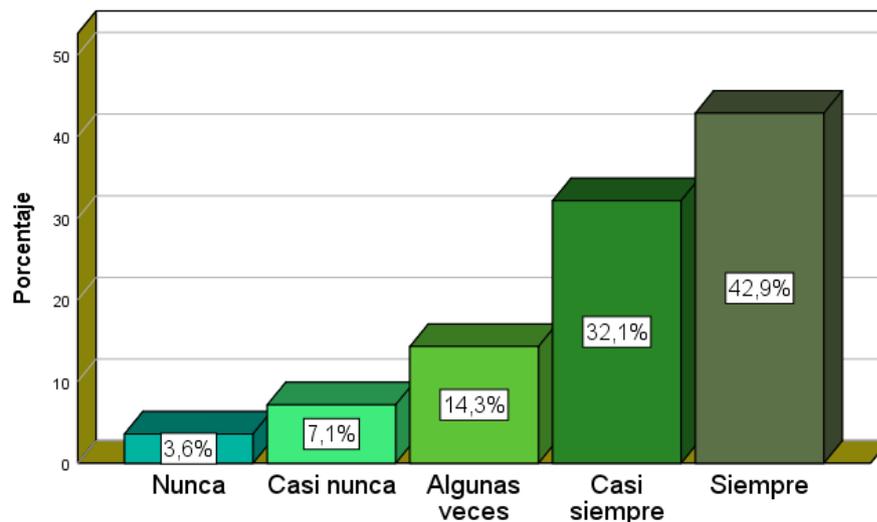
¿Considera que en su entidad se ponen de manifiesto los valores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	2	7,1
Algunas veces	4	14,3
Casi siempre	9	32,1
Siempre	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 15

¿Considera que en su entidad se ponen de manifiesto los valores?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 14 y figura 15, el 42,9% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que siempre en su entidad se ponen de manifiesto los valores, el 32,1% de los encuestados piensa que casi siempre; un 14,3% opina que algunas veces, el 7,1% nos menciona que casi nunca, mientras que para el 3,6% es nunca.

Tabla 15

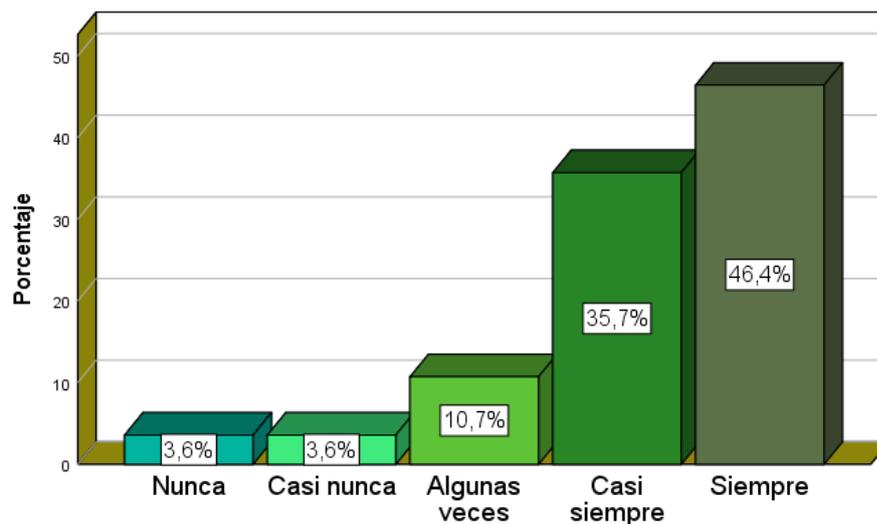
¿Considera que el actuar de usted y sus compañeros se da en cumplimiento a su ROF y MOF?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	1	3,6
Algunas veces	3	10,7
Casi siempre	10	35,7
Siempre	13	46,4
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 16

¿Considera que el actuar de usted y sus compañeros se da en cumplimiento a su ROF y MOF?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 15 y figura 16, el 46,4% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que siempre su actuar y de sus compañeros se da en cumplimiento al ROF y MOF, el 35,7% de los encuestados piensa que casi siempre; un 10,7% opina que algunas veces, el 3,6% nos menciona que casi nunca, igual que el 3,6% que nos dice que nunca.

4.2.2. Para la variable compromiso laboral

Tabla 16

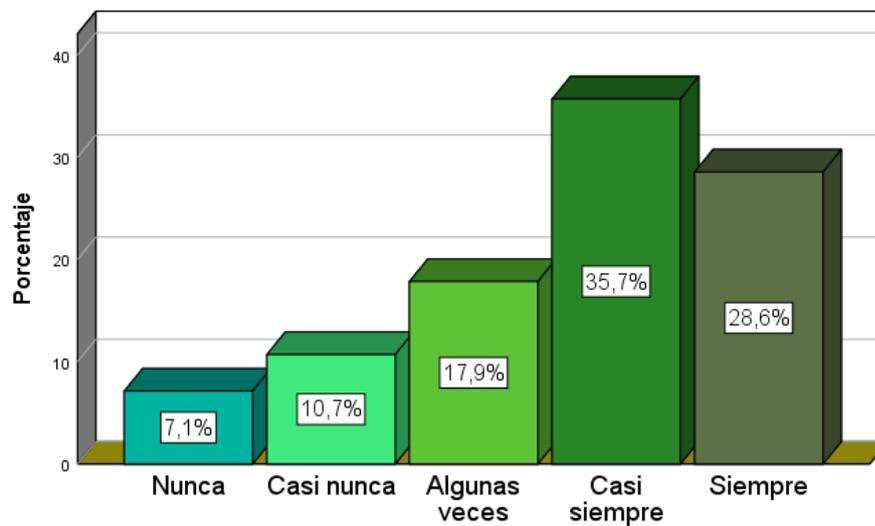
Resultados para la variable compromiso laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	5	17,9
Casi siempre	10	35,7
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 17

