



Gestión por competencias y su impacto en el desempeño de docentes de una Universidad privada en el Perú

Doctorando en Educación, Gustavo Adolfo Silva Falla

Universidad Americana de Europa, UNADE

RESUMEN

La gestión por competencias y su impacto en el desempeño de las personas es un

tema central en la gestión del talento, por lo que la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño en docentes de la facultad de derecho de la modalidad virtual en la Universidad privada del norte del Perú. La metodología fue enmarcada bajo un enfoque mixto, siendo su alcance explicativo correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 45 docentes, utilizando cuestionarios de selección múltiple y

entrevistas, sometidos a una prueba piloto para medir su confiabilidad. Los resultados que se pretenden obtener del coeficiente de correlación de Rho de Spearman son mayores a 0.5 con un nivel de significancia de 0.000, determinando correlación positiva alta o moderada entre las variables. Asimismo, se pretende determinar correlación positiva moderada o alta entre las dimensiones selección de personal, formación de personal, evaluación de desempeño y desarrollo y planes de sucesión de la variable gestión por competencias con el desempeño laboral.

Palabras clave: competencias, desempeño laboral, gestión.

ABSTRACT

Management by competencies and its impact on people's performance is a central topic in talent management, so this research aims to determine the relationship between management by competencies and performance in law school teachers. of the virtual modality at the private University of northern Peru. The methodology was framed under a mixed approach, its explanatory scope being correlational, cross-sectional. The sample consisted of 45 teachers, using multiple selection questionnaires and interviews, subjected to a pilot test to measure their reliability. The results intended to be

obtained from Spearman's Rho correlation coefficient are greater than 0.5 with a significance level of 0.000, determining high or moderate positive correlation between the variables. Likewise, it is intended to determine a moderate or high positive correlation between the dimensions of personnel selection, personnel training, performance evaluation and development and succession plans of the competency management variable with job performance.

Keywords: job performance, management, skills.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones se encuentran en un entorno muy cambiante, que las obliga constantemente a evaluar la manera de tener el personal idóneo que permita el logro de sus objetivos y ser competitivas; por lo que, la presente propuesta considera que la gestión de competencias a nivel laboral, es importante para lograr un adecuado desempeño, contexto en el que las universidades y docentes de la modalidad virtual no son ajeno; considerando además que medir su desempeño es clave para la organización donde laboran. La relevancia de este estudio radica en que permitirá

medir el impacto que tiene, en el desempeño de docentes en una universidad privada del norte de Perú; la gestión por competencias acorde a sus características que generen niveles óptimos de rendimiento y mejora de competencias a nivel organizacional. La presente investigación es importante para conocer los resultados exitosos que a nivel de desempeño se pueden lograr, presentándose en el estudio antecedentes de investigaciones para definir claramente los conceptos y luego establecer la relación que tienen ambas variables.

MARCO TEÓRICO

El punto de partida para conocer la gestión por competencias y el impacto que tiene en el entorno educativo que se propone, es definir la palabra competencia, la cual ha sido definida por varios autores a lo largo de los años, encontrando un terreno en común sobre su significado; en primer lugar Spencer y Spencer (Sánchez, 2018) mencionaron que es la característica propia de la persona que está directamente relacionada con un patrón de efectividad y con un desempeño adecuado o superior en un contexto; además (Benavides, 2022) la definió como el conjunto de habilidades, atributos o destrezas que tiene un individuo para que sea capaz de efectuar una función de la mejor forma posible en un puesto de

trabajo, con el fin de demostrar sus niveles de desempeño; en esa misma línea (Alles, 2005) a través de sus investigaciones en distintos años señaló que son las características de personalidad devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo; por otro lado (Brazzolotto, 2012) señaló que es una lista de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras y que las transforman en más eficaces según una situación determinada, de igual manera (Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan, 2014) hicieron referencia al vínculo que existe entre las características individuales de la persona y lo que se necesita como cualidades para llevar a cabo un trabajo; y otros autores como (Amigot, 2013) así como (Pérez, 2009) coincidieron en que se refieren a los conocimientos, actitudes, aptitudes, rasgos de personalidad, entre otros que se pueden requerir de forma individual o colectiva para asegurar un máximo rendimiento, que permita el logro de resultados de impacto.

