

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN  
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Gestión del conocimiento y selección por competencias  
en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo,  
2023**

Sarita Adorcinda Canchari Comun  
Lizbeth Yuliana Loa Aire  
Marysabel Tejada Espinoza

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA  
Director Académico de la Escuela de Posgrado  
DE : **Dr. PEDRO RICARDO GURMENDI PARRAGA**  
Asesor del Trabajo de Investigación  
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación  
FECHA : 29 de noviembre 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado “ **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO HUANCAYO, 2023**”, perteneciente a **Bach. SARITA ADORCINDA CANCHARI COMUN, Bach. LIZBETH YULIANA LOA AIRE y Bach. MARYSABEL TEJADA ESPINOZA**, de la **MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL**; se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **15%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

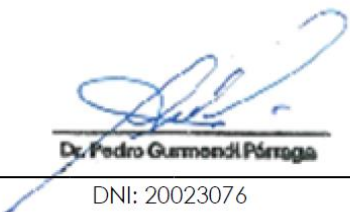
- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: ) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



**Dr. Pedro Gurmendi Parraga**  
DNI: 20023076

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **CANCHARI COMUN, SARITA ADORCINDA**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° **60255957**, egresado de la **MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación/Tesis titulado "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA DE AHORRO Y CREDITO HUANCAYO, 2023**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS Y GESTION ORGANIZACIONAL**.
2. El Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación/Tesis es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Huancayo 16 Día de **Noviembre** de 2023.



**CANCHARI COMUN, SARITA ADORCINDA**  
DNI. N° **60255957**



Huella

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030  
  
Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 430 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 430 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

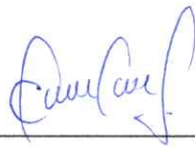
## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **LOA AIRE LIZBETH YULIANA**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° **70459089**, egresado de la **MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación/Tesis titulado "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA DE AHORRO Y CREDITO HUANCAYO, 2023**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS Y GESTION ORGANIZACIONAL**.
2. El Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación/Tesis es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Huancayo, **16 de noviembre** de 2023.



**LOA AIRE LIZBETH YULIANA**  
DNI. N° **70459089**



Huella

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **TEJADA ESPINOZA, Marysabel**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43988973, egresado de la **MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTION ORGANIZACIONAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación/Tesis titulado "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA DE AHORRO Y CREDITO HUANCAYO, 2023**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS Y GESTION ORGANIZACIONAL**.
2. El Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación/Tesis es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, **16 de noviembre** de 2023.

**TEJADA ESPINOZA MARYSABEL**

DNI. N° 43988973



Huella

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO HUANCAYO, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Institución Tecnológica Metropolitana de Medellín Trabajo del estudiante	1%
2	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="http://repositorio.untels.edu.pe">repositorio.untels.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

8	Submitted to Clifftside Park High School Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
11	investigacionuft.net.ve Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
14	biblio.ine.mx Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
16	1library.co Fuente de Internet	<1 %
17	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
19	es.scribd.com	



Fuente de Internet

<1 %

20

[www.ricyt.org](http://www.ricyt.org)

Fuente de Internet

<1 %

21

[repositorio.esge.edu.pe](http://repositorio.esge.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1 %

23

Submitted to Universidad Nacional de San  
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

24

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

25

"Miedo a enfermar y su influencia en el  
consumo de alcohol durante la primera ola de  
la pandemia por COVID-19 en Chile",  
Pontificia Universidad Católica de Chile, 2009

Publicación

<1 %

26

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to Universidad Científica del Sur

Trabajo del estudiante

<1 %

28

[repositorio.unas.edu.pe](http://repositorio.unas.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

[repositorio.undac.edu.pe](http://repositorio.undac.edu.pe)

29

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to Banning High School

Trabajo del estudiante

<1 %

31

repositorio.xoc.uam.mx

Fuente de Internet

<1 %

32

repository.urosario.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

33

Submitted to Universidad Nacional de  
Educacion Enrique Guzman y Valle

Trabajo del estudiante

<1 %

34

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

35

Submitted to Universidad Nacional de Cañete

Trabajo del estudiante

<1 %

36

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

37

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

38

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino  
superior: inovação e qualidade na docência",  
Repositório Aberto da Universidade do Porto,  
2012.

Publicación

<1 %

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

39

Fuente de Internet

<1 %

40

Submitted to Universidad ICESI

Trabajo del estudiante

<1 %

41

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

42

economiatic.com

Fuente de Internet

<1 %

43

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

44

Héctor Canossa Montes de Oca. "Evolución del concepto calidad y aporte al desarrollo regenerativo desde la estrategia empresarial", Revista Perspectiva Empresarial, 2021

Publicación

<1 %

45

Submitted to Universidad Marcelino Champagnat

Trabajo del estudiante

<1 %

46

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

47

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

48

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

---

49	<a href="https://repositorio.umch.edu.pe">repositorio.umch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
50	Carlos Luis Sánchez-Pacheco. "Gamificación personalizada para fortalecer aprendizajes significativos de la asignatura matemática", <i>Interconectando Saberes</i> , 2021 Publicación	<1 %
51	Submitted to Prairie View A&M University Trabajo del estudiante	<1 %
52	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
53	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1 %
54	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
56	Sergio González López, J. Loreto Salvador Benítez, José María Aranda Sánchez. "Social Knowledge Management from the Social Responsibility of the University for the Promotion of Sustainable Development", <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> , 2015 Publicación	<1 %

---

57

Submitted to Universidad Politecnica  
Salesiana del Ecuador

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

58

"Validación del instrumento IADI que mide las  
actitudes hacia la discapacidad intelectual en  
un centro educativo de la región  
metropolitana", Pontificia Universidad  
Catolica de Chile, 2020

Publicación

&lt;1 %

59

Sofia Di Sarno García. "The Acquisition of  
Pragmatic and Intercultural Communicative  
Competences through Telecollaboration",  
Universitat Politecnica de Valencia, 2023

Publicación

&lt;1 %

60

"Configuración de la nueva Área  
Metropolitana de Quito : usos del suelo y  
escenarios futuros para la planificación",  
Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2020

Publicación

&lt;1 %

61

[oaji.net](http://oaji.net)

Fuente de Internet

&lt;1 %

62

Juana María Toro Galvis. "Modelos de  
transferencia y estrategias de  
comercialización de las tecnologías en  
universidades colombianas", TECHNO  
REVIEW. International Technology, Science

&lt;1 %

and Society Review /Revista Internacional de  
Tecnología, Ciencia y Sociedad, 2022

Publicación

63

Renzo José Rodríguez Carrasco, Justina Uribe Kajatt, Daniel Enrique Rey-de-Castro Hidalgo. "La calidad de servicio del cliente interno basado en el modelo SERVQUAL y su relación con la satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga pesada de Lima Metropolitana, 2021", Industrial Data, 2023

Publicación

<1 %

64

[repositorio.esan.edu.pe](https://repositorio.esan.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

65

Submitted to Corporación Universitaria Reformada

Trabajo del estudiante

<1 %

66

Sergio J. Chi3n, Vincent Charles, Luz Elvira V3squez Luna. "Knowledge transfer and entrepreneurial orientation: the mediating effect of the transactive memory system", Total Quality Management & Business Excellence, 2023

Publicaci3n

<1 %

67

[dspace.unl.edu.ec](https://dspace.unl.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

68

Submitted to Fundacion Universidad de America

Trabajo del estudiante

<1 %

---

69	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
70	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
71	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
72	www.kriterion.com.do Fuente de Internet	<1 %
73	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
74	Olmedo Moreno Almanza, Jorge Rafael Aguilar Cisneros. "Towards a knowledge management system for the strengthening of coffee production: A case study in the Panama Canal Basin, Panamá Oeste province", Green Technologies and Sustainability, 2023 Publicación	<1 %
75	cienciaabierta.uapa.edu.do Fuente de Internet	<1 %
76	rua.ua.es Fuente de Internet	<1 %
77	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %

---

78	<a href="http://www.upnorte.edu.pe">www.upnorte.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
79	César Navarro-Albarracín, Serge Poiraudreau, Noelia Chico-Matallana, Jesús Vergara-Martín et al. "Spanish validation of the Exercise Therapy Burden Questionnaire (ETBQ) for the assessment of barriers associated to doing physical therapy for the treatment of chronic illness", Medicina Clínica, 2018 Publicación	<1 %
80	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="http://lmanzurv.blogspot.com">lmanzurv.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="http://ww1.docero.mx">ww1.docero.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
83	<a href="http://www.ind.utfsm.cl">www.ind.utfsm.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
84	"Validación del instrumento ME.MAFA para niveles medios de educación parvularia", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018 Publicación	<1 %
85	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Trabajo del estudiante	<1 %

[catalonica.bnc.cat](http://catalonica.bnc.cat)



86

Fuente de Internet

<1 %

87

[cedoc.inmujeres.gob.mx](http://cedoc.inmujeres.gob.mx)

Fuente de Internet

<1 %

88

[dspace.unitru.edu.pe](http://dspace.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

89

[es.coursera.org](http://es.coursera.org)

Fuente de Internet

<1 %

90

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

91

[tesis.unsm.edu.pe](http://tesis.unsm.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

92

[udgvirtual.udg.mx](http://udgvirtual.udg.mx)

Fuente de Internet

<1 %

93

[w3app.mineduc.cl](http://w3app.mineduc.cl)

Fuente de Internet

<1 %

94

[www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)

Fuente de Internet

<1 %

95

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

<1 %

96

"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020

Publicación

<1 %

97

Betzabe Ebenhezer López Corona, Abelardo González Ocampo, Daniel Ruiz Juárez, Jesús Ortega García et al. "Biostimulant effect of chitosan and phenolic extracts on the phenological development of the halophyte *Salicornia bigelovii* (Torr.)", *Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences*, 2023

Publicación

<1 %

98

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

# FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA – HUANCAVELICA 2022

por Mirko Marvin - Thalia Noelia Sinchitullo Veliz - Vilchez Fraga

Fecha de entrega: 17-nov-2023 10:25a.m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2331231324  
Nombre del archivo: S\_PSIICOSOCIALES\_-\_ESTR\_S\_LABORAL\_ACOBAMBA\_HUANCAVELICA\_2022.docx (8.89M)  
Total de palabras: 33351  
Total de caracteres: 182375

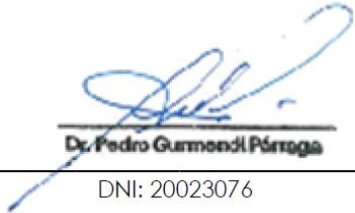
## FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA – HUANCAVELICA 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PREMIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to ECCI</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Ministerio de Defensa</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Estatal a Distancia</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

  
Dr. Pedro Guzmón Párraga

DNI: 20023076

#### Arequipa

Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

#### Huancayo

Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

#### Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

#### Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

**Asesor**

Dr. Pedro Ricardo Gurmendi Párraga

### **Dedicatoria**

A nuestros padres, por enseñarnos a ser  
personas de bien y con valores.

Sarita Adorcinda

Lizbeth Yuliana

Marysabel

### **Agradecimientos**

A los docentes de la EPG de la Universidad Continental por sus enseñanzas y dedicación en la mejora de la presente tesis.

Las autoras.

## Índice

Asesorii	
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos .....	iv
Índice v	
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras .....	ix
Resumen.....	x
Abstract .....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Planteamiento del estudio.....	13
1.1. Planteamiento y formulación del problema .....	13
1.1.1. Planteamiento del problema .....	13
1.1.2. Formulación del problema .....	15
A. Problema general .....	15
B. Problemas específicos.....	15
1.2. Determinación de objetivos.....	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos .....	16
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	16
1.4. Limitaciones de la presente investigación .....	17
Capítulo II Marco teórico .....	18
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	18
2.1.1. Antecedentes nacionales .....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	19
2.1.3. Artículos .....	21
2.2. Bases Teóricas .....	23
2.2.1. Gestión del conocimiento .....	23
2.2.2. Selección por competencias.....	25
A. Definición .....	25
B. Importancia.....	26
C. Teoría de la Gestión por competencias .....	26
D. Dimensiones.....	27
2.3. Definición de términos básicos.....	28

Capítulo III Hipótesis y variables.....	29
3.1. Hipótesis.....	29
3.1.1. Hipótesis general.....	29
3.1.2. Hipótesis específicas.....	29
3.2. Operacionalización de variables.....	29
3.2.1. Definición conceptual de las variables.....	29
3.2.2. Definición operacional de las variables.....	29
3.2.3. Matriz de operacionalización de las variables.....	30
Capítulo IV Metodología del estudio.....	34
4.1. Método, enfoque, tipo, alcance de Investigación.....	34
4.1.1. Método.....	34
4.1.2. Enfoque.....	34
4.1.3. Tipo de investigación.....	35
4.1.4. Alcance de investigación.....	35
4.2. Diseño de investigación.....	35
4.3. Población y muestra.....	36
4.3.1. Población.....	36
4.3.2. Muestreo.....	37
4.3.3. Muestra.....	38
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
4.4.1. Técnica.....	38
4.4.2. Instrumento.....	38
4.1. Técnicas de análisis de datos.....	43
Capítulo V.....	44
Resultados.....	44
5.1. Resultados y análisis.....	44
5.1.1. Datos estadística descriptiva.....	45
5.2. Prueba de hipótesis.....	49
5.2.1. Prueba de normalidad.....	49
5.2.2. Hipótesis general.....	53
5.2.3. Hipótesis <i>específicas</i> .....	54
5.3. Discusión de resultados.....	57
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
ANEXOS .....	64
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	65
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	66
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	69
Anexo 4: Instrumento de investigación .....	72
Anexo 5: Base de datos .....	75
Anexo 6: Ficha de Validación de Juez de Experto.....	76

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	31
<b>Tabla 2</b> <i>Baremación de los cuestionarios</i> .....	40
<b>Tabla 3</b> <i>Validez de contenido (Jueces expertos)</i> .....	41
<b>Tabla 4</b> <i>Confiabilidad del cuestionario</i> .....	42
<b>Tabla 5</b> <i>Tabla de Confiabilidad de Alpha de Cronbach</i> .....	42
<b>Tabla 6</b> <i>Variable 1: Gestión del conocimiento</i> .....	45
<b>Tabla 7</b> <i>Variable 2: Selección por competencias</i> .....	47
<b>Tabla 8</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	49
<b>Tabla 9</b> <i>Tabla de Coeficiente de correlación de Pearson</i> .....	50
<b>Tabla 10</b> <i>Tabla de correlaciones según Pearson</i> .....	51
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación entre Gestión del conocimiento y Selección por competencias</i> .....	53
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación entre Gestión del conocimiento y Atracción, selección e incorporación</i> .....	54
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación entre Gestión del conocimiento y Desarrollo de sucesión</i> .....	55
<b>Tabla 14</b> <i>Correlación entre Gestión del conocimiento y la Formación (profesional)</i> .....	56