Resultados para la variable compromiso laboral



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 16 y figura 17, el 35,7% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre tiene un compromiso laboral con su entidad, el 35,7% de los encuestados piensa que siempre; un 17,9% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, y el 3,6% nos expresa que nunca.

Tabla 17

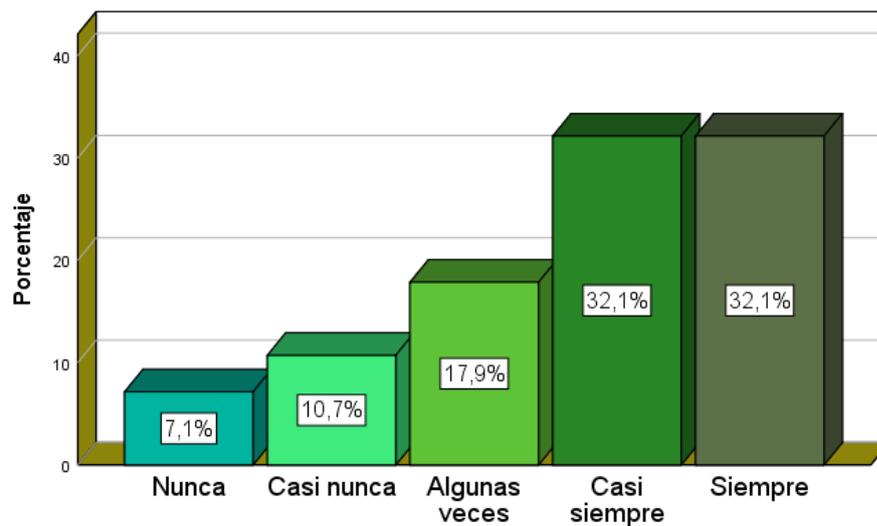
¿Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	5	17,9
Casi siempre	9	32,1
Siempre	9	32,1
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 18

¿Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 17 y figura 18, el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que siempre su trabajo le permite poner en práctica sus capacidades profesionales, igual el 32,1% de los encuestados piensa que casi siempre; un 17,9% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, mientras que el 7,1% nos dice que nunca.

Tabla 18

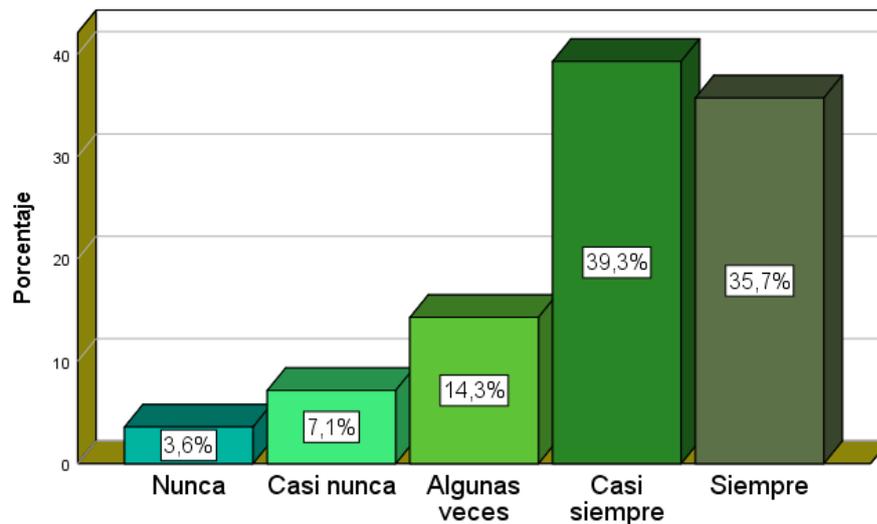
¿Cuándo las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	2	7,1
Algunas veces	4	14,3
Casi siempre	11	39,3
Siempre	10	35,7
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 19

¿Cuándo las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 18 y figura 19, el 39,3% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre cuándo las cosas no le van bien en el trabajo, son persistentes, el 35,7% de los encuestados piensa que siempre; un 14,3% opina que algunas veces, el 7,1% nos menciona que casi nunca, mientras que el 3,6% nos dice que nunca