El siguiente paso es definir el significado de gestión por competencias, que de igual manera tiene varias definiciones realizadas por autores a lo largo del tiempo, (Alles, 2005) señaló que es un modelo de *management* que faculta a las

organizaciones a alinear sus objetivos con las personas que la integran, de igual modo años después actualizó esta definición, indicando que es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta; (Sánchez, 2018) mencionó que es un modelo a nivel gerencial que permite evaluar las competencias puntuales que necesita una persona que ejecuta actividades o tareas en un puesto de trabajo; por otro lado (Brazzotto, 2012) refirió que cuando se habla de gestión por competencias se vincula directamente a un modelo de management o gestión, es decir la forma de gestionar los talentos de una empresa con el objetivo de que estén alineados a su estrategia; asimismo, señaló que si este proceso se realiza de forma adecuada trae consigo múltiples beneficios para ambos actores, la empresa y los trabajadores; otra referencia sobre este término la realizó (Castillo, 2021) quien señaló que es un prototipo de dirección que permite alinear al capital humano con la esencia de la organización, de manera que los trabajadores se encaminen a nivel profesional y que ayude al cumplimiento del plan estratégico. Respecto al desempeño, es importante medir adecuadamente cómo la persona

desarrolla una actividad dentro de la organización, y cómo se relaciona directamente con la consecución de los objetivos de la empresa. En ese sentido, (Campbell, 1990) indica que es la acción que realiza un trabajador dentro de la organización en la cual labora de manera sobresaliente y notable, bajo un contexto; (Peña, 2002) refirió que es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, (Motowidlo, 2003) hizo mención al aporte sobre el logro de objetivos organizacionales que hace cada trabajador, tomando como base comportamientos que hace en un determinado contexto; en esa misma línea (Chiavenato, 2001) mencionó que comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones; otras definiciones a las que se hace mención es la de (Pérez, 2009) quien indicó que son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la

empresa, (Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan, 2014) señalaron que es el desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, respecto al control de la persona (Gabini, 2016) afirmó que son comportamientos relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo, estos atribuyen resultados positivos o negativos a la entidad, (Escobedo, 2020) señaló que son los resultados que se obtiene a partir del conjunto de conductas medibles ejecutadas, con el fin de alcanzar el cumplimiento de las metas de la organización.

PROBLEMA

De acuerdo a los resultados de las últimas encuestas de satisfacción docente realizadas en la institución donde se realizará el estudio de la presente investigación, se han podido evidenciar los bajos resultados y percepción de los estudiantes hacia sus docentes, debido principalmente al desconocimiento que existe de los elementos que se deben incluir en la medición del desempeño con indicadores objetivos que vayan más allá

de la simple evaluación cuantitativa relacionados al cumplimiento de actividades en el semestre académico, siendo necesario incluir elementos importantes como lo es la gestión por competencias que hoy en día, es clave en cualquier organización para garantizar un adecuado desempeño en el personal, mucho más en una institución educativa que tiene relación directa con el servicio que se ofrece a los estudiantes.

Conociendo el contexto de la investigación, una de las aportaciones será determinar el impacto de la gestión por competencias que tiene en el desempeño de los docentes de derecho de la modalidad virtual, a través de la evaluación y medición respectiva que se haga de sus comportamientos asociados. Por lo tanto, se presentó la pregunta de investigación: ¿De qué manera influye la gestión por competencias en el desempeño de los docentes de derecho de la modalidad virtual de la Universidad privada del norte en Perú?

Con base en esta pregunta se permitió plantear la hipótesis general de que la gestión por competencias influye en el desempeño de los docentes de los docentes de derecho de la modalidad virtual de la Universidad privada del norte en Perú, además con base a las

dimensiones planteadas se formuló la hipótesis específica 1, en la que se planteó que existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los docentes de derecho, de igual manera respecto a la hipótesis específica 2 en la que se planteó que, existe relación entre la formación de personal y el desempeño laboral de los docentes de derecho, además se indicó sobre la hipótesis específica 3 que existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los docentes de derecho, y finalmente se planteó la hipótesis específica 4 en la que existe relación entre la desarrollo y planes de sucesión y el desempeño laboral de los docentes de derecho de la modalidad virtual.