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Dimensiones de Gestión del conocimiento</i> .....	24
<b>Figura 2.</b> <i>Campos de la Gestión por Competencias</i> .....	26
<b>Figura 3.</b> <i>Dimensiones de Selección por competencias</i> .....	27
<b>Figura 4.</b> <i>Alienación tipo, nivel y diseño de la investigación</i> .....	35
<b>Figura 5.</b> <i>Simbología del diseño de investigación correlacional</i> .....	36
<b>Figura 6.</b> <i>Resultado del Muestreo</i> .....	37
<b>Figura 7.</b> <i>Ficha técnica de la variable 1</i> .....	39
<b>Figura 8.</b> <i>Ficha técnica de la variable 2</i> .....	39
<b>Figura 9.</b> <i>Escala de medición y escala de valoración</i> .....	40
<b>Figura 10.</b> <i>Modelo Relacional por Dimensión</i> .....	40
<b>Figura 11.</b> <i>Histograma de la variable de Gestión del conocimiento</i> .....	46
<b>Figura 12.</b> <i>Histograma de la variable Selección por competencias</i> .....	48
<b>Figura 13.</b> <i>Regresión lineal de Gestión del conocimiento</i> .....	51
<b>Figura 14.</b> <i>Regresión lineal de Selección por competencias</i> .....	52

## Resumen

La presente tesis titulada Gestión del conocimiento y selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, 2023, abordo como problema ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, 2023? y como objetivo: Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias. Se utilizó el método científico, basado en un enfoque Cuantitativo, de tipo básica, de alcance correlacional y de diseño de investigación no experimental Transversal, considerando una muestra de 88 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta como instrumento un cuestionario de 38 ítems. Para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva mediante tablas de distribución de frecuencia. Para la interpretación se estimó la estadística inferencial a través del coeficiente de correlación de Pearson. La comprobación de las hipótesis tanto general como específicas dieron como resultado que tienen una relación directa o positiva según la tabla de correlación de Pearson, situación que es muy favorable para la unidad de análisis. Se concluye que existe una correlación directa de 0,693 considerada de nivel medio entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias. Se recomienda que, los directivos de la CMAC “Huancayo”, mejoren sus procesos de Gestión del conocimiento para que Selección por competencias en la contrata de nuevo personal privilegiando las habilidades blandas.

**Palabras claves:** *Competencias, Conocimiento, Experiencia laboral, Gestión, Selección de personal.*

## Abstract

The present thesis entitled Knowledge management and selection by competences in the Municipal Savings and Credit Fund "Huancayo", 2023, I address as a problem What relationship exists between Knowledge Management and Selection by competences in the Municipal Savings and Credit Fund "Huancayo", 2023? and as an objective: Determine the relationship between Knowledge Management and Selection by competencies. The scientific method was used, based on a Quantitative approach, of a basic type, of correlational scope and of a non-experimental Cross-sectional research design, considering a sample of 88 workers, selected by means of a probabilistic sampling. The data collection technique used was the survey that consisted of 38 items. For data analysis, descriptive statistics were applied using frequency distribution tables. For the interpretation, the inferential statistics were estimated through the Pearson correlation coefficient. The verification of the hypotheses, both general and specific, resulted in a direct or positive relationship according to the Pearson correlation table, a situation that is very favorable for the unit of analysis. It is concluded that there is a direct correlation of 0.693 considered medium level between Knowledge Management and Selection by skills. It is recommended that the directors of the CMAC "Huancayo" improve their Knowledge Management processes so that Selection by competencies in the hiring of new personnel, privileging soft skills.

**Keywords:** *Skills, Knowledge, Work experience, Management, Personnel selection.*

## Introducción

La investigación aborda sobre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, 2023, definiendo a la gestión del conocimiento como un proceso que sigue un orden sistemático, lógico y organizado para producir, transmitir y aplicar conocimientos (Alles, 2017), asimismo, la selección de las competencias no se da por la evaluación de los grados y títulos, ni por la experiencia laboral-profesional, sino por la demostración en los resultados de las capacidades desarrolladas en el desempeño laboral, en la que se privilegia la práctica de las habilidades blandas (Alles, 2017). El problema que asume la investigación es ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, 2023? Con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la selección por competencias; donde se aplica la encuesta como técnica de recolección de datos. La hipótesis señala que existe una relación directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la selección por competencias en el ámbito estudiado. El resultado de la investigación indica que sí existe una relación positiva del 0,693 entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias, y por tener una significativa favorable se acepta la hipótesis alterna. La tesis está integrada por cinco capítulos, en la que se exponen el planteamiento del problema en el primero de ellos, mientras que el marco teórico se da en el segundo y en el tercero se presentan las hipótesis. Lo que corresponde a la metodología es para el cuarto y el quinto presenta los resultados, para al final presentar las conclusiones y recomendaciones.

## Capítulo I Planteamiento del estudio

### 1.1. Planteamiento y formulación del problema

#### 1.1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial la gestión por competencias empieza a tener importancia en el momento que se empieza a desarrollar la globalización de los mercados como parte del crecimiento económico mundial, así como en el momento en que las empresas se interesan por ser competitivas y comprenden el valor de contar con trabajadores muy capacitados (Yip, 1993).

Terán et al. (2021), sostienen que la nueva revolución económica en el mundo impulsó a que la oferta de los servicios hacia los clientes por parte de las grandes empresas, sea cumpliendo los sistemas de calidad, en especial con el ISO 9000 estableciendo la estandarización de la calidad. En paralelo, Camisón et al. (2006), consideraban que la calidad requería del cumplimiento de procesos operativos, procesos de apoyo, procesos de gestión, procesos de dirección, y procesos de control para la mejora de los productos. En consecuencia, en el mundo se condicionaba la calidad para los productos como para los servicios.

A nivel internacional, los gerentes de las empresas que empezaron a tener conocimiento acerca de la exigencia de la calidad en sus organizaciones, no encontraron mayor estrategia que ir por la caza de talentos (Drucker, 2002). Los trabajadores talentosos eran aquellos que contaban con diversas habilidades para dinamizar la gestión no solo empresarial, sino también estratégica y táctica, a lo que Shina y Park (2020) señalaron denominaron la gestión de las capacidades.

Entre las habilidades estaban las duras y estaban las capacidades blandas, las primeras relacionadas a los conocimientos y donde tienen valor los grados académicos y los títulos profesionales, y las segundas donde tienen valor las capacidades como el liderazgo, el

trabajo en equipo, la empatía, especialmente la asertividad y la resiliencia. (Estrada et al. 2008).

En el Perú, los gerentes del sector financiero tuvieron el interés por contar con trabajadores competitivos en sus organizaciones, mucho más antes que a diferencia de otros sectores, y es por ello que, los gerentes de las cajas municipales, entre ellas la Caja Municipal de Ahorros y Crédito Huancayo, en los últimos años se ha empeñado en designar en el puesto de jefes de agencias a los trabajadores con mayor talento.

La selección de los mejores trabajadores ha sido posible teniendo en cuenta la gestión por competencias, en la que básicamente se ha considerado a la selección por competencias. Sin embargo, las personas responsables de seleccionar a los trabajadores talentosos así mismos, ¿qué tan talentosos eran?

Se observó por ejemplo que, en los criterios de selección a los nuevos trabajadores se privilegiaba a las habilidades duras. Entonces se empezó a cuestionar si las personas responsables de la selección de personal contaban con el dominio de la gestión del conocimiento. Es ahí donde surge el motivo de la realidad problemática de la actual investigación.

Cabe aquí preguntar: ¿Quién tiene la responsabilidad: la persona que selecciona propiamente a los nuevos trabajadores o la persona que designa a los responsables para la selección a los nuevos trabajadores?

Después de un breve análisis se llega a la conclusión que el problema no está en el personal contratado, sino en quién contrata, pero a su vez, se va comprendiendo que independiente de quién designa o quién contrata, es quién elabora los criterios de selección, es decir si intervino o no una gestión del conocimiento, y mucho más, qué relación habría entre la gestión del conocimiento y la selección por competencias.



Por estos considerandos, el problema aborda la relación entre la gestión del conocimiento y la selección por competencias en la agencia Real de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, de la ciudad de Huancayo.

#### 1.1.2. Formulación del problema

##### A. Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” - 2023?

##### B. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?

### 1.2. Determinación de objetivos

#### 1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” - 2023.

### 1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.
- Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.
- Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

### 1.3. Justificación e importancia del estudio

Como justificación teórica la tesis contribuyó en ampliar los nuevos criterios acerca de la teoría de la selección por competencias para que los ejecutivos de la agencia Real de la CMAC “Huancayo” de la ciudad de Huancayo comprendan el valor de las habilidades blandas al momento de la selección del personal.

Como justificación social, la tesis beneficia a las personas que investigan acerca de asuntos en selección del personal de la ciudad de Huancayo, para que se comprenda que ahora se vive dentro de una sociedad donde el valor está en el dominio de las habilidades blandas más que en el dominio de las habilidades duras.

La tesis es importante porque favorece a que los directivos de la unidad de análisis emprendan la reingeniería en los criterios de selección del personal para las próximas convocatorias de contrata de trabajadores dentro de su política de expansión a nivel internacional.

#### **1.4. Limitaciones de la presente investigación**

La ejecución de la tesis estuvo limitada porque existieron casos en que los trabajadores fueron seleccionados de manera tradicional a través de la entrevista personal y la presentación del currículum vitae, en vista a que se estaba atravesando todavía situaciones de post pandemia. Asimismo, no se pudo entrevistar directamente a varios trabajadores debido a que realizaban trabajo remoto (en sus domicilios). Por estas razones hubo limitaciones en el desarrollo de la presente tesis.

## Capítulo II Marco teórico

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Arévalo (2018) en la tesis titulada “Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018”. Objetivo: Correlacionar la gestión por competencias con la administrativa. Sostiene que si hay correlación y que es una investigación de enfoque cuantitativo. La muestra es de 278 trabajadores. Los resultados favorables en la correlación señalan ser de alta significancia. Concluye que, entre la gestión 1 y la gestión 2, si hay relación en 0.768 de correlación según el coeficiente de rango de Spearman, y concluye que la correlación es de nivel alto.

Bueno (2020), en la tesis titulada “La gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes HERSA SAC”. Objetivo: Medir la asociación de naturaleza causal de la competencia en lo laboral. La hipótesis considera que la influencia es alta, y que además es consistente en la significancia porque se obtuvo 0.003. La población no sobrepasa los cien trabajadores y los cuestionarios fueron los instrumentos de investigación mejor seleccionados. El resultado global es que si hay incidencia de la gestión por competencia en el desempeño de tipo laboral en los trabajadores de la empresa HERSA SAC.

Caro y Ordaya (2018), en la tesis titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco – 2017”. Objetivo: Demostrar que entre la gestión tanto por competencias y el desempeño de naturaleza laboral guardan una significancia destacada. La hipótesis sostiene que entre una labor por competencia y una actividad laboral hay estrecha correlación. Se aplicó la encuesta a 67 trabajadores y se optó porque sea el cuestionario, la herramienta para la recolección de datos. Los resultados indican que sí es destacable los hallazgos.

Castilla y Góez (2020), en el artículo titulado “La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional”. Objetivo: Demostrar que la gestión por competencias impacta de manera provechosa en la efectividad organizacional. Aquí en el estudio, la gestión por competencias es una estrategia muy bien diseñada, y en ello radica la hipótesis de investigación, sobre todo porque se asocia la propuesta de Morin y McClelland. Los resultados indican que se logró disminuir la rotación de personal y a la vez elevar la eficiencia y la eficacia.

Hanco (2018), en la tesis denominada “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención EsSalud – Cusco”. Objetivo: Determinar la significancia entre gestión por competencias y desempeño laboral. La muestra es censal, y corresponde a dos cuestionarios dirigidos al personal de la institución de salud. Es un estudio correlacional descriptivo. Concluye que, si existe asociación entre ambas variables y que además es altamente significativa.

#### 2.1.2. Antecedentes internacionales

##### Colombia

Gallego (2019), en el estudio titulado, “Diseño de un modelo de gestión por competencias para la empresa Carillo Correa S.A.S”. Objetivo: Mostrar un modelo que permita el entendimiento de la gestión por competencias, donde la selección del personal, al igual que la medición de su desempeño contribuyen al impulso de su mejoría, porque se enfoca en todo el proceso de la gestión del talento humano, desde la selección hasta el pase al retiro de los trabajadores, y donde se aprecia las mejoras significativas.

##### Colombia

Gómez y Mendoza (2018), en la tesis titulada “El modelo de gestión por competencias para el personal de la empresa ACMED S.A.S. de la ciudad de Cartagena”. Objetivo: Gestionar por competencias al personal de la empresa. Se asume que el modelo planteado contribuye al desarrollo de las competencias porque el instrumento de investigación proporcionado permitió identificar las partes del proceso de gestión con mayor acuciosidad dado que se analizó cada etapa y se realizaron los ajustes necesarios para su mejora.

#### Ecuador

Marcillo (2014), en la tesis titulada “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi”. Objetivo: Demostrar que se optimiza el rendimiento de los trabajadores mediante el modelo basado en competencias. Se sostiene que la complejidad del modelo contribuye a que el gobierno autónomo es muy recomendable, sobretodo porque se maneja la teoría de la gestión por competencias y también porque permite la sensibilización hacia una gestión muchísimo más responsable a diferencia de los tradicionales modelos existentes.

#### Colombia

García (2029), en la tesis titulada Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos: Caso Empresa Robuspack. Objetivo: Asociar la gestión del conocimiento con la gestión por competencias para que los trabajadores de la empresa Robuspack asuman ese cambio histórico y los proyectos que presentan sean de impacto empresarial exitoso, a tal punto que no solo exista aspectos favorables en la gestión, sino también en los demás aspectos como en el presupuesto, la ejecución de los proyectos y en el crecimiento del conocimiento de los trabajadores, da la aplicación de una metodología estandarizada.