Tabla 19

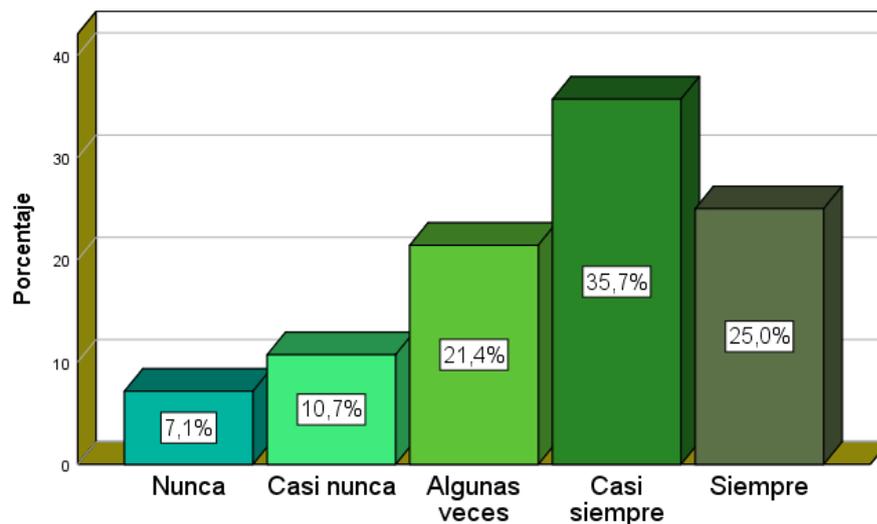
¿Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	10	35,7
Siempre	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 20

¿Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 19 y figura 20, el 35,7% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre se muestra flexible para adaptarse a nuevas circunstancias del trabajo, el 25% de los encuestados piensa que siempre; un 21,4% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, mientras que el 7,1% nos dice que nunca.

Tabla 20

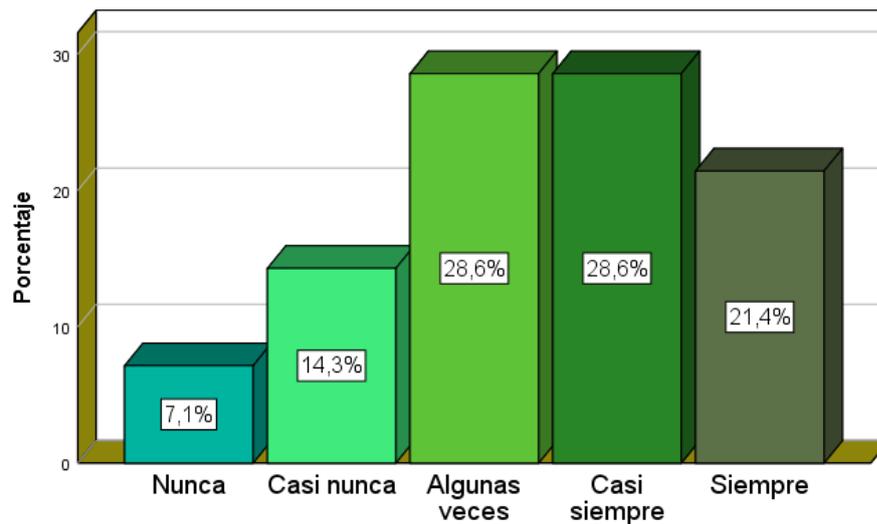
¿El trabajo que realizo me parece importante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	4	14,3
Algunas veces	8	28,6
Casi siempre	8	28,6
Siempre	6	21,4
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 21

¿El trabajo que realizo me parece importante?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 20 y figura 21, el 28,6% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre el trabajo que realiza le parece importante, igual al 28,6% de los encuestados que piensa que algunas veces; un 21,4% opina que siempre, el 14,3% nos menciona que casi nunca, mientras que el 7,1% nos dice que nunca.

Tabla 21

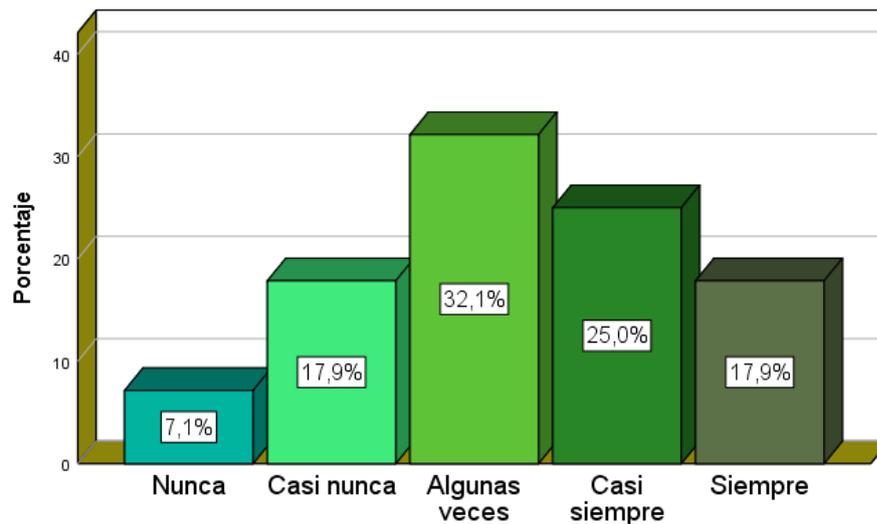
¿Mi trabajo me resulta estimulante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	5	17,9
Algunas veces	9	32,1
Casi siempre	7	25,0
Siempre	5	17,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 22

¿Mi trabajo me resulta estimulante?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 21 y figura 22, el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que algunas veces su trabajo le resulta estimulante, el 25% de los encuestados piensa que casi siempre; un 17,9% opina que siempre, igual que el 17,9% nos menciona que casi nunca, mientras que el 7,1% nos dice que nunca