OBJETIVO

El objetivo de la presente investigación es determinar la influencia de la gestión por competencias en el desempeño de docentes de derecho de la modalidad virtual de la Universidad privada del norte en Perú, como objetivos específicos se puede mencionar determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño en docentes de derecho; de igual manera determinar la influencia de la formación de personal en el desempeño en docentes de derecho; asimismo

determinar la influencia de la evaluación de desempeño en el desempeño en docentes de derecho; y finalmente determinar la influencia del desarrollo y planes de sucesión en el desempeño en docentes de derecho de la modalidad virtual en la institución educativa señalada anteriormente.

METODOLOGÍA

La metodología propuesta que se llevará a cabo contempla, en primer lugar que las variables de estudio estén bien definidas, como son la gestión por competencias y el desempeño, posteriormente se definirán en primer lugar las dimensiones que formarán parte de la variable gestión por competencias, como son la selección de personal, formación de personal, evaluación del desempeño y desarrollo y planes de sucesión; posteriormente se definirán las dimensiones de la variable desempeño que serán la eficacia, eficiencia, las relaciones humanas y la motivación. En cada dimensión se establecerán indicadores relacionados a la gestión por competencias aplicables al estudio, como son capacidad intelectual, canales de búsqueda, inducción de personal, capacitaciones, formación profesional, liderazgo, cumplimiento del descriptivo de puesto, conductas observables y retroalimentación. De igual manera, respecto al desempeño se

establecerán indicadores que permitan su medición, como son el cumplimiento de labores, orientación al logro, atención al estudiante, uso de recursos digitales, servicio de calidad, esfuerzo, comunicación, manejo de conflictos, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, reconocimiento y remuneración.

La población objeto de estudio está conformada por los docentes de la facultad de derecho de la modalidad virtual de la Universidad privada del norte. Al ser manejable el tamaño de la población y para lograr una mayor representatividad de esta se trabajará con toda la población considerando a esta como la muestra. Por lo que la población de docentes $N=45$, con ello la selección de la muestra de estudio está adecuadamente justificada y se adecúa a los objetivos establecidos.

Sobre el enfoque metodológico del estudio se considerará del tipo explicativa ya que recabará información mediante encuestas y entrevistas dirigidas a docentes de derecho teniendo como objetivo principal determinar la influencia existente entre la gestión por competencias en el desempeño. Asimismo, el enfoque de la investigación será mixto y de acuerdo con los momentos de aplicación de los instrumentos será de corte transversal, es decir se recolectarán los datos en un solo

momento y en un tiempo único, asegurando estar en línea con los objetivos propuestos.

RESULTADO

En primer lugar, la importancia del instrumento se estableció mediante el criterio de jueces y maestros en el tema, considerando, los cuales determinaron la validez de contenido, criterios y constructo del instrumento, lo que permitió realizar la prueba piloto para el análisis de confiabilidad; en lo que respecta a la confiabilidad de los instrumentos, se empleará la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario señala una escala con características politómicas, pretendiendo arrojar un resultado mayor a 0.75 y que esté en el intervalo de 0.81 a 1.00, indicando que el instrumento presenta un alto grado de confiabilidad; por lo que los instrumentos de recogida de datos aparecen claramente detallados; de igual manera sobre los resultados a obtener se tienen como base estudios realizados anteriormente y que se encuentran detallados en el marco teórico, que pretenden refrendar el impacto que tiene la variable gestión por competencias en el desempeño a nivel organizacional.

De los resultados obtenidos de las variables, en el análisis se pretende

determinar los porcentajes que se obtengan en los niveles deficiente, regular y eficiente; en los cuales se obtenga un porcentaje mayor de la estimación de la gestión por competencias y desempeño laboral en la universidad privada del norte en los niveles regular y eficiente. Respecto a los resultados de las dimensiones de la gestión por competencias selección de personal, formación de personal, evaluación del desempeño, y desarrollo y planes de sucesión, se pretende obtener valores en porcentaje mayores en los niveles regular y eficiente mayores o igual al 70% en los resultados. En relación con los resultados de las dimensiones del desempeño laboral eficacia, eficiencia, relaciones humanas y motivación, se pretende obtener valores en porcentaje mayores en los niveles regular y eficiente mayores o igual al 70% en los resultados. En la misma línea, se realizará el análisis de los resultados de la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral aproximadamente en un valor mayor al 70% según los niveles regular y eficiente.