#### Colombia

Barbosa y Rivera (2021) en la tesis titulada “Gestión del conocimiento en empresas del sector financiero: Estudio de caso en Barranquilla”. Objetivo:

Destacar la gestión del conocimiento en el sector financiero como parte de la gestión por competencias. Se sustenta que la empresa Financiando BQ S.A. con el nuevo planteamiento incrementó su labor empresarial convirtiéndola en un caso de éxito. Se concluye que, a pesar de la falta de formalidad en políticas sobre la gestión del conocimiento, la empresa indicada realiza prácticas rigurosas de aprendizaje organizacional.

### 2.1.3. Artículos

Lora et al (2020), en el artículo titulado “La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional”. Es un estudio que tiene por objetivo analizar el aporte de la gestión por competencia como estrategia en la mejora de la efectividad organizacional. Presenta el crecimiento del conocimiento cuando se sabe gestión esos nuevos aprendizajes dentro de una organización que desarrolla sus actividades dentro de un entorno de competencia. Los resultados apuntaron avances en los esfuerzos de difusión del conocimiento por parte de la alta dirección de la empresa; sin embargo, también muestra que falta cierta integración del equipo, de modo que el conocimiento se comparte por la estructura de trabajo más que por iniciativas individuales o colectivas, lo que nos lleva a concluir que los objetivos estratégicos y los esfuerzos de la organización por ampliar el alcance de los generados el conocimiento dentro del negocio no se refleja completamente en la realidad de los grupos de trabajo. Para tales fines se propone una revisión teórica que permita dilucidar los elementos principales de estos constructos mencionando aspectos como Gestión del conocimiento, creación y transferencia de este, la ventaja competitiva de las organizaciones y sus interacciones en entornos inestables. Uno de los principales resultados apunta a considerar estos elementos como insumos a las organizaciones para contribuir en su planificación estratégica, repensar su direccionamiento estratégico, sus estrategias y el abordar del talento humano y el conocimiento como principal activo intangible y principal fortaleza organizacional.

Patiño (2006), en el artículo titulado “Gestión por competencias”, argumenta que ya no basta llegar a conocer los procesos de calidad de la

organización, sino que, con la información obtenida que tiene la empresa, se desarrollen otros procesos para que se articule mejor la base de datos de no solo los clientes sino de la propia organización. Parte de ese desarrollo, está la toma de decisiones muchísimo más efectiva y directa. De la misma manera se amplió la cobertura de las atenciones por parte de la organización. Presenta el estudio de caso de Unilever Sudamérica mediante el análisis de las condiciones habilitantes de la empresa para la creación de conocimiento y la integración con el proceso SECI (socialización, externalización, combinación, internalización), en el que identificamos cómo la empresa logra hacer frente a la creación y el intercambio de conocimiento. como recurso estratégico para las actividades de innovación de productos de los equipos de proyectos de marketing e I+D, con el objetivo de retratar las características del conocimiento organizacional como recurso estratégico y sus dimensiones de uso en el proceso de desarrollo de productos.

Silva (2000) en el artículo titulado “Gestión por competencias: Un modelo para su implementación formal en RR.HH.”, señala que, el crecimiento en el desarrollo del conocimiento no basta con que se contrate a nuevo personal que de alguna manera tiene la predisposición de la mejora en los procesos dentro de las organizaciones, sino también en la simplificación de los mismos para impulsar su desarrollo en menor tiempo y propósitos específicos.

Tenorio et al (2020), en el artículo titulado, “Gestión del conocimiento en Unilever Sudamérica - condiciones habilitantes y su interacción con el modelo SECI“, describe la taxonomía del conocimiento organizacional, que comprende la gestión de un conocimiento existente y la creación de un nuevo conocimiento, retratando el camino teórico del campo con énfasis en algunas oposiciones como tácito-explicito y exploración-explotación y su impacto en las organizaciones.

Urbano-Carazo (2022) en el artículo titulado Factores Determinantes de la Gestión de Conocimiento y su incidencia en el Desempeño Organizacional en entornos BANI: Una revisión teórica. Las organizaciones en la actualidad se enfrentan a entornos inestables y de alta incertidumbre, en ese sentido, estas deben recolectar elementos que les permitan incrementar su desempeño organizacional de tal manera que puedan afrontar dichos



entornos. Es por eso que se propone analizar los factores determinantes de la gestión de conocimiento y su incidencia en el desempeño organizacional en entornos BANI.

### **Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo**

La Caja Huancayo es una institución financiera que inició operaciones en el año 1988. Su objetivo es promover el desarrollo de créditos para micro y pequeñas empresas en la zona Central del país, complementado con créditos de consumo y con créditos hipotecarios para los clientes vinculados a los sectores antes mencionados. La Caja Huancayo es un organismo que tiene libertad administrativa, financiera y económica<sup>2</sup>. Fue formada a partir del 14 de mayo de 1980 bajo el amparo del Decreto N° 23039 del 14 de mayo de 1980.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión del conocimiento**

#### **A. Definición**

Autor Base: Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi.

La gestión del conocimiento es el proceso de hacer que el conocimiento inicial se potencie a mayores conocimientos para generar cambios en las organizaciones. Las universidades desarrollan la gestión del conocimiento de manera intensiva, mientras que las organizaciones solo para cuando van a emprender nuevos procesos. Procesos que están implícitos dentro de sus objetivos empresariales. Procesos que muchas veces se ajustan a las normas ISO 30408, porque se orienta hacia la gobernabilidad de los recursos humanos, buscando responder a los retos que exige el mercado, dado que se pretende responder con mayor eficiencia ante tales retos. Parte del proceso se da en cuatro momentos, el primero es saber manejar los conocimientos obsoletos, es decir aquellos que ya no generan valor, luego ir a la búsqueda de nuevos conocimientos, aplicar conocimientos existentes y retener estos mismos conocimientos que generan valor. Es más, deben ser difundidos y promovidos estos nuevos conocimientos para su

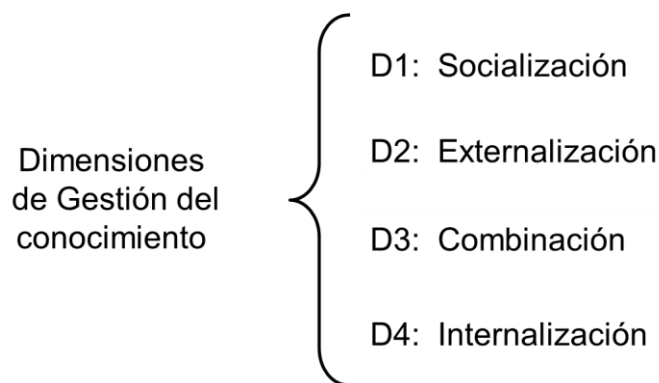
mejor entendimiento. Y por último, comprobar el impacto de la gestión del conocimiento como contribución a la empresa, donde parte de dicho aporte se dará en la evaluación del desempeño a los colaboradores que han asumido la gestión del conocimiento.

## B. Dimensiones de la Gestión del Conocimiento

Según Nonaka y Takeuchi (1995), la gestión del conocimiento tiene cuatro dimensiones:

### **Figura 1.**

*Dimensiones de Gestión del conocimiento*



Elaboración propia.

#### a) Socialización

La socialización es el proceso de compartir criterios y puntos de vista de lo que piensan y creen las personas. Es un proceso que transforma las personas dadas las experiencias y los nuevos paradigmas con que cuenta la persona.

#### b) Externalización

La externalización, se refiere a los factores externos que intervienen en la gestión del conocimiento, entre ellos se tiene a los sociales, políticos, culturales, etc.

#### c) Combinación

La combinación, se refiere a los procesos y procedimientos que intervienen en el desarrollo de las competencias de los futuros colaboradores.

d) Internalización

La internalización, es el proceso por el cual el Nuevo personal asume nuevas responsabilidad y nuevas experiencias en su condición de nuevo colaborador. Es decir, a todos los procesos emocionales y psicológicos que se desarrollan en el ser humano.

2.2.2. Selección por competencias

A. Definición

Autora Base: Martha Alles.

Según Alles (2017), la selección por competencias es la selección de los prospectos elegidos no por su grados y títulos, ni por su experiencia laboral-profesional, sino por la demostración de los resultados de sus capacidades en el desempeño al frente de una responsabilidad laboral, en la que se evidencia la práctica de las habilidades blandas.

## B. Importancia

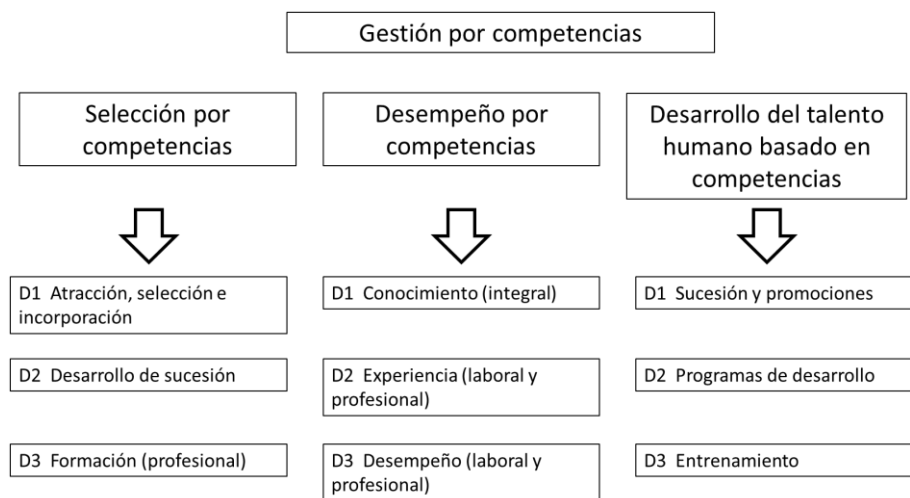
La importancia de la selección por competencias es que las empresas para el cumplimiento de sus objetivos y para el logro de sus metas requiere de la participación de las personas, aquellas a quienes se denominan los colaboradores. Estos colaboradores deben de estar lo suficientemente entrenados, capacitados y actualizados para el cumplimiento de las tareas que exige la organización.

## C. Teoría de la Gestión por competencias

La Selección por competencias se desprende de la teoría de la Gestión por competencias propuesta por Martha Alles en el año 2016. La figura 2, ilustra la ubicación de la Selección por competencias dentro de los campos de la Gestión por competencias.

### Figura 2.

#### *Campos de la Gestión por Competencias*



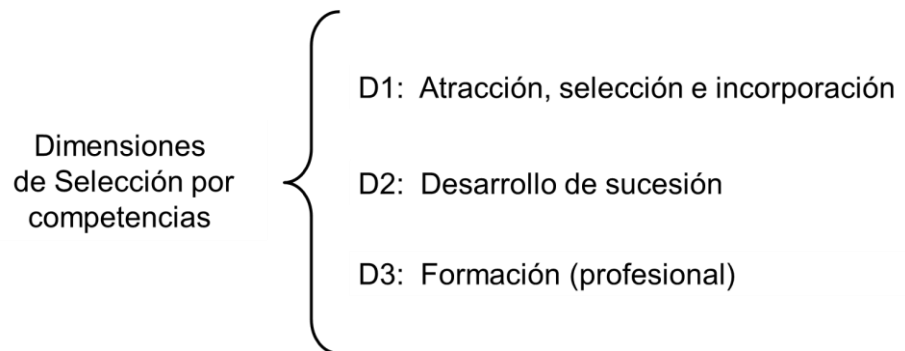
Fuente: Alles (2017).

## D. Dimensiones

Según Alles (2017), las dimensiones son:

### **Figura 3.**

*Dimensiones de Selección por competencias*



Elaboración propia.

#### a) Atracción, selección e incorporación

La atracción, es la convocatoria al personal. La selección es el uso de criterios para la selección de los futuros colaboradores. La incorporación del personal es el proceso de la inducción al nuevo personal en la empresa.

#### b) Desarrollo de sucesión

El Desarrollo de la sucesión se refiere al crecimiento de los nuevos colaboradores y a la articulación de las acciones hacia el futuro establecida mediante planes de trabajo.

#### c) Formación (profesional)

La Formación profesional que se da en las universidades es la empleabilidad con la cual se delimitan y construyen los futuros profesionales mientras que la ocupabilidad, hace referencia al puesto de trabajo, al tipo de horario de trabajo, a la modalidad de trabajo, que se consideran.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- 2.3.1. Competencia: es la suma de las capacidades que desarrolla el trabajador en el cumplimiento de sus funciones y/o obligaciones. (Alles, 2017)
- 2.3.2. Compromiso: es la actitud de responder a una promesa de trabajo asumido con anticipación. (Alles, 2017)
- 2.3.3. Cultura: es una expresión de hacer las cosas y las costumbres de acuerdo al orden y exigencias preestablecidas por cada lugar y región territorial. (Alles, 2017)
- 2.3.4. Desempeño: es el conjunto de actitudes que responden a un propósito encomendado y organizado de las personas en un determinado puesto de trabajo. (Chiavenato, 2009).
- 2.3.5. Gestión: es el uso de los recursos para el cumplimiento de los objetivos y el logro de las metas. (Drucker, 2002),

## Capítulo III Hipótesis y variables

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

#### 3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

### 3.2. Operacionalización de variables

#### 3.2.1. Definición conceptual de las variables

Variable 1: Gestión del conocimiento

Según Alles (2010), La gestión del conocimiento es un proceso que sigue un orden sistemático, lógico y organizado para producir, transmitir y aplicar conocimientos.

Variable 2: Selección por competencias

Según Alles (2016), la selección por competencias es la selección de los prospectos elegidos no por su grados y títulos, ni por su experiencia laboral-profesional, sino por la demostración de los resultados de sus capacidades en el desempeño al frente de una responsabilidad laboral, en la que se evidencia la práctica de las habilidades blandas.

#### 3.2.2. Definición operacional de las variables

#### Variable 1: Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento tiene cuatro dimensiones: 1) Socialización, 2) Externalización, 3) Combinación; y 4) la Internalización.

#### Variable 2: Selección por competencias

La selección por competencias tiene tres dimensiones: 1) Atracción, selección e incorporación de los nuevos talentos, 2) Desarrollo de sucesión; 3) Formación (profesional).

#### 3.2.3. Matriz de operacionalización de las variables.

En la tabla 2, se detalla la operacionalización de las variables de investigación.