Tabla 22

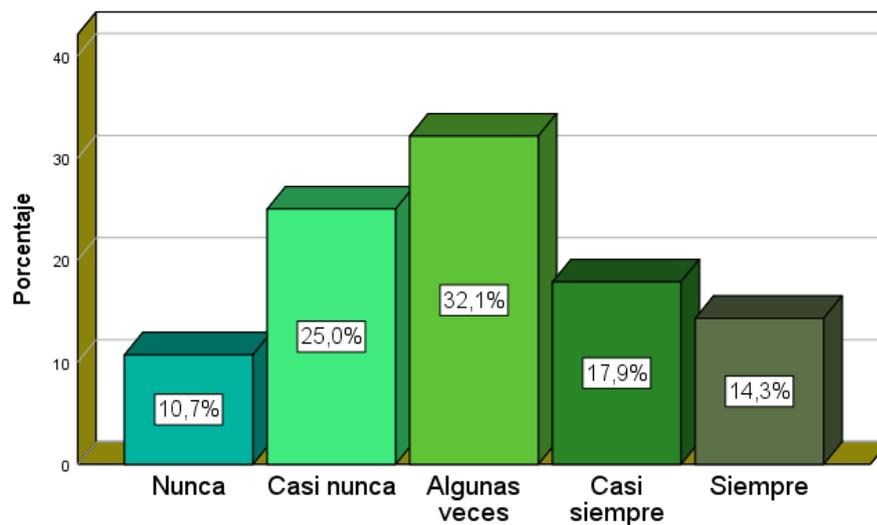
¿Cuándo estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi nunca	7	25,0
Algunas veces	9	32,1
Casi siempre	5	17,9
Siempre	4	14,3
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura

23 *¿Cuándo estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido?*



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 22 y figura 23, el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que algunas veces cuando está trabajando el tiempo se le pasa rápido, el 25% de los encuestados piensa que casi nunca; un 17,9% opina que casi siempre, el 14,3% nos menciona que siempre, mientras que el 10,7% nos dice que nunca.

Tabla 23

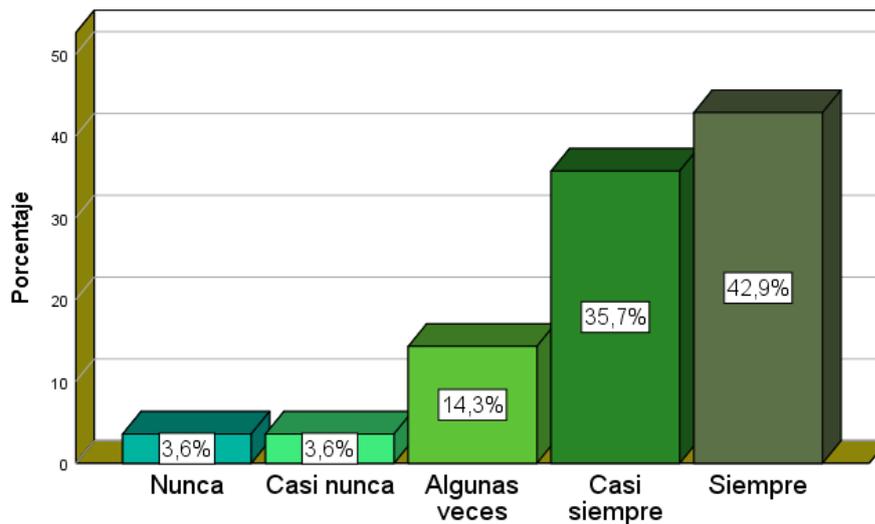
¿Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	1	3,6
Algunas veces	4	14,3
Casi siempre	10	35,7
Siempre	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 24

¿Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 23 y figura 24, el 42,9% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que siempre Intenta hacer su trabajo lo mejor que puede, el 35,7% de los encuestados piensa que casi siempre; un 14,3% opina que algunas veces, el 3,6% nos menciona que casi nunca, igual que el 3,6% nos dice que nunca.

Tabla 24

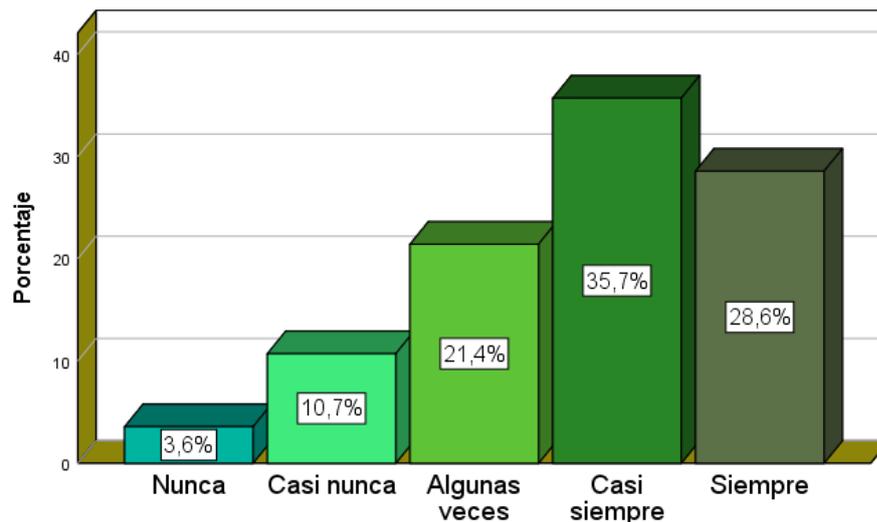
¿El trabajo que realizo me parece importante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	10	35,7
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 25

¿El trabajo que realizo me parece importante?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 24 y figura 25, el 35,7% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre el trabajo que realiza le parece importante. el 28,6% de los encuestados piensa que siempre; un 21,4% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, el 3,6% nos dice que nunca.