Posteriormente se considerará los procedimientos correlacionales a través de la hipótesis de que existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los docentes de derecho de la

modalidad virtual en la Universidad privada del norte, con un nivel de confianza del 95%, con un estadístico de Rho de Spearman mayor a 0.5, y un valor de sig. igual a 0.000 que es menor al 0.05; es por esta razón que se podrá decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual establece que existe una correlación positiva alta entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los docentes de derecho de la modalidad virtual en la Universidad privada del norte en Perú, señalando además a través de un gráfico de dispersión, que a mayores puntajes de la variable gestión por competencias, son mayores los puntajes del desempeño laboral.

En lo que respecta al contraste de la hipótesis específica 1 en la que existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los docentes de derecho de la modalidad virtual, esperando que se obtenga un estadístico Rho de Spearman mayor a 0.5, y un valor sig. igual a 0.000, por esta razón se espera que exista una correlación positiva moderada, aceptando la hipótesis de que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable desempeño laboral. En referencia al contraste de la hipótesis específica 2 en la

que existe relación entre la formación de personal y el desempeño laboral de los docentes de derecho de la modalidad virtual, esperando que se obtenga un estadístico Rho de Spearman mayor a 0.5, y un valor sig. igual a 0.000, por esta razón se espera que exista una correlación positiva moderada, aceptando la hipótesis de que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable desempeño laboral. Sobre el contraste de la hipótesis específica 3 en la que existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral de los docentes de derecho de la modalidad virtual, esperando que se obtenga un estadístico Rho de Spearman mayor a 0.5, y un valor sig. igual a 0.000, por esta razón se espera que exista una correlación positiva alta, aceptando la hipótesis de que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable desempeño laboral. Finalmente en lo que se refiere al contraste de la hipótesis específica 4 en la que existe relación entre la desarrollo y planes de sucesión y el desempeño laboral de los docentes de derecho de la modalidad virtual, esperando que se obtenga un estadístico Rho de Spearman mayor a 0.5, y un valor sig. igual a 0.000, por esta razón se espera que exista una correlación positiva

moderada, aceptando la hipótesis de que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable desempeño laboral.

DISCUSIÓN

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un alto nivel de confiabilidad; con respecto a los instrumentos de gestión por competencias y desempeño laboral se pretende alcanzar mayor a 0.75, probando que los instrumentos son altamente confiables para el recojo de datos de la muestra.

Respecto a los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis general mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se pretende obtener un resultado mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000, es decir, existe una correlación positiva alta entre gestión por competencia y el desempeño laboral. Tales resultados se contrastarán con los obtenidos por (Sosa, 2015), en su investigación relacionada a la Gestión por competencias y desempeño laboral donde se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable ($Rho=0.824$; $Sig.=0.000$), demostrando que existe relación significativa entre gestión por

competencias y el desempeño laboral, por lo que se acepta un nivel de confiabilidad del 95%.

Además, se confirmarán con los resultados obtenidos por (Capurro y Noa, 2018) en su titulado Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral, donde se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0.824, y un nivel de significancia de 0.05, se obtuvo una probabilidad de 0.00 menor al 0.05, demostrando que existe relación significativa entre gestión por competencias y el desempeño laboral, lo cual indica que la relación que existe entre las variables es una correlación positiva media en tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

En relación con los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis específica 1, empleando el instrumento coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pretende obtener un resultado mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión selección de personal de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral. Estos resultados se contrastarán con los obtenidos por Sosa (2015), en el

trabajo de investigación titulado Gestión por competencias y desempeño laboral, donde se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0.652, y un nivel de significancia de 0.05, se obtuvo una probabilidad de 0.00 menor al 0.05, demostrando que existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y selección del Personal y la variable desempeño laboral. Asimismo, los resultados se contradicen con los obtenidos por (Casa, 2015) en su tesis Gestión por competencias y desempeño laboral, donde concluye que no existe relación entre las variables, dado que la significancia (Sig.=0.056) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión selección del personal y la variable desempeño laboral.

En referencia a los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis específica 2, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, pretende obtener un resultado mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000, es decir, que exista una correlación positiva moderada entre la dimensión formación del personal de la variable gestión por competencias y la

variable desempeño laboral. Estos datos se corresponden con los resultados obtenidos por (Capurro y Noa, 2018) en la investigación titulada Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral, donde se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0.416, y un nivel de significancia de 0.05, se obtuvo una probabilidad de 0.02 menor al 0.05, demostrando que existe relación significativa entre la dimensión formación y la variable desempeño laboral.