**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Según Alles (2010), La gestión del conocimiento es un proceso que sigue un orden sistemático, lógico y organizado para producir, transmitir y aplicar conocimientos.	Se operacionaliza la variable Gestión del conocimiento en cuatro dimensiones y en veinte preguntas. Cada dimensión cuenta con cinco preguntas.	Socialización	1. Frecuencia de la comunicación de parte de la CMC al personal acerca de la situación de la gestión que se viene desarrollando.	<p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal.</li> </ul> <p>ESCALA DE VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo (01)</li> <li>• Bajo (02)</li> <li>• Medio (03)</li> <li>• Alto (04)</li> <li>• Muy alto (05)</li> </ul>
				2. Nivel de cumplimiento acerca de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte de la CMC.	
				3. Nivel de calidad de vida que ofrece la CMC hacia al personal.	
				4. Nivel de rotación de personal que se da en la CMC.	
				5. Nivel de motivación hacia el personal que se da en la CMC.	
			Externalización	6. Nivel de satisfacción del personal por la motivación que ofrece la CMC.	
				7. Nivel de capacitación o actualización que se da en la CMC.	
				8. Frecuencia de coaching que se brinda por parte de la CMC.	
				9. Nivel de promoción de la línea de carrera que ofrece la CMC.	
				10. Nivel de importancia de la imagen institucional por parte de la CMC.	
			Combinación	11. Nivel de estimación de justa la remuneración por parte de la CMC.	
				12. Nivel de cumplimiento de pago que la CMC realiza cada fin de mes.	
				13. Nivel de cumplimiento acerca de los derechos al personal se da en la CMC.	
				14. Nivel de consideración de la CMC acerca de la situación personal y familiar de los colaboradores al momento de designar nuevos cargos administrativos al personal.	
				15. Nivel de merecimientos acerca de los criterios de calidad en base a certificaciones externas que la CMC considera.	
			Internalización	16. Nivel de cumplimiento de funciones de parte del	

				personal de la CMAC según el diseño de puestos establecido por la institución.	
				17. Nivel de coherencia en la asignación de personal por cada puesto, según diseño de puestos.	
				18. Nivel de cumplimiento de sanciones al personal que se da en la CMAC.	
				19. Frecuencia de revisión de los procesos de selección para los nuevos colaboradores en la CMAC.	
				20. Nivel de despidos por incompetencia del personal que se da en la CMAC.	
SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	Según Alles (2017), la selección por competencias es la selección de los prospectos elegidos no por su grados y títulos, ni por su experiencia laboral-profesional, sino por la demostración de los resultados de sus capacidades en el desempeño al frente de una responsabilidad laboral, en la que se evidencia la práctica de las habilidades blandas.	Se operacionaliza la variable Selección por competencia en tres dimensiones y en dieciocho preguntas. Cada dimensión tiene seis preguntas.	Atracción, selección e incorporación	1. Nivel de conocimiento para emprender la tarea de reclutamiento de personal en la CMAC.	
				2. Nivel de rigurosidad en la selección del personal que desarrolla la CMAC	
				3. Nivel de experiencia profesional solicitada en la selección del personal por parte de la CMAC	
				4. Nivel de experiencia laboral solicitada en la selección del personal para la CMAC.	
				5. Nivel exigencia en la demostración de las habilidades blandas que solicita la CMAC.	
				6. Nivel de criterios pertinentes empleados por parte de la gerencia de la CMAC al momento de la evaluación del desempeño del personal.	
			Desarrollo de sucesión	7. Nivel de autoconsciencia que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	
				8. Nivel de auto-planificación que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	
				9. Nivel de autoevaluación que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	
				10. Nivel de ascensos de los colaboradores que se da en la CMAC.	
				11. Frecuencia de oportunidades laborales que ofrece a los colaboradores la CMAC	
				12. Grado de crecimiento empresarial demostrado por la CMAC en los últimos años.	
			Formación (profesional)	13. Nivel de interés por las habilidades blandas que exige la CMAC a diferencia de las habilidades duras.	
				14. Nivel de formación profesional exigida en la selección del personal por parte de la CMAC.	
				15. Nivel de conocimiento que tiene la gerencia	

				acerca del diseño de puestos en la CMAC.	
				16. Nivel de conocimientos que tiene la gerencia dela CMAC para la evaluación del desempeño del personal.	
				17. Grado de valoración para con los colaboradores acerca de las habilidades blandas calificadas por parte de la CMAC.	
				18. Nivel de valoración de los grados y títulos profesionales para ocupar los cargos de la alta gerencia en la CMAC.	

Elaboración propia.

## Capítulo IV Metodología del estudio

### 4.1. Método, enfoque, tipo, alcance de Investigación

#### 4.1.1. Método

El método general que se desarrolló en la presente tesis es el método científico. Al respecto, Bernal (2010) señala que “el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema de investigación” (pp. 58-59).

Entre los métodos particulares se la tesis se desarrollaron los siguientes métodos específicos: el método comparativo, permitió cotejar los resultados de las operaciones estadísticas con las respectivas tablas de medición y demostrar así la existencia de la relación directa sea entre las variables y sus respectivas dimensiones. El método hipotético-deductivo permitió probar las hipótesis. Su función es aceptar o rechazar las hipótesis. El método descriptivo permitió describir no solamente la realidad problemática, sino también describir todo el proceso desarrollado del método científico.

#### 4.1.2. Enfoque

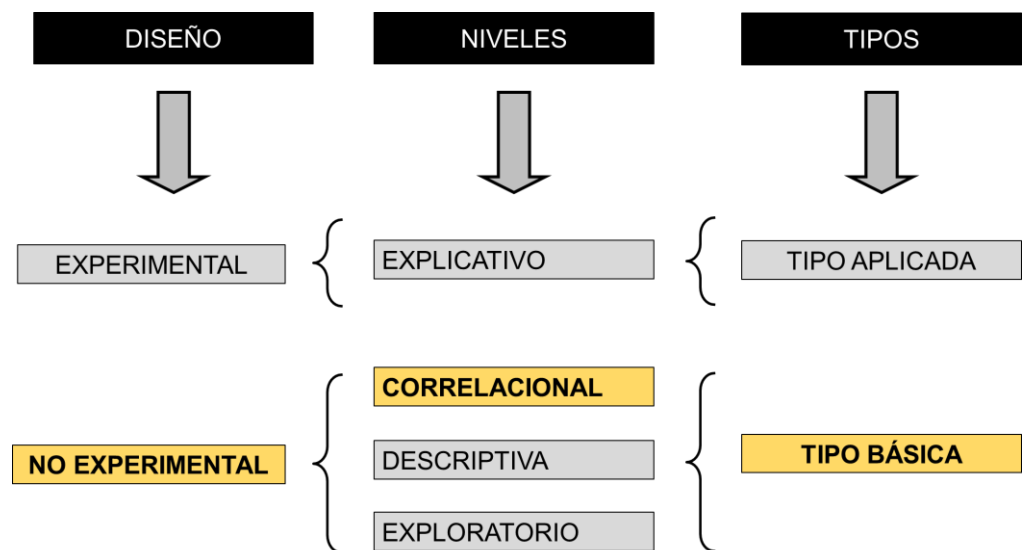
La tesis es de enfoque cuantitativo. Al respecto Hernández et al (2018) afirman que constituyen estudios que se demuestran empleando la estadística y la información numérica. Similar argumento lo señalan Valderrama y Jaimes (2019), al afirmar que las investigaciones de paradigma cuantitativo se apoyan en las operaciones cuantitativas con el soporte de la estadística.

#### 4.1.3. Tipo de investigación

La tesis es de tipo Básica. Para Carrasco (2013) este tipo de investigación es aquella que guarda su fundamento en los postulados teóricos y constituye el soporte del conocimiento de toda la investigación. Por principio epistemológico cuando una tesis es de nivel correlacional, automáticamente le corresponde un tipo básico y el diseño no experimental. La siguiente figura explica este principio epistemológico:

**Figura 4.**

*Alienación tipo, nivel y diseño de la investigación*



#### 4.1.4. Alcance de investigación

La tesis es de alcance o nivel correlacional. Para Ñaupás et al. (2023) las investigaciones correlacionales buscan la asociación o las relaciones entre las variables de estudio acerca de una realidad problemática.

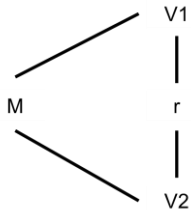
#### 4.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es el diseño No Experimental correlacional transeccional, según Hernández et al. (2014), este diseño sirve “para evaluar el

grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones” (p. 93). El diseño de investigación correlacional tiene la siguiente simbología:

**Figura 5.**

*Simbología del diseño de investigación correlacional*



Nota. Elaboración propia.

Donde:

M = Muestra de estudio 88 trabajadores de la CMAC Hyo,

V1 = Variable 1 (Gestión de conocimiento)

r = Relación entre las dos variables

V2 = Variable 2 (Selección por competencias)

### **4.3. Población y muestra**

#### **4.3.1. Población**

La población es de 114 trabajadores que pertenecen a la Oficina Principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo.

Criterios de la población:

1. Criterios de exclusión.

Se excluye a los trabajadores que no pertenezcan a la Oficina Central de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo.

2. Criterios de inclusión

Se incluye a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Oficina Central de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo.

Unidades de observación

Trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo.

4.3.2. Muestreo

Se aplicó la fórmula del muestreo, y en consecuencia el resultado es el siguiente:

**Figura 6.**

*Resultado del Muestreo*

<b>MUESTREO ALEATORIO SIMPLE</b>	
Para poblaciones finitas	
<b>TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>	
Cuando: Z=	1.96
N=	<b>114</b>
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05
$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2}$	<b>88.09</b>

El muestreo fue el probabilístico, es decir que todas las unidades de observación tienen las mismas características.

#### 4.3.3. Muestra

La muestra es de 88 trabajadores. La muestra según Oseda et al (2015), es la representación de la población de un grupo establecido para su investigación.

### 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 4.4.1. Técnica

Se empleó la técnica de la *encuesta*. Según Kerlinger y Lee (1994) “la investigación por encuesta estudia muestras tomadas de la población para descubrir interrelaciones entre las variables, que también se denominan encuestas muestrales” (pp. 541-542).

#### 4.4.2. Instrumento

Se utilizó el instrumento del cuestionario. Según Hernández et al. (2014), el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

Para proceder con la recolección de datos, se diseñaron tres matrices:

- 1) Matriz de Consistencia
- 2) Matriz de Operacionalización de variables
- 3) Matriz de Operacionalización del Instrumento

Luego considerando a las fichas técnicas, se elaboraron las escalas (escala de medición, escala de valoración), se elaboró el instrumento de investigación (cuestionario).



## Figura 7.

### *Ficha técnica de la variable 1*

Nombre	: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Autor	: Nonaka y Takeuchi
Año	: 1995
Procedencia	: EE.UU. : International Journal of Economics & Management Sciences
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Tipo de variable	: Variable cualitativa, no dicotómica
Dimensiones	: <ul style="list-style-type: none"><li>• Socialización</li><li>• Externalización</li><li>• Combinación</li><li>• Internalización</li></ul>
Numero de ítems	: 20 preguntas
Aplicación	: Individual
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Escala de medición	: Escala Ordinal
Tipo de escala de medición	: Escala categórica (no numérica)
Categorías	: Cinco categorías
Valoración	: Muy bajo (01) Bajo (02) Medio (03) Alto (04) Muy alto (05)

## Figura 8.

### *Ficha técnica de la variable 2*

Nombre	: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS
Autora	: Martha Alles
Año	: 2017
Procedencia	: Argentina
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Tipo de variable	: Variable cualitativa, no dicotómica
Dimensiones	: <ul style="list-style-type: none"><li>• Atracción, selección e incorporación</li><li>• Desarrollo de sucesión</li><li>• Formación (profesional)</li></ul>
Numero de ítems	: 18 preguntas
Aplicación	: Individual
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Escala de medición	: Escala Ordinal
Tipo de escala de medición	: Escala categórica (no numérica)
Categorías	: Cinco categorías
Valoración	: Muy bajo (01) Bajo (02) Medio (03) Alto (04) Muy alto (05)

## Medición de resultados

Para la medición de los resultados, se ha estimado las escalas de medición y las escalas de valoración siguientes.

**Figura 9.**

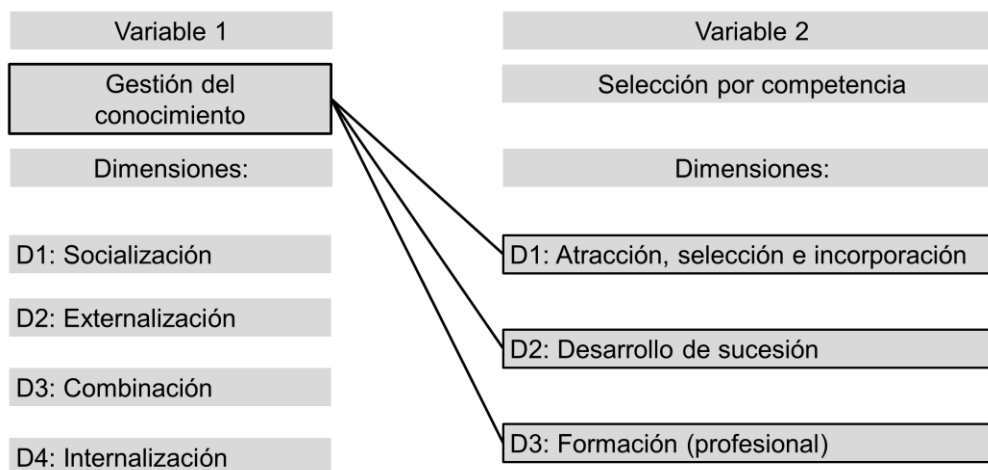
*Escala de medición y escala de valoración*

ENFOQUE CUANTITATIVO		
ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL (Orden de menor a mayor)		
Indicadores	ESCALA DE VALORACIÓN	
	Categorías	Valoración
Nivel Frecuencia Grado	Muy bajo	1
	Bajo	2
	Medio	3
	Alto	4
	Muy alto	5

Asimismo, se ha considerado el diseño de los instrumentos teniendo en cuenta el Modelo Relacional por Dimensión.

**Figura 10.**

*Modelo Relacional por Dimensión*



Acto seguido, se diseñó a la baremación para la interpretación de los resultados.