Tabla 25

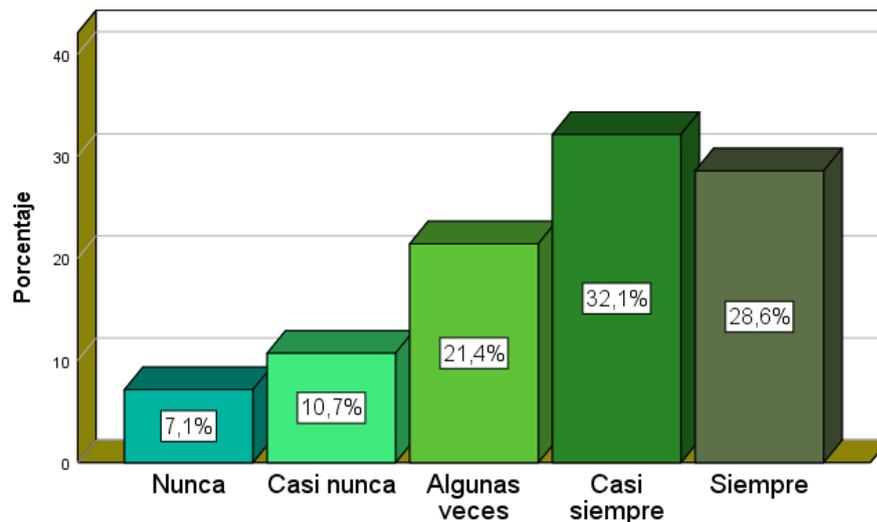
¿Me levanto con ganas de ir a trabajar?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	6	21,4
Casi siempre	9	32,1
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 26

¿Me levanto con ganas de ir a trabajar?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 25 y figura 26, el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que casi siempre se levanta con ganas de ir a trabajar, el 28,6% de los encuestados piensa que siempre; un 21,4% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, el 7,1% nos dice que nunca.

Tabla 26

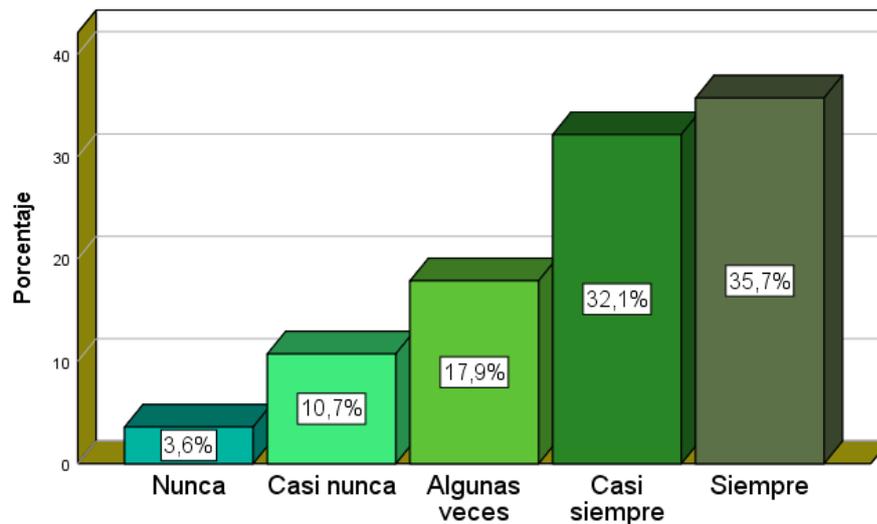
¿Disfruto con mi trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi nunca	3	10,7
Algunas veces	5	17,9
Casi siempre	9	32,1
Siempre	10	35,7
Total	28	100,0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Figura 27

¿Disfruto con mi trabajo?



Interpretación:

Según los resultados que se muestran en la tabla 26 y figura 27, el 32,1% de los colaboradores de la DRTPE – Pasco considera que siempre disfruta de su trabajo, el 32,1% de los encuestados piensa que casi siempre; un 17,9% opina que algunas veces, el 10,7% nos menciona que casi nunca, el 3,6% nos dice que nunca.

4.3. Prueba de hipótesis

Para comprobar las hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, por ser una prueba no paramétrica, el mismo que nos permite evaluar la asociación entre dos variables de estudio. En este caso; Gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral.

Por lo que; se establece los siguientes parámetros para todas las hipótesis

a) Coeficiente de Correlación de Pearson

Se establece el Coeficiente de Correlación de Pearson, de acuerdo a los valores que a continuación se muestra

Valor	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010).

b) Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

c) Nivel de confianza:

Al 95%

d) Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 .