Sobre los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis 3, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pretende mostrar un resultado mayor a un valor designificancia de 0.000; es decir que exista una correlación positiva alta entre la dimensión evaluación del desempeño de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral. Esta información se contrasta con los resultados conseguidos por (Capurro y Noa, 2018) en la tesis titulada Gestión por competencias y su relación, donde se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0.538, y un nivel de significancia de

0.05, se obtuvo una probabilidad de 0.00 menor al 0.05, demostrando que existe relación significativa entre la dimensión evaluación del desempeño y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis 4, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pretende obtener un resultado mayor a 0.5 a un valor designificancia de 0.000, es decir, que exista una correlación positiva moderada entre la dimensión desarrollo y planes de sucesión de la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral. Ahora bien, los resultados se contrastan con los obtenidos por (Capurro y Noa 2018) en la investigación referida a la Gestión por competencias y su relación, allí se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0.502, y un nivel de significancia de 0.05, se obtuvo una probabilidad de 0.00 menor al 0.05, demostrando que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo y planes de sucesión y la variable desempeño laboral.

CONCLUSIONES

En conclusión, a través del presente estudio se pretende confirmar dar por aceptada la hipótesis de investigación,

señalando que existe impacto de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los docentes de derecho en la modalidad virtual de la Universidad privada del norte en Perú, es decir que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, por medio de un Rho de Spearman mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05.

Asimismo, referente a las dimensiones establecidas, se pretende establecer una correlación positiva moderada entre la dimensión selección de personal de la variable gestión por competencias con respecto al desempeño laboral en la Universidad privada del norte, por medio de un Rho de Spearman, mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05. De igual manera, se pretende confirmar que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión formación del personal de la variable gestión por competencias con respecto al desempeño laboral en la Universidad privada del norte, por medio de un Rho de Spearman, mayor de 0.5 a un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0,05. Por otro lado, se pretende confirmar una correlación positiva alta entre la dimensión evaluación del desempeño de la variable gestión por

competencias con respecto al desempeño laboral en la Universidad privada del norte, por medio de un Rho de Spearman, mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05. Finalmente, se pretende confirmar que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión desarrollo y planes de sucesión de la variable gestión por competencias con respecto al desempeño laboral en la Universidad privada del norte, por medio de un Rho de Spearman, mayor a 0.5 a un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, Martha Alicia (2005). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos. Buenos Aires, Granica.

Amigot, P. & Martínez, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la psicología social crítica. Universitas Psychologica, 12(4), Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4. gcme, pp. 1073-1084.

Benavides, O. (2002). Competencias y competitividad, diseño para

organizaciones Latinoamericanas.

McGraw-Hill.

Brazzolotto, S. (2012). Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo].

Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Handbook of industrial and organizational psychology, pp. 687- 732.

Campbell, J.P; McCloy, R.A; Oppler, S.H y Sager, C.E (1993). A Theory of Performance, In

N. Schmitt y W. Borman (Eds.), Personnel selection in organization 43(5), pp. 33-70.

Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista Industrial Data 24(1), pp. 97-120, DOI:

<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>.

Chiavenato, Idalberto (2001).

Administración de Recursos Humanos. Bogotá, MC Graw Hill, 5ta Edición.

Escobedo, C y Quiñones, M. (2020). Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos -

agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 24 – 25.

Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. Revista Evaluar, 16(1), pp. 10-26.

Motowidlo, S. (2003). Job performance. Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, 12, pp. 39-53.

Palmar, G.; Rafael, S.; Valero, U.; Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia "Espacios Públicos". Vol. 17, núm. 39, pp. 159-188, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.

Peña, A. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito. No. 11-02 de Puerto Plata.
<http://www.oei.es/> (consulta 12 de

junio 2011).

Pérez, A. (2009). Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera. [Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional].

Rodríguez, D. (2016). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS S.R.L. del distrito de Trujillo 2016. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego].

Sánchez, M. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte superior de justicia de Tacna, 2017. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]

Spencer, Lyle M. y Spencer, Signe M (1993). Competence at work, models for superior performance,

John Wiley & Sons, Inc, Estados Unidos.