**Tabla 2**

*Baremación de los cuestionarios*

RANGO	CUESTIONARIOS	
	Gestión del conocimiento	Selección por competencia
Deficiente	20 – 46	18 – 42
Regular	47 – 73	43 - 67
Sobresaliente	74 - 100	68 - 92

Elaboración propia.

El cuestionario 1 (Gestión del conocimiento), por tener veinte (20) preguntas, responde al rango de los baremos siguientes: 20-46 para el rango deficiente, 47-73 para el rango regular; y 74-100 para el rango sobresaliente. Mientras que, para el cuestionario 2 (Selección por competencias), que tiene dieciocho preguntas, es como sigue los baremos: 18-42 para el rango deficiente, 43-67 para el rango regular; y 68-92 para el rango sobresaliente.

Validez del instrumento

De la misma manera se procedió con la validez del instrumento.

### Tabla 3

*Validez de contenido (Jueces expertos)*

Apellidos y nombres	DNI	Grado	Calificación
Cairampoma Espinoza, Ricardo Javier	19909903	Magíster	Satisfactorio
Monge Cortijo, Jorge Luis	08735801	Magíster	Óptimo
Pantoja Esquivel, Roberto Marcos	40261777	Maestro	Satisfactorio
Rojas Hidalgo, Ninoska Omayra	20027668	Magíster	Óptimo

Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento

Finalmente, se estableció la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Se presentan a continuación los resultados:

**Tabla 4**

*Confiabilidad del cuestionario*

N°	Cuestionarios	Resultado	Calificación
1	Gestión del conocimiento	0,884	Confiabilidad alta
2	Selección por competencia	0,864	Confiabilidad alta

Elaboración propia.

Los resultados de la confiabilidad de los cuestionarios, fueron obtenidos mediante la tabla del coeficiente de Alpha de Cronbach.

**Tabla 5**

*Tabla de Confiabilidad de Alpha de Cronbach*

ESCALAS	CATEGORÍAS
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 < r < 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 < r < 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 < r < 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 < r < 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 < r < 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 < r < 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 < r < 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Córdova (2019, p. 120)

#### **4.1. Técnicas de análisis de datos**

Para el análisis de los datos, se empleó el software de IBM SPSS. El análisis de los datos, se dio en dos partes.

La primera parte fue mediante la estadística Descriptiva, a través de tablas de distribución de frecuencias. La segunda parte fue mediante la Estadística Inferencial, la misma que se llevó a cabo en cuatro procedimientos:

Primer procedimiento: el hallazgo de la prueba de normalidad, que dio como resultado que los datos tienen distribución normal, por tanto, la prueba de las hipótesis fue mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Segundo procedimiento: el hallazgo de la fiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, que dio como resultado una calificación alta para los dos cuestionarios.

Tercer procedimiento, probar las hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson.

Cuarto procedimiento, interpretar los datos con los baremos.

## Capítulo V.

### Resultados

#### 5.1. Resultados y análisis

Para la presentación de los resultados se tuvo en cuenta lo siguiente:

Primero

La presentación de las tablas de distribución de frecuencias con la información de las dos variables de investigación y el empleo de la estadística descriptiva. Se aprecia el consolidado de cada una de las variables. La variable Gestión del conocimiento tiene veinte preguntas, y la variable Selección por competencias tiene 18 preguntas.

Segundo

La presentación de la Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov para determinar con qué coeficiente de correlación se debió de probar las hipótesis.

Tercero

La presentación del coeficiente de correlación de Pearson y su correspondiente tabla de correlación para cotejar los resultados.

Cuarto

La presentación de las pruebas de las hipótesis con el coeficiente de Pearson, acompañadas de la conclusión estadística.

### 5.1.1. Datos estadística descriptiva

**Tabla 6**

*Variable 1: Gestión del conocimiento*

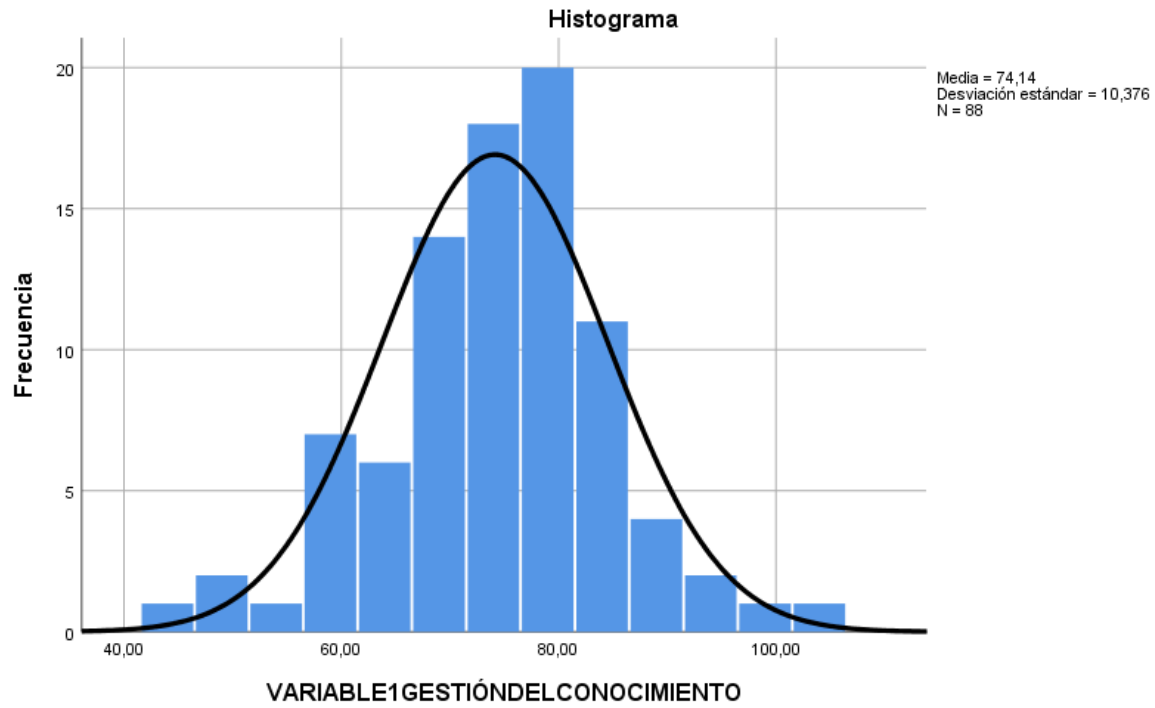
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
Niveles	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Frecuencia	Porcentaje
	Socialización Tablas 1-5	Externalización Tablas 6-10	Combinación 11-15	Internalización 16-20		
Muy bajo	13	6	14	12	45	2.55%
Bajo	45	34	35	38	152	8.63%
Medio	149	163	142	143	597	33.92%
Alto	192	168	186	201	747	42.44%
Muy alto	41	69	63	46	219	12.44%
Total	440	440	440	440	1760	100.00%

**Descripción:** En la tabla 6, según la respuesta de los 88 entrevistados, el 42.44% responde que la gestión del conocimiento se da en el nivel alto, seguido del 33.92% en el nivel medio, y del 12.44% en el nivel alto. El 8.63% indica que es de nivel bajo, y el 2.55% en el nivel muy bajo.

**Interpretación:** El baremo indica que la variable Gestión del conocimiento llega al rango regular, porque sumando el nivel alto y muy alto llega al 54.88%.

**Figura 11.**

*Histograma de la variable de Gestión del conocimiento*





**Tabla 7***Variable 2: Selección por competencias*

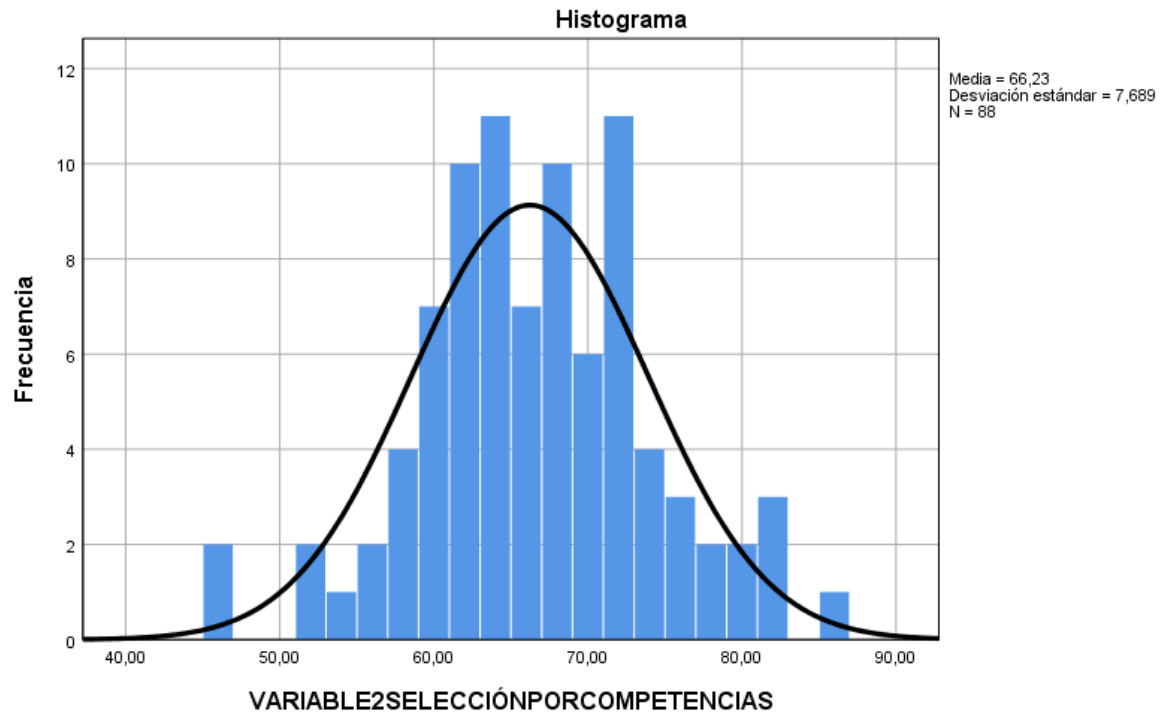
<b>VARIABLE 2: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS</b>					
Niveles	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Frecuencia	Porcentaje
	Atracción, selección e incorporación Tablas 1- 6	Desarrollo de sucesión Tablas 7 - 12	Formación profesional Tablas 13 - 18		
Muy bajo	9	5	5	19	1.19%
Bajo	23	20	20	63	3.97%
Medio	189	144	144	477	30.11%
Alto	259	298	298	855	53.97%
Muy alto	48	61	61	170	10.73%
Total	528	528	528	1584	100.00%

**Descripción:** En la tabla 7, se aprecia que, según la respuesta de los 88 entrevistados, el 53.97% responde que la selección por competencias se da en el nivel alto, seguido del 30.11% en el nivel medio, y del 10.73% en el nivel alto. El 3.97% indica que es de nivel bajo, y el 1.19% en el nivel muy bajo.

**Interpretación:** El baremo indica que la variable Selección por competencia llega al rango regular, porque sumando el nivel alto y muy alto llega al 64.7%.

**Figura 12.**

*Historgrama de la variable Selección por competencias*



## 5.2. Prueba de hipótesis

### a. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

### b. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson.

### c. Formulación de la regla de decisión

Se acepta o se rechaza según la escala de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.

H0:  $p \geq 0,05$

H1:  $p < 0,05$

### 5.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	PRUEBAS DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,086	88	,142	,985	88	,432
SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	,064	88	,200*	,987	88	,551

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según Oseda et al. (2018; Quezada (2019); Ñaupas et al. (2023); Salgado-Levano (2019); y Gamara et al. (2016), la Prueba de Normalidad se emplea para saber con qué estadígrafo contrastar las hipótesis. Si los resultados muestran que los datos tienen una distribución normal, se debe probar hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson, pero si los datos muestran que los datos no tienen una distribución normal, se debe de probar hipótesis con el coeficiente de Rho de Spearman. Según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el resultado es que los datos de las dos variables de la presente tesis tienen una distribución normal, por tanto, se aplica una medida paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 9**

*Tabla de Coeficiente de correlación de Pearson*

<b>VALORES</b>	<b>INTERPRETACIÓN (Coeficiente de Pearson)</b>
-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
0.00	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: Oseda et al (2018, p. 114).