Si $p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Hipótesis estadística:

Ha= Existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Ho= No existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Tabla 27

Nivel de correlación entre gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral

		Gestión del Talento Humano por competencias	Compromiso Laboral
Gestión del Talento Humano por competencias	Correlación de Pearson	1	,926**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,926**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

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

Fuente: hecho en base a los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos

Análisis e interpretación:

El valor del coeficiente de correlación de Pearson calculado es de 0,926, lo cual indica que existe una correlación positiva muy alta; entre las variables gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral, es decir que: a mejor gestión del talento humano por competencias, mayor será el compromiso laboral de sus colaboradores por ser una relación significativa.

El valor obtenido con la correlación de Pearson corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

4.3.2. **Contrastación de las hipótesis específicas**

a. **Hipótesis específica 1**

Existe una relación alta entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Hipótesis estadística:

Ha= Existe una relación alta entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Ho= No existe una relación alta entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Tabla 28

Nivel de correlación entre dimensión cognitiva y compromiso laboral

		Dimensión cognitiva	Compromiso Laboral
Dimensión cognitiva	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

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

Fuente: hecho en base a los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos

Análisis e interpretación:

El valor del coeficiente de correlación de Pearson calculado es de 0,921, lo cual nos indica que existe una correlación positiva muy alta; entre la dimensión cognitiva y la variable compromiso laboral, es decir que: a mejor gestión de la dimensión cognitiva, mayor será el compromiso laboral de los colaboradores de la DRTPE – Pasco, por ser una relación significativa.

El valor conseguido con la correlación de Pearson corresponde a un $p < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se concluye:

Existe una relación alta entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

b. Hipótesis específica 2

Existe una relación alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Hipótesis estadística:

Ha= Existe una relación alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Ho= No existe una relación alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Tabla 29

Nivel de correlación entre dimensión instrumental y compromiso laboral

		Dimensión instrumental	Compromiso Laboral
Dimensión instrumental	Correlación de Pearson	1	,979**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,979**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

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

Fuente: hecho en base a los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos

Análisis e interpretación:

El valor del coeficiente de correlación de Pearson calculado es de 0,979, lo cual indica que existe una correlación positiva muy alta; entre la dimensión instrumental y la variable compromiso laboral, lo misma que nos manifiesta que: a mejor gestión de la dimensión instrumental, mayor será el compromiso laboral de sus colaboradores de la DRTPE – Pasco, por ser una relación significativa.

El valor obtenido con la correlación de Pearson corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

c. Hipótesis específica 3

Existe una relación alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Hipótesis estadística:

Ha= Existe una relación alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Ho= No existe una relación alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

Tabla 30

Nivel de correlación entre dimensión actitudinal y compromiso laboral

		Dimensión actitudinal	Compromiso Laboral
Dimensión actitudinal	Correlación de Pearson	1	,916**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,916**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

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

Fuente: hecho en base a los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos

Análisis e interpretación:

El valor del coeficiente de correlación de Pearson computado es de 0,916, lo cual indica que existe una correlación positiva muy alta; entre la dimensión actitudinal y la variable compromiso laboral, es decir que: a mejor gestión de la dimensión actitudinal, mayor será el compromiso laboral de los colaboradores de la DRTPR – Pasco, por ser una relación significativa.

El valor obtenido con la correlación de Pearson corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que determinamos:

Existe una relación alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.

4.4. Discusión de resultados

El objetivo general de nuestra investigación fue: Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco, el mismo que luego de la prueba de hipotes, nos dio como valor 0,926 con el coeficiente de correlación de Pearson, el mismo que corresponde a un $p < 0,05$, lo cual muestra que de acuerdo a los parametros establecido, existe una correlación positiva muy alta; entre nuestras variables estudiadas (gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral), es decir que: la gestión del talento humano por competencias, con el compromiso laboral tiene una relación significativa.

Y guarda relación con la investigación de Atac y Montenegro (2019), en la cual se llega a la conclusión que “existe una relación baja pero significativa entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos” (p. 64), así mismo nos indica que, “a mayor calificación del talento humano, mayor es la calificación del compromiso laboral”. (p. 52)

Nos parece importante mencionar a Carhuachín (2018) quien manifiesta “se entiende que un modelo de gestión por competencias mejora significativamente el desempeño laboral del talento humano de la municipalidad provincial Otuzco, 2018”. (p. 74). Es decir a una mejor gestión del talento humano por competencias, mejor sera el desempeño laboral de los colaboradores.

Del mismo modo Sigcha (2018) en su investigación “Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la

empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato” respecto a la gestión del talento humano por competencias nos manifiesta:

Uno de los factores determinantes de la buena Gestión del Talento Humano por competencias para la empresa es la iniciativa, y la capacidad de la toma de decisiones, en el talento humano, cosa que en este caso los empleados no poseen esa iniciativa, motivo por el cual no proponen estrategias que contribuyan al cumplimiento de tareas o a la solución de problemas que se presenten, además los individuos presentan bajos resultados en la capacidad para elegir alternativas viables para el buen desarrollo del desempeño laboral. (p. 55)

En cuanto a nuestro objetivo 1 “Establecer el nivel de relación entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco”. Se establece que por los valores hallados con la correlación de Pearson que son de 0,921, la dimensión cognitiva tiene una relación positiva muy alta con el compromiso laboral. Es decir, una mejor gestión de la dimensión cognitiva lograra un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.