Según la tabla de correlación de Pearson, las hipótesis presentan las siguientes correlaciones:

**Tabla 10**

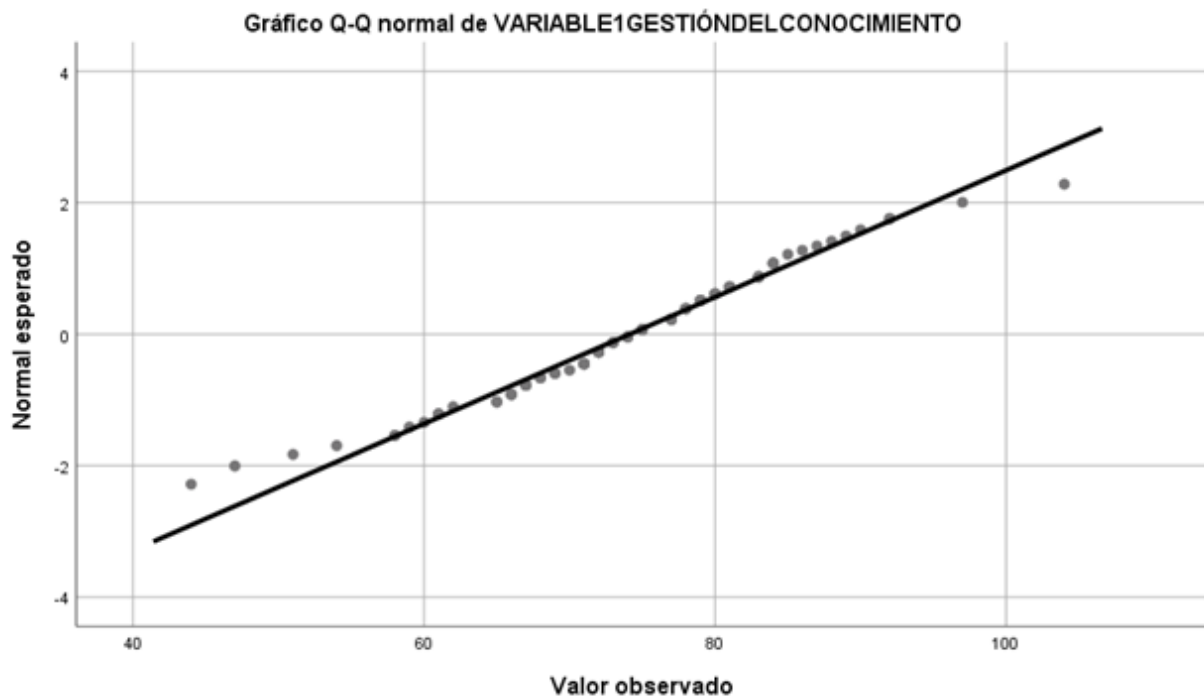
*Tabla de correlaciones según Pearson*

HIPÓTESIS	CORRELACIÓN	DESCRIPCIÓN
HIPÓTESIS GENERAL	0,693	Correlación positiva <b>media</b>
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	0,459	Correlación positiva <b>débil</b>
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	0,620	Correlación positiva <b>media</b>
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	0,683	Correlación positiva <b>media</b>

Fuente: SPSS

**Figura 13.**

*Regresión lineal de Gestión del conocimiento*

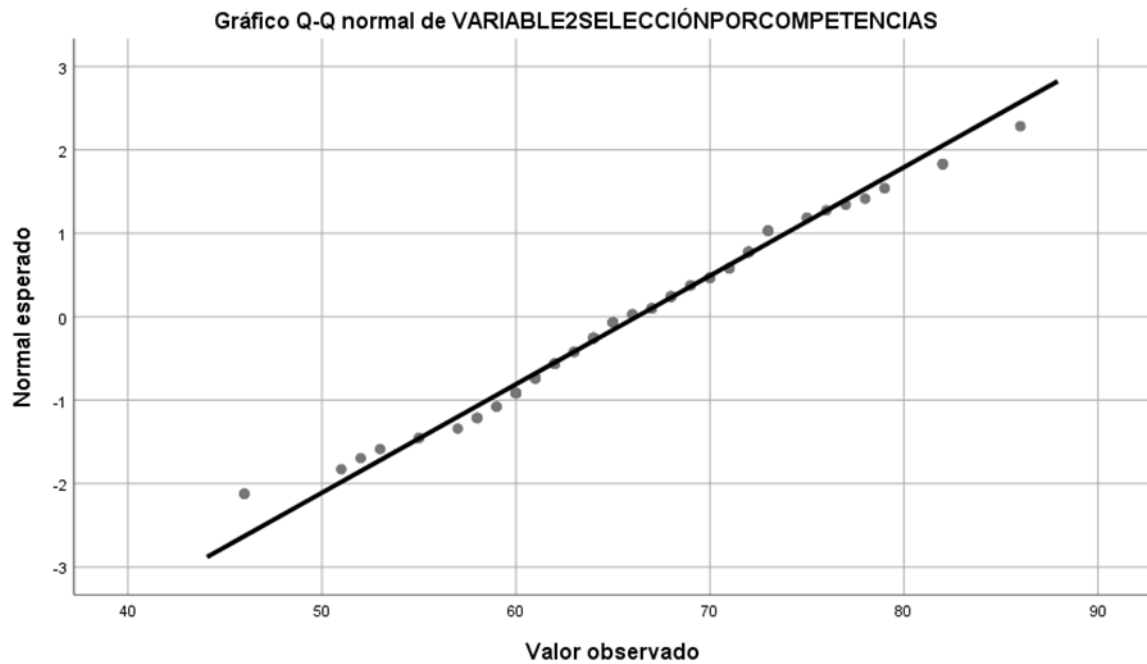


Fuente: SPSS.

Según la regresión lineal los datos de la variable Gestión del conocimiento, si tienen una correlación lineal.

**Figura 14.**

*Regresión lineal de Selección por competencias*



Fuente: SPSS.

Según la regresión lineal los datos de la variable Selección por competencias, si tienen una correlación lineal.

## 5.2.2. Hipótesis general

### Planteamiento de H1 y H0.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

**Tabla 11**

*Correlación entre Gestión del conocimiento y Selección por competencias*

		Correlaciones	
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SELECCIÓN POR COMPETENCIAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	88	88
SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

### Conclusión estadística

El resultado de la prueba de hipótesis mediante del coeficiente de correlación de Pearson es 0,693, es decir existe una relación directa entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Selección por competencias. Y, por tener una significancia de 0.000 que es menor que la p valor (sig.= 0,05), se acepta la hipótesis alterna (H1); y se rechaza la hipótesis nula (H0).

### 5.2.3. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

##### Planteamiento de H1 y H0

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

H0: No, existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre Gestión del conocimiento y Atracción, selección e incorporación*

		Correlaciones	
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	ATRACCIÓN, SELECCIÓN E INCORPORACIÓN
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,459**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	88	88
ATRACCIÓN, SELECCIÓN E INCORPORACIÓN	Correlación de Pearson	,459**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

#### a. Conclusión estadística

El resultado de la prueba de hipótesis mediante del coeficiente de correlación de Pearson es 0,459, es decir existe una relación directa entre la variable Gestión del conocimiento y la dimensión Atracción, selección e incorporación. Y, por tener una significancia de 0.000 que es menor que la p valor (sig.= 0,05), se acepta la hipótesis alterna (H1); y se rechaza la hipótesis nula (H0).



## Hipótesis específica 2

### Planteamiento de H1 y H0

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

H0: No, existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

**Tabla 13**

*Correlación entre Gestión del conocimiento y Desarrollo de sucesión*

		Correlaciones	
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DESARROLLO DE SUCESIÓN
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	88	88
DESARROLLO DE SUCESIÓN	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

### Conclusión estadística

El resultado de la prueba de hipótesis mediante del coeficiente de correlación de Pearson es 0,620, es decir existe una relación directa entre la variable Gestión del conocimiento y la dimensión Desarrollo de sucesión. Y, por tener una significancia de 0.000 que es menor que la p valor (sig.= 0,05), se acepta la hipótesis alterna (H1); y se rechaza la hipótesis nula (H0).

### Hipótesis específica 3

#### Planteamiento de H1 y H0

H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

H0: No, existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.

**Tabla 14**

*Correlación entre Gestión del conocimiento y la Formación (profesional)*

		Correlaciones	
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	FORMACIÓN (PROFESIONAL)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	88	88
FORMACIÓN (PROFESIONAL)	Correlación de Pearson	,683**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

#### a. Conclusión estadística

El resultado de la prueba de hipótesis mediante del coeficiente de correlación de Pearson es 0,683, es decir existe una relación directa entre la variable Gestión del conocimiento y la dimensión Formación (profesional). Y, por tener una significancia de 0.000 que es menor que la p valor (sig.= 0,05), se acepta la hipótesis alterna (H1); y se rechaza la hipótesis nula (H0).

### 5.3. Discusión de resultados

Al determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023, se puede encontrar que existe una correlación positiva de nivel medio de 0,693. Esto quiere decir que el proceso de selección por competencias de parte de la institución financiera todavía no se desarrolla en su total estricto desempeño. Sin embargo, frente a ello, se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado tiene una coincidencia divergente con los estudios de Arévalo (2018), porque se estima que esta investigación llegó al 0,768 de correlación, que supera a la presente tesis.

Al correlacionar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023, se puede encontrar que existe una correlación positiva de nivel débil de 0,459. Esto quiere decir que el proceso de Atracción, selección e incorporación de parte de la institución financiera todavía no cumple a cabalidad con este proceso, lo que indica que le sigue importando la presentación de los títulos profesionales y viene subestimando al desarrollo de las habilidades blandas. No obstante, a ello, se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado tiene una coincidencia divergente con los estudios de Caro y Ordaya (2018), así como de Castilla y Góez (2020), porque las correlaciones son similares.

Al correlacionar la relación entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023, se puede encontrar que existe una correlación positiva de nivel medio de 0,620. Esto quiere decir que el proceso de Desarrollo de la sucesión de parte de la institución financiera todavía no ha desarrollado ejemplarmente, lo que indica que la línea de carrera para el personal, es muy restringido. No obstante, a ello, se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado tiene una coincidencia convergente con el estudio de Hanco (2018), debido a que demuestra que existe una

correlación positiva, sin embargo, se observa que, no se debe de descuidar el desarrollo de la gestión sea por competencia como del conocimiento.

Al correlacionar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023, se puede encontrar que existe una correlación positiva de nivel medio de 0,683. Esto quiere decir que a pesar que la institución financiera hace el esfuerzo de capacitar al personal, a la fecha no se aprecian los resultados esperados. Pero, por sobre encima de ello, se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado coincide convergentemente con estudios similares en gestión por competencias con estudios colombianos tanto de Gallego (2019) como de Gómez y Mendoza (2018) respectivamente.

## CONCLUSIONES

2. La relación entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023 fue de 0,693, según la tabla del coeficiente de correlación de Pearson es de nivel medio.
3. La relación entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023 fue de 0,459, según la tabla del coeficiente de correlación de Pearson es de nivel bajo. Es decir, se dio un proceso de atracción, selección e incorporación al nuevo personal en el nivel regular, vale decir, no tan eficiente, porque solo llegó al 49.05% según el baremo.
4. La relación entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023 fue de 0,620, según la tabla del coeficiente de correlación de Pearson es de nivel medio. Este resultado quiere decir que, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, de la ciudad de Huancayo, durante el año 2023, se dio un proceso de sucesión con los nuevos personales en el nivel regular, no tan eficiente, porque solo llegó al 56.43% según el baremo.
5. La relación entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023 fue de 0,683, según la tabla del coeficiente de correlación de Pearson es de nivel medio. Este resultado quiere decir que, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, de la ciudad de Huancayo, durante el año 2023, se evaluó a los nuevos personales en el nivel regular, vale decir, no tan eficiente, porque solo llegó al 55.87%.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, a los directivos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, de la ciudad de Huancayo mejoren sus procesos de Gestión del conocimiento para que Selección por competencias en la contrata de los nuevos trabajadores sea más orientado hacia el dominio de las habilidades blandas, ello será posible desarrollando una reingeniería a los criterios de selección del personal en la unidad de análisis.
2. También se recomienda a los directivos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”, de la ciudad de Huancayo desarrollen una gestión eficiente en la Atracción, selección e incorporación de nuevo personal para que se alineen los procesos con la competencia profesional, ello será posible priorizando el dominio de las habilidades blandas antes que las habilidades duras.
3. Así mismo se recomienda a los directivos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo que promuevan con mayor atención los procesos del Desarrollo de la sucesión, para que se empodere a su talento humano, ello será posible otorgando mayor autonomía a los jefes para que apliquen diversas estrategias.
4. Por otro lado, se recomienda a los directivos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” de la ciudad de Huancayo considerar mayor peso ponderado en la evaluación a los nuevos trabajadores para que sean las habilidades blandas las que prevalezcan antes que las habilidades duras, ello será posible modificando el valor de los respectivos pesos ponderados en los criterios de evaluación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2017). *Selección por competencias: Atracción y reclutamiento en las redes sociales. Entrevista y medición de competencias*. Argentina: GRANICA
- Arévalo, A. L. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo\\_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barbosa, E. y Rivera, L. (2021). *Gestión del conocimiento en empresas del sector financiero: Estudio de caso en Barranquilla*. [Tesis de maestría]. Universidad de la Costa. Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8862/Gesti%c3%b3n%20del%20conocimiento%20en%20empresas%20del%20sector%20financiero.%20estudio%20de%20caso%20en%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bueno, E. (2020). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Hersa S.A.C*. [Tesis]. Universidad Privada del Norte. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw/Hill.
- Camisón, C., Cruz, S. y Gonzáles, T. (2006). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid, España: Pearson Educación, S.A.
- Caro, S. M. y Ordaya, N.L. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco – 2017*. [Tesis]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco, Perú. Disponible en: <https://1library.co/document/qvj5n7lq-gestion-competencias-desempeno-laboral-funcionarios-gobierno-regional-pasco.html>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos S.A.
- Castilla, S.; y Góez, M. (2019). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional*. [Artículo]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/341939504\\_La\\_gestion\\_por\\_competencias\\_como\\_estrategia\\_para\\_el\\_mejoramiento\\_de\\_la\\_eficiencia\\_y\\_la\\_eficacia\\_organizacional](https://www.researchgate.net/publication/341939504_La_gestion_por_competencias_como_estrategia_para_el_mejoramiento_de_la_eficiencia_y_la_eficacia_organizacional)
- Córdova, I. (2019). *Instrumentos de investigación*. Perú: San Marcos S.A.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Disponible en: <https://www.politecnico metro.edu.co/biblioteca/emprendimiento/Drucker-Peter-La-Gerencia-en-La-Sociedad-Futura.pdf>
- Edmonson, R. R. (2010). Knowledge management practices within Hong Kong organizations. *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, 2(2), 213-232. <https://doi.org/10.1108/17561411011054805>
- Estrada, J.M.; Gonzáles, A.; y Pérez, Y. M. (2008). *La globalización y su impacto en la cultura y valores organizacionales*. Colombia: INFOMEDIA

- Gallego, A. (2019). *Diseño de un modelo de gestión por competencias para la empresa Carillo Correa S.A.S.* [Tesis]. Universidad Libre de Pereira. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17795/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N.pdf?sequence=1>
- Gamarra, G.; Rivera, T.; Wong, F.; y Pujay, O. (2016). *Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS*. Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Gómez, C.M. y Mendoza, L.K. (2013). Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. [Tesis]. Universidad de Cartagena. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/445/TEISIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>
- Hanco, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Perú. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco\\_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Holtshouse, D. (2010). Knowledge work 2020: thinking ahead about knowledge work. *On the Horizon*, 18(3), 193-203. doi:10.1108/10748121011072645.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, México: McGraw-Hill
- Kerlinger, F. y Lee, H. (1994). *Investigación del comportamiento*. Cuarta edición. México: McGraw-Hill
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional*. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 80 – 91. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. [Tesis de doctorado]. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Disponible en: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/797/1/MARCILLO\\_NORMA\\_GESTI%C3%93N\\_COMPETENCIAS\\_SUR%20MANABI.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf)
- Moisés, B.; Ango, J.; Palomino, V.; y Feria, E. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Nagles, N. La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 61, septiembre-diciembre, 2021, pp. 77-87. Universidad EAN. Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf>
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. EE.UU. Oxford University Press
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Trujillo, R.; Romero, H.; Medina, W.; y Novoa, E. (2023). *Metodología de la Investigación Total: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de tesis*. Sexta edición. Bogotá: ediJ/Grijley



- Ortiz Pabón, E. y Nagles García, N. (2020). *Gestión de tecnología e innovación. Teoría, proceso y práctica*. Universidad EAN; Bogotá.
- Oseda, D.; Hurtado, D., Chávez, A., y Navarro, A. (2018). *Estadística Aplicada a la Investigación con SPSS*. Huancayo: Soluciones Gráficas SAC.
- Patiño, B. (2006). *Gestión por competencias*. [Trabajo de investigación]. Posgrado en gestión empresarial. Universidad Nacional de Colombia. Medellín, Colombia. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/3459/10288030.2006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: MACRO
- Shina, Nina y Park, Sangwook (2020). *Gestión de capacidades de resiliencia estratégica impulsada por el liderazgo de la cadena de suministro: una perspectiva de intercambio líder-miembro*. Artículo. En: Journal of Business Research N° 122. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320305713>
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer tesis según la metodología cuantitativa*. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat
- Silva, M. (2000). *Gestión por competencias: Un modelo para su implementación formal en RR.HH.* [Tesis]. Universidad de Chile. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111472/Silva%20Cruces.pdf%3b%20M..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tenorio, J., Popadiuk, S., y Santos, N. (2020). Knowledge management at Unilever South America - enabling conditions and their interaction with the SECI model. *Revista de Negocios Studies on Emerging Countries*, 24(2), 7-26. <https://doi.org/10.7867/1980-4431.2019v24n2p7-26>
- Terán Ayay, N. T., Gonzáles Vásquez, J., Ramirez-López, R., y Palomino Alvarado, G. del P. (2021). *Calidad de servicio en las organizaciones de Latinoamérica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1184-1197. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1)
- Urbano-Carazo, M. (2022). Factores Determinantes de la Gestión de Conocimiento y su incidencia en el Desempeño Organizacional en entornos BANI: Una revisión teórica. <http://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/99>
- Vara Horna, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis: Cómo elaborar y asesorar unan tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima, Perú: MACRO
- Villasana Arreguín, L.M., Hernández García, P., Ramírez Flores, E. La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y Gestión*. Año 6, Núm. 18 (septiembre - diciembre del 2021). Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México. ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n18/2448-6388-tcg-6-18-53.pdf>
- Yip, G. (1993). *Globalización: Estrategias para tener una ventaja competitiva internacional*. Bogotá: Grupo Editorial Norma S.A.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO “HUANCAYO” - 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?	Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.	Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.	Variable 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización</li> <li>• Externalización</li> <li>• Combinación</li> <li>• Internalización</li> </ul>	Cuestionario
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	Variable 2 SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atracción, selección e incorporación</li> <li>• Desarrollo de sucesión</li> <li>• Formación (profesional)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Atracción, selección e incorporación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y el Desarrollo de sucesión en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del conocimiento y la Formación (profesional) en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo” – 2023.</li> </ul>			
		<b>METODOLOGÍA</b>			
Métodos de investigación	Método científico				
Tipo de investigación	Tipo Básica				
Alcance o nivel de investigación	Nivel Correlacional				
Diseño de investigación	Diseño No Experimental				
Población de estudio	88				
Muestra censal	88				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Según Alles (2010), La gestión del conocimiento es un proceso que sigue un orden sistemático, lógico y organizado para producir, transmitir y aplicar conocimientos.	Se operacionaliza la variable Gestión del conocimiento en cuatro dimensiones y en veinte preguntas. Cada dimensión cuenta con cinco preguntas.	Socialización	21. Frecuencia de la comunicación de parte de la CMC al personal acerca de la situación de la gestión que se viene desarrollando.	<p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordinal.</li> </ul> <p>ESCALA DE VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Muy bajo (01)</li> <li>Bajo (02)</li> <li>Medio (03)</li> <li>Alto (04)</li> <li>Muy alto (05)</li> </ul>
				22. Nivel de cumplimiento acerca de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte de la CMC.	
				23. Nivel de calidad de vida que ofrece la CMC hacia al personal.	
				24. Nivel de rotación de personal que se da en la CMC.	
				25. Nivel de motivación hacia el personal que se da en la CMC.	
			Externalización	26. Nivel de satisfacción del personal por la motivación que ofrece la CMC.	
				27. Nivel de capacitación o actualización que se da en la CMC.	
				28. Frecuencia de coaching que se brinda por parte de la CMC.	
				29. Nivel de promoción de la línea de carrera que ofrece la CMC.	
				30. Nivel de importancia de la imagen institucional por parte de la CMC.	
			Combinación	31. Nivel de estimación de justa la remuneración por parte de la CMC.	
				32. Nivel de cumplimiento de pago que la CMC realiza cada fin de mes.	
				33. Nivel de cumplimiento acerca de los derechos al personal se da en la CMC.	
				34. Nivel de consideración de la CMC acerca de la situación personal y familiar de los colaboradores al momento de designar nuevos cargos administrativos al personal.	
				35. Nivel de merecimientos acerca de los criterios de calidad en base a certificaciones externas que la CMC considera.	
			Internalización	36. Nivel de cumplimiento de funciones de parte del personal de la CMC según el diseño de	

				puestos establecido por la institución.	
				37. Nivel de coherencia en la asignación de personal por cada puesto, según diseño de puestos.	
				38. Nivel de cumplimiento de sanciones al personal que se da en la CMAC.	
				39. Frecuencia de revisión de los procesos de selección para los nuevos colaboradores en la CMAC.	
				40. Nivel de despidos por incompetencia del personal que se da en la CMAC.	
SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	Según Alles (2017), la selección por competencias es la selección de los prospectos elegidos no por su grados y títulos, ni por su experiencia laboral-profesional, sino por la demostración de los resultados de sus capacidades en el desempeño al frente de una responsabilidad laboral, en la que se evidencia la práctica de las habilidades blandas.	Se operacionaliza la variable Selección por competencia en tres dimensiones y en dieciocho preguntas. Cada dimensión tiene seis preguntas.	Atracción, selección e incorporación	19. Nivel de conocimiento para emprender la tarea de reclutamiento de personal en la CMAC.	
				20. Nivel de rigurosidad en la selección del personal que desarrolla la CMAC	
				21. Nivel de experiencia profesional solicitada en la selección del personal por parte de la CMAC	
				22. Nivel de experiencia laboral solicitada en la selección del personal para la CMAC.	
				23. Nivel exigencia en la demostración de las habilidades blandas que solicita la CMAC.	
				24. Nivel de criterios pertinentes empleados por parte de la gerencia de la CMAC al momento de la evaluación del desempeño del personal.	
			Desarrollo de sucesión	25. Nivel de autoconsciencia que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	
				26. Nivel de auto-planificación que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	
				27. Nivel de autoevaluación que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	
				28. Nivel de ascensos de los colaboradores que se da en la CMAC.	
				29. Frecuencia de oportunidades laborales que ofrece a los colaboradores la CMAC	
				30. Grado de crecimiento empresarial demostrado por la CMAC en los últimos años.	
			Formación (profesional)	31. Nivel de interés por las habilidades blandas que exige la CMAC a diferencia de las habilidades duras.	
				32. Nivel de formación profesional exigida en la selección del personal por parte de la CMAC.	
33. Nivel de conocimiento que tiene la gerencia acerca del diseño de puestos en la CMAC.					
34. Nivel de conocimientos que tiene la gerencia					

				dela CMAC para la evaluación del desempeño del personal.	
				35. Grado de valoración para con los colaboradores acerca de las habilidades blandas calificadas por parte de la CMAC.	
				36. Nivel de valoración de los grados y títulos profesionales para ocupar los cargos de la alta gerencia en la CMAC.	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SOCIALIZACIÓN	41. Frecuencia de la comunicación de parte de la CMC al personal acerca de la situación de la gestión que se viene desarrollando.	1. ¿Con qué frecuencia la CMAC comunica al personal la situación de la gestión que se viene desarrollando?	<p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal.</li> </ul> <p>ESCALA DE VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo (01)</li> <li>• Bajo (02)</li> <li>• Medio (03)</li> <li>• Alto (04)</li> <li>• Muy alto (05)</li> </ul>
		42. Nivel de cumplimiento acerca de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte de la CMAC.	2. ¿Cuál es el nivel en que la CMAC cumple con las normas de seguridad e higiene en el trabajo?	
		43. Nivel de calidad de vida que ofrece la CMAC hacia al personal.	3. ¿Cuál es el nivel de calidad de vida que ofrece la CMAC hacia al personal?	
		44. Nivel de rotación de personal que se da en la CMAC.	4. ¿Cuál es el nivel de rotación de personal que se da en la CMAC?	
		45. Nivel de motivación hacia el personal que se da en la CMAC.	5. ¿Cuál es el nivel de motivación hacia el personal que se da en la CMAC?	
	EXTERNALIZACIÓN	46. Nivel de satisfacción del personal por la motivación que ofrece la CMAC.	6. ¿En qué nivel de satisfacción usted califica que la CMAC motiva al personal?	
		47. Nivel de capacitación o actualización que se da en la CMAC.	7. ¿Cuál es el nivel de capacitación o actualización que se da en la CMAC?	
		48. Frecuencia de coaching que se brinda por parte de la CMAC.	8. ¿Cuál es la frecuencia de coaching que se brinda por parte de la CMAC?	
		49. Nivel de promoción de la línea de carrera que ofrece la CMAC.	9. ¿En qué nivel considera usted que la gerencia promueve una línea de carrera al interior de la CMAC?	
		50. Nivel de importancia de la imagen institucional por parte de la CMAC.	10. ¿En qué nivel considera usted que para la CMAC le es importante la imagen institucional?	
	COMBINACIÓN	51. Nivel de estimación de justa la remuneración por parte de la CMAC.	11. ¿En qué nivel considera que es justa la remuneración que otorga por parte de la CMAC?	
		52. Nivel de cumplimiento de pago que la CMAC realiza cada fin de mes.	12. ¿En qué nivel de cumplimiento de pago cree usted que la CMAC realiza cada fin de mes?	
		53. Nivel de cumplimiento acerca de los derechos al personal se da en la CMAC.	13. ¿En qué nivel de cumplimiento acerca de los derechos al personal se da en la CMAC?	
		54. Nivel de consideración de la CMAC acerca de la situación personal y familiar de los colaboradores al momento de designar nuevos cargos administrativos al personal.	14. ¿Para usted, la CMAC tiene consideraciones acerca de la situación personal y familiar de los colaboradores al momento de designar nuevos cargos administrativos al personal; en qué nivel cree sea?	
		55. Nivel de merecimientos acerca de los criterios de calidad en base a certificaciones externas que la CMAC considera.	15. ¿La CMAC establece criterios de calidad en base a certificaciones externas, para usted en qué nivel considera que es justificado o	

	INTERNALIZACIÓN	56. Nivel de cumplimiento de funciones de parte del personal de la CMAC según el diseño de puestos establecido por la institución.	16. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de funciones de parte del personal de la CMAC según el diseño de puestos establecido por la institución?	
		57. Nivel de coherencia en la asignación de personal por cada puesto, según diseño de puestos.	17. ¿Cuál es el nivel de número de personales asignados coherentemente en cada diseño de puestos?	
		58. Nivel de cumplimiento de sanciones al personal que se da en la CMAC.	18. ¿Según usted, cuál es el nivel de cumplimiento que se da en la CMAC al momento de dar sanciones al personal?	
		59. Frecuencia de revisión de los procesos de selección para los nuevos colaboradores en la CMAC.	19. ¿Cuál es la frecuencia con que la CMAC revisa los procesos de selección para los nuevos colaboradores?	
		60. Nivel de despidos por incompetencia del personal que se da en la CMAC.	20. ¿Cuál es el nivel de despidos que se da en la CMAC por presentar incompetencias de parte de sus colaboradores?	
SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	ATRACCIÓN, SELECCIÓN E INCORPORACIÓN	37. Nivel de conocimiento para emprender la tarea de reclutamiento de personal en la CMAC.	1. ¿En qué nivel de conocimiento se da el reclutamiento al personal para la CMAC?	
		38. Nivel de rigurosidad en la selección del personal que desarrolla la CMAC	2. ¿En qué nivel de rigurosidad se da la selección al personal para la CMAC?	
		39. Nivel de experiencia profesional solicitada en la selección del personal por parte de la CMAC	3. ¿Cuál fue el nivel de experiencia profesional solicitada en la selección del personal para la CMAC?	
		40. Nivel de experiencia laboral solicitada en la selección del personal para la CMAC.	4. ¿Cuál fue el nivel de experiencia laboral solicitada en la selección del personal para la CMAC?	
		41. Nivel exigencia en la demostración de las habilidades blandas que solicita la CMAC.	5. ¿Cuál es el nivel exigencia en la demostración de las habilidades blandas que solicita la CMAC?	
		42. Nivel de criterios pertinentes empleados por parte de la gerencia de la CMAC al momento de la evaluación del desempeño del personal.	6. ¿Cuál es el nivel de criterios pertinentes empleados por parte de la gerencia de la CMAC al momento de la evaluación del desempeño del personal en la empresa?	
	DESARROLLO DE SUCESIÓN	43. Nivel de autoconsciencia que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	7. ¿Cuál es el nivel de autoconsciencia que usted considera que tiene para asumir una responsabilidad en la CMAC?	
		44. Nivel de auto-planificación que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	8. ¿Cuál es el nivel de auto-planificación que usted considera que tiene para asumir una responsabilidad en la CMAC?	
		45. Nivel de autoevaluación que exige la CMAC para el personal que asumirá una mayor responsabilidad.	9. ¿Cuál es el nivel de autoevaluación que usted considera que tiene para asumir una responsabilidad en la CMAC?	
		46. Nivel de ascensos de los colaboradores que se da en la CMAC.	10. ¿Cuál es el nivel de ascensos de los colaboradores que se da en la CMAC?	



		47. Frecuencia de oportunidades laborales que ofrece a los colaboradores la CMAC	11. ¿Con qué frecuencia se ofrece oportunidades laborales a los colaboradores ante las nuevas iniciativas que se comparten ante los funcionarios de la CMAC?	
		48. Grado de crecimiento empresarial demostrado por la CMAC en los últimos años.	12. ¿Cuál es el grado de crecimiento empresarial demostrado por la CMAC en los últimos años?	
	FORMACIÓN (PROFESIONAL)	49. Nivel de interés por las habilidades blandas que exige la CMAC a diferencia de las habilidades duras.	13. ¿Cree usted que, para la CMAC, le interesa más las habilidades blandas que a diferencia de las habilidades duras?	
		50. Nivel de formación profesional exigida en la selección del personal por parte de la CMAC.	14. ¿Cuál fue el nivel de formación profesional exigida en la selección del personal en la empresa?	
		51. Nivel de conocimiento que tiene la gerencia acerca del diseño de puestos en la CMAC.	15. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tiene la gerencia acerca del diseño de puestos en la empresa?	
		52. Nivel de conocimientos que tiene la gerencia de la CMAC para la evaluación del desempeño del personal.	16. ¿Cuál es el nivel de conocimientos que tiene la gerencia para la evaluación del desempeño del personal en la empresa?	
		53. Grado de valoración para con los colaboradores acerca de las habilidades blandas calificadas por parte de la CMAC.	17. ¿Cuál es el grado de valoración acerca de las habilidades blandas calificadas por parte de la CMAC para con los colaboradores?	
		54. Nivel de valoración de los grados y títulos profesionales para ocupar los cargos de la alta gerencia en la CMAC.	18. ¿Cuál es el nivel de valoración de los grados y títulos profesionales para ocupar los cargos de la alta gerencia en la CMAC?	

Huancayo, 10 de febrero de 2023

Sr.  
Saul Zacarias, Saufte lazaro  
Cargo Administrador  
Agencia Huancayo  
Presente. -

SOLICITO : CARTA DE CONSENTIMIENTO ACADÉMICO

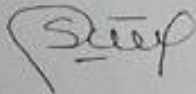
Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que animada en realizar la tesis de posgrado para la obtención del grado de magíster en Recursos Humanos y Gestión organizacional por la Universidad Continental, solicito por favor, a su digna persona conceda el consentimiento académico para considerar a su representada como unidad de análisis para la indicada tesis.

Para la que suscribe, es de mucha responsabilidad y orgullo personal desarrollar la tesis, de título tentativo "Gestión del conocimiento y selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, 2023", considerando a mi centro laboral. La tesis es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental.

Cabe mencionar, que asumo la entera responsabilidad de la reserva y confidencialidad de la información proporcionada en vista a que solo será la necesaria que se requiere expresamente para la tesis.

En la espera de su atenta respuesta, agradezco desde ya la gentileza de su aceptación anticipadamente.

Atentamente,



Sarita Adorcinda Canchari Comun  
DNI N° 60255957



## CUESTIONARIO

Instrucciones:

- Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como objetivo **“Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito “Huancayo”– 2023”**.
- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

- Género: Femenino ( ) Masculino ( )
- Edad: 20 a 30 años ( ) 31 a 40 años ( ) 41 a 50 años ( ) 51 a 60 años ( ) a más ( )
- Grado de instrucción: Primaria ( ) Secundaria ( ) Técnico ( ) Superior ( ) Posgrados ( )
- Área de trabajo: Obrero ( ) Técnico ( ) Empleado ( ) Administrativo ( ) Funcionario ( )

Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

N°	ITEM	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia la CMAC comunica al personal la gestión que se viene desarrollando?	1	2	3	4	5
2	¿Cuál es el nivel en que la CMAC cumple con las normas de seguridad e higiene en el trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Cuál es el nivel de calidad de vida que ofrece la CMAC hacia al personal?	1	2	3	4	5
4	¿Cuál es el nivel de rotación de personal que se da en la CMAC?	1	2	3	4	5
5	¿Cuál es el nivel de motivación de parte de los jefes inmediatos, hacia el personal?	1	2	3	4	5
6	¿En qué nivel la CMAC motiva al personal?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es el nivel de capacitación o actualización que se da en la CMAC?	1	2	3	4	5
8	¿Cuál es la frecuencia que empoderan al personal?	1	2	3	4	5
9	¿En qué nivel considera usted que la gerencia promueve una línea de carrera?	1	2	3	4	5
10	¿En qué nivel considera la importancia de la imagen institucional?	1	2	3	4	5
11	¿En qué nivel considera que es justa la remuneración?	1	2	3	4	5
12	¿En qué nivel las remuneraciones son cada fin de mes?	1	2	3	4	5
13	¿En qué nivel de cumplimiento acerca de los derechos al personal se da en la CMAC?	1	2	3	4	5
14	¿Para usted, la designación de nuevos cargos es por evaluación de desempeño?	1	2	3	4	5

15	¿Para usted en qué nivel considera que se realiza capacitaciones frecuentemente?	1	2	3	4	5
16	¿Cuál es el nivel de cumplimiento de funciones de parte del personal para los puestos establecidos?	1	2	3	4	5
17	¿Cuál es el nivel de colaboradores asignados al cargo?	1	2	3	4	5
18	¿Según usted, cuál es el nivel de cumplimiento en las sanciones al personal?	1	2	3	4	5
19	¿Cuál es la frecuencia de selección para los nuevos colaboradores?	1	2	3	4	5
20	¿Cuál es el nivel de despidos de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
21	¿En qué nivel de conocimiento fue tu reclutamiento al ingresar a la CMAC?	1	2	3	4	5
22	¿En qué nivel de rigurosidad se dio tu selección para ingresar a la CMAC?	1	2	3	4	5
23	¿Cuál fue el nivel de experiencia profesional en tu selección o al momento de ingresar a la CMAC?	1	2	3	4	5
24	¿Cuál fue el nivel de experiencia laboral al momento de ingresar a la CMAC?	1	2	3	4	5
25	¿Cuál es el nivel de habilidades blandas de los seleccionados?	1	2	3	4	5
26	¿Cuál fue el nivel de criterios pertinentes al ingresar por parte de la Gerencia?	1	2	3	4	5
27	¿Cuál es el nivel de autoconsciencia para asumir una responsabilidad?	1	2	3	4	5
28	¿Cuál es el nivel de auto planificación que usted considera que tiene para asumir una responsabilidad en la CMAC?	1	2	3	4	5
29	¿Cuál es el nivel de autoevaluación que usted considera que tiene para asumir una responsabilidad en la CMAC?	1	2	3	4	5
30	¿Cuál es el nivel de ascensos de los colaboradores que se da en la CMAC?	1	2	3	4	5
31	¿Con qué frecuencia se ofrece oportunidades laborales a los colaboradores de la CMAC?	1	2	3	4	5
32	¿Cuál es el grado de crecimiento empresarial demostrado por la CMAC en los últimos años?	1	2	3	4	5
33	¿Cree usted que, la importancia de las habilidades blandas es más que las habilidades duras?	1	2	3	4	5
34	¿Cuál fue el nivel de formación profesional exigida antes de ser seleccionado en la empresa?	1	2	3	4	5
35	¿Cuál es el nivel de conocimiento que tiene la gerencia en el diseño de puestos?	1	2	3	4	5
36	¿Cuál es el nivel de conocimientos que tiene la gerencia en la evaluación del desempeño del personal en la empresa?	1	2	3	4	5
37	¿Cuál es el grado de valoración acerca de las habilidades blandas calificadas por la Gerencia?	1	2	3	4	5
38	¿Cuál es el nivel de valoración de los grados y títulos para ocupar los cargos gerenciales?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

# Anexo 5: Base de datos

	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																		VARIABLE 2: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	4	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	3	3	4	4	
2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
7	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	2	4	1	3	3	4	2	1	5	2	3	3	5	1	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	
10	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
12	5	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	
13	3	4	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	1	1	2	2	4	2	3
14	5	2	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	2	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	5	6	2	4	3	4	3	4	
15	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
16	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5
17	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
18	3	4	3	2	4	3	4	3	4	5	5	5	3	1	3	2	2	5	3	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
19	3	4	3	2	2	2	2	3	2	5	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2	4	5	3	2	2	1	2
20	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
21	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	6	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	3	5	3	2	1	4	3	5	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	3	2	5	3	2	5	3	4	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	1	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	1	2	1	5	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4	3	1	3	3	3	3	1	1
32	4	5	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
33	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	4	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	2	3	3	3	3	5	2	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
48	4	3	3	4	5	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
49	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	4	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	4	3	4	2	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4																					

Anexo 6: Ficha de Validación de Juez de Experto



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista:

Considerando su actitud académica y trayectoria profesional, permítame nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento de recolección de datos acerca de las variables: 1) GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO; y 2) SELECCIÓN POR COMPETENCIAS.

Le presento la matriz de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva de la tesis de maestría que tiene como enfoque: Cuantitativo.

El resultado de esta evaluación permitirá la validez de contenido del instrumento para el estudio:

Título de la tesis:	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO "HUANCAYO" – 2023
Línea de investigación:	RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Dicho trabajo tiene como **Asesor de tesis: Dr. Adm. Pedro Gurmendi Párraga.**

De antemano le agradezco sus aportes.

Huancayo, 30 de enero de 2023

Tesista: Lizbeth Yuliana Loa Aire

D.N.I: 70459089

## Formato de Validación de Criterios de Expertos

### FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES:**

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Título de la investigación:	Gestión del conocimiento y selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito "Huancayo", Huancayo 2022
Nombre del juez/experto:	Ricardo Javier Cairampoma Espinoza
Teléfono (Móvil):	944-412735
Correo electrónico:	cairampoma@yahoo.es
Área de acción laboral:	Docente universitario
Título Profesional:	Licenciado en Educación, Ciencia y Tecnología
Grado Académico:	Magister en Administración de la Educación

**INDICACIONES:** Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.


Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.			X					X					X		
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X					X					X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X					X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.	X					X					X				
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
<b>Total parcial</b>				42					41					41	
<b>Total</b>									124						
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (Sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 Óptimo	5 Óptimo					5 Mínimo									
4 Satisfactorio	4 Satisfactorio					4 Poca									
3 Bueno	3 Bueno					3 Regular									
2 Regular	2 Regular					2 Bastante									
1 Deficiente	1 Deficiente					1 Fuerte									

**Escala de calificación final:**

Deficiente (30-54) Regular (55-78) Bueno (79-102) Satisfactorio (103-126) Óptimo (126-150)

**Observaciones:**

Que siempre existan dos cuestionarios, uno para cada variable.

  
 Mg. Adm. Ricardo Cairampoma Espinoza

### FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES:**


Nombre del instrumento:	Cuestionario
Título de la investigación:	Gestión del conocimiento y selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito "Huancayo", Huancayo 2022
Nombre del juez/experto:	Jorge Luis Monge Cortijo
Teléfono (Móvil):	923-911715
Correo electrónico:	<a href="mailto:jorge.monge@pucc.edu.pe">jorge.monge@pucc.edu.pe</a>
Área de acción laboral:	Consultoría
Título Profesional:	Bach. En Psicología
Grado Académico:	Magister en Administración Estratégica de Empresas

**INDICACIONES:** Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.			✓					✓					✓		
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				✓					✓					✓	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					✓					✓					✓
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					✓					✓					✓
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				✓					✓						✓
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					✓					✓					✓
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					✓					✓					✓
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					✓					✓					✓
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.	✓														✓
10. Los ítems son medibles directamente.					✓					✓					✓
<b>Total parcial</b>			4	2				4					4	7	
<b>Total</b>			42					4					47		
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (Sesgo en la formulación de los ítems, es decir si sugieren o no una respuesta)									
5 Óptimo	5 Óptimo					5 Mínimo									
4 Satisfactorio	4 Satisfactorio					4 Poca									
3 Bueno	3 - Bueno					3 Regular									
2 Regular	2 Regular					2 Bastante									
1 Deficiente	1 Deficiente					1 Fuerte									

**Escala de calificación final:**

Deficiente (30-54) Regular (55-78) Bueno (79-102) Satisfactorio (103-126) Óptimo (126-150)

Observaciones:
Que siempre existan dos cuestionarios, uno para cada variable.




FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Título de la investigación:	Gestión del conocimiento y selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito "Huancayo", Huancayo - 2022
Nombre del juez/experto:	Roberto Marcos Pantoja Canchari
Teléfono (Móvil):	964441287
Correo electrónico:	<a href="mailto:rpantoja@continenal.edu.pe">rpantoja@continenal.edu.pe</a>
Área de acción laboral:	Jefe de Experiencia Formación y Vinculación
Título Profesional:	Licenciado Administración
Grado Académico:	Magister en Educación

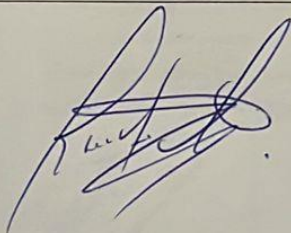
INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.			X						X				X		
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X					X					X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.			X					X							X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.			X						X						X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X					X						X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.													X		
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X						
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.	X				X										X
10. Los ítems son medibles directamente.				X					X						X
<b>Total parcial</b>				43					42					41	
<b>Total</b>					126										
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (Sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo	5 - Óptimo					5 - Mínimo									
4 - Satisfactorio	4 - Satisfactorio					4 - Poca									
3 - Bueno	3 - Bueno					3 - Regular									
2 - Regular	2 - Regular					2 - Bastante									
1 - Deficiente	1 - Deficiente					1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:



FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Título de la investigación:	Gestión del conocimiento y selección por competencias en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito "Huancayo", 2022
Nombre del juez/experto:	Ninoska Omayra Rojas Hidalgo
Teléfono (Móvil):	964-485213
Correo electrónico:	omayra_588@hotmail.com
Área de acción laboral:	Docente universitaria
Título Profesional:	Licenciada en Educación, Humanidades
Grado Académico:	Abogada Magíster en Administración de la Educación

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X					X					X		
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X					X					X		
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X					X					X		
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X					X		
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X					X					X		
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X					X		
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X					X		
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X					X		
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				X					X					X		
10. Los ítems son medibles directamente.				X					X					X		
<b>Total parcial</b>																
<b>Total</b>																
<b>Congruencia</b>																
<b>Claridad</b>																
<b>Tendenciosidad</b>																
(Sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)																
5 - Óptimo						5 - Mínimo										
4 - Satisfactorio						4 - Poca										
3 - Bueno						3 - Regular										
2 - Regular						2 - Bastante										
1 - Deficiente						1 - Fuerte										

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones: Ninguna.

  
**Abg. Ninoska Rojas Hidalgo**  
**ABOGADO**