Así mismo en cuanto al objetivo específico 2 “Comprobar el nivel de relación entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco”, de acuerdo a los valores encontrados con la correlación de Pearson, el mismo que es de ,979; se establece que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral, es decir a mejor gestión de la dimensión instrumental se alcanzara un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.

Referente a nuestro objetivo específico 3 “Demostrar el nivel de relación entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco”, conforme a

los valores establecidos con la correlación de Pearson, que es de ,916; se determina que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral, es decir una mejor gestión de la dimensión actitudinal obtendrá un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.

CONCLUSIONES

- Primera:** Por los valores hallados mediante la correlación de Pearson que son del orden de 0,926, la variable Gestión del Talento Humano por Competencias tiene una relación significativa muy alta con la variable compromiso laboral. Es decir, una mejor gestión del talento humano por competencias lograra un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.
- Segunda:** El valor hallado con la correlación de Pearson respecto a nuestra hipótesis específica 1, que es del orden de 0,921, la dimensión cognitiva tiene una relación significativa muy alta con la variable compromiso laboral. Es decir, una mejor gestión de la dimensión cognitiva, conseguirá un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.
- Tercera:** El valor encontrado con la correlación de Pearson respecto a nuestra hipótesis específica 2, que es del orden de 0,979, nos determina que la dimensión instrumental tiene una relación significativa muy alta con la variable compromiso laboral. Es decir, una mejor gestión de la dimensión instrumental, obtendrá un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.
- Cuarta:** El valor encontrado con la correlación de Pearson respecto a nuestra hipótesis específica 3, es del orden de 0,916, lo cual nos determina que la dimensión actitudinal tiene una relación significativa muy alta con la variable compromiso laboral. Es decir, una mejor gestión de la dimensión actitudinal, alcanzará un mejor desempeño laboral de los servidores públicos de la DRTPE – Pasco.

RECOMENDACIONES

En base al desarrollo de la investigación se recomienda a los encargados de la DRTPE – Pasco, las siguientes propuestas:

Primero: Tener un plan anual de capacitación, que le sirva para realizar capacitaciones mediante talleres o seminarios, dirigido a sus trabajadores sobre temas de gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral. Con la finalidad de desarrollar las competencias de sus servidores

Segundo: Darles autonomía a sus colaboradores para la resolución de los problemas inherentes a las labores que realiza, así como para tomar ciertas decisiones sin consultar a sus superiores.

Tercero: Proporcionarles, así como capacitarlos en el uso efectivo de todos los instrumentos de gestión (ROF, MOF, CAP, POI, etc.), así como realizar un seguimiento acerca del cumplimiento del código de ética de la función pública, para poder brindar un mejor servicio a sus usuarios.

Cuarto: Velar por el cumplimiento de los valores y normas institucionales por parte de sus colaboradores en el cumplimiento de sus labores. Como por ejemplo erradicar los actos de corrupción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un examen de la validez de constructo. *Journal of Vocational Behavior*, 252–276. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias La trilogía Tomo I*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos. La trilogía Tomo II. Nuevos conceptos y enfoques (Vol. II)*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2014). *La marca Recursos Humanos: Cómo lograr prestigio dentro de la organización*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoeco*, 12(4), 436-448.
doi:<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. doi:<http://www.cienciaysociedad.org/>

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Atac Nuñez, J. d., & Montenegro Gónzales, M. G. (2019). Gestión del talento humana por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos en la unidad de mantenimiento del hospital Apoyo Iquitos - año 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada de la Selva Peruana. Obtenido de URI: <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/57>
- Benites, L. (22 de Diciembre de 2021). *¿Qué es el Tratamiento Estadístico?* Obtenido de Statologos.com: <https://statologos.com/tratamiento-estadistico/>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Segunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Tercera edición). México: Pearson.
- Carhuachín Ibáñez , F. N. (2018). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5371/Carhuach%C3%ADn%20Ib%C3%A1%C3%B1ez%20Flor%20Nori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *pensamiento & gestión*(33), 140-161. doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (Decima edición ed.). McGraw-Hill.
- Cornejo Echenique, F. E. (2021). El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. [Tesis de Pregardo]. Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2125>
- Cruz del Castillo, C., Olivares Orozco, S., & González García, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En O. I. Trabajo, *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas* (págs. 15-26). Cinterfor/OIT,.
- Embid Ibañez, O., Fernández-Vellilla Herranz, B., & Rueda Sánchez, I. (2011). *Gestión por Competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Gobierno de Aragón.
doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/454671.pdf>
- García Muñoz, T. (2003). *El Cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. S.E.
doi:http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Godoy Rodríguez, C. (3 de Febrero de 2019). *Guía básica para Análisis Estadístico de datos*. Obtenido de tesisdeceroa100.com: <https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-analisis-estadistico-de-datos/>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Vergara.

- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J., & Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. doi:<https://www.3ciencias.com/libros/libro/metodologia-la-investigacion-cientifica/>
- Hernández Junco, V., & Santamaría Naranjo, N. V. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5(3), 1–36. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.53.111>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México: DF.
- lafrancesco Villegas, G. M. (2012). *La Evaluación Integral y del Aprendizaje. Fundamentos y Estrategias*. Bogota: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Lopez Parra, N. (2010). Talento humano. Sistema de gestión por competencias. [Tesis de Pregrado]. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParraNatalia2013.pdf;js>
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *AMERICAN PSYCHOLOGIST*, 1-14. doi:<https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Mejía Chan, Y. M. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales. [Tesis de Pregrado]. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Meza Lizárraga, Y. S. (2020). Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa

Local 02-La Esperanza, 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45662>

Morejón Coloma, A. G. (2018). Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para los subprocesos de evaluación de desempeño y capacitación en la Clínica Cemedssó Cía. Ltda. [Tesis de Pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15786>

Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*(19), 81-109.
doi:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>

Quispe Huata, H. A. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1952>

Rivas Barzola, Z. J., & Melendez Cueva, G. B. (2022). Niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Provincia de Pasco – 2019. {Tesis de Pregrado}. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2883>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración. Decima edición*. México: Pearson Educación.

Romero Huamani, R. M. (2016). Ética y epistemología en la investigación científica. Tendencias y perspectivas. *Quipucamayoc. Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 24(46), 139-150. doi: <https://doi.org/10.15381/quipu.v24i46.13208>

- Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias, modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. RIL Editores. doi:<https://saracho.cl/wp-content/uploads/2019/04/Un-Modelo-General-de-Gestion-por-Competencias-Saracho.pdf>
- Schatsky, D., & Schwartz, J. (2015). *Tendencia en Capital Humano Global 2015*. Reino Unido: Deloitte University Press.
- Sigcha González, M. L. (2018). Modelo de gestión del talento humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Luigi Valdini de la ciudad de Ambato. [Tesis de Pregrado]. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27625>
- Tamayo y Tamayo , M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (Sexta ed.). México D. F: Limusa.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vargas Zuñiga, F. (2004). *40 Preguntas sobre competencia laboral*. Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) . doi:https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer edición ed.). México,: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo A: Instrumento de Investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela de Administración



Encuesta a los Colaboradores de la DRTPE

Señor (a) colaborador (a)

Le agradecemos anticipadamente por su asistencia, para contestar la presente encuesta para la tesis: La Gestión del Talento Humano por Competencias y Compromiso Laboral en los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, 2022

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

Variable 1: Gestión del Talento Humano por Competencias						
	Dimensión 1: Cognitiva	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que en su institución se planifica la selección del personal acorde a sus competencias?					
2	¿Considera usted que su actuar en su institución se da acorde a las metas y objetivos?					
3	¿Considera usted que realiza sus tareas en función a sus conocimientos?					
4	¿Considera usted que el cargo que ocupa está al nivel de sus conocimientos?					
	Dimensión 2: Instrumental					
5	¿Considera usted que reúne los requisitos necesarios para el cargo que ocupa?					
6	¿Considera usted que le dan total facultad para poder realizar sus labores?					

7	¿La capacitación dentro de su institución se da en todos los niveles y de forma constante?					
8	¿Considera que dentro de su institución se promueve el desarrollo personal de sus integrantes?					
Dimensión 3: Actitudinal						
9	¿Considera que se siente motivado al momento de realizar sus labores?					
10	¿Existe una política de incentivos dentro de su institución?					
11	¿Considera que en su entidad se ponen de manifiesto los valores?					
12	¿Considera que el actuar de usted y sus compañeros se da en cumplimiento a su ROF y MOF?					
Variable 2: Compromiso Laboral						
Dimensión 1: Intelectual						
1	¿Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales?					
2	¿Cuándo las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente?					
3	¿Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo?					
Dimensión 2: Social						
4	¿El trabajo que realizo me parece importante?					
5	¿Mi trabajo me resulta estimulante?					
6	¿Cuándo estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido?					
7	¿Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo?					
Dimensión 3: Afectivo						
8	¿El trabajo que realizo me parece importante?					
9	¿Me levanto con ganas de ir a trabajar?					
10	¿Disfruto con mi trabajo?					

Gracias por su colaboración.

Procedimiento de confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento de investigación, se realizó a través del análisis de Alfa de Cronbach, obteniéndose el siguiente resultado:

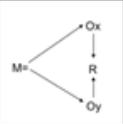
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	2

Anexo C: Matriz de consistencia

TITULO: La Gestión del Talento Humano por Competencias y Compromiso Laboral en los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del talento humano por competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dimensión cognitiva ➤ Dimensión instrumental ➤ Dimensión actitudinal ➤ <p>VARIABLE DEPENDIENTE Compromiso laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso intelectual ➤ Compromiso social ➤ Compromiso afectivo 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deductivo • Inductivo • Analítico <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta <p>Diseño: No experimental transversal</p>  <p>Muestra: 28 colaboradores</p> <p>Prueba de hipótesis: Correlación de Pearson.</p>
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?	Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.	Existe una relación alta entre la gestión del talento humano por competencias y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?	Establecer el nivel de relación entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.	Existe una relación alta entre la dimensión cognitiva y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.		
¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?	Comprobar el nivel de relación entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.	Existe una relación alta entre la dimensión instrumental y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.		
¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco?	Demostrar el nivel de relación entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.	Existe una relación alta entre la dimensión actitudinal y el compromiso laboral en los servidores públicos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Pasco